

FLASH Snia-IPR

Bulletin des Inspecteurs d'Académie - Inspecteurs pédagogiques régionaux

Les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux de l'académie de :

A Monsieur Xavier Darcos

Ministre de l'éducation nationale

Monsieur le Ministre,

Les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux ne sont pas des familiers de la pétition et si, à l'initiative de leur syndicat majoritaire, ils ont choisi ce moyen solennel et inhabituel, c'est pour exprimer leur malaise grandissant devant la dégradation de leurs conditions de travail.

Les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux soussignés vous demandent d'user de votre haute autorité pour faire que le métier d'IA-IPR qu'ils ont choisi et qu'ils exercent avec loyauté redevienne un métier attractif pour les meilleurs professeurs.

Les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux soussignés attendent de leur ministre un signe de reconnaissance du travail accompli au service de l'État et des réformes portées par ce corps d'encadrement de haut niveau.

Cette reconnaissance doit être actée rapidement par un relevé de conclusions lors de la réunion du groupe de travail prévu lors de la rencontre des représentants syndicaux avec vos conseillers.

Elle devrait en particulier se concrétiser :

- par une amélioration de l'indemnité de charge administrative versée au corps,
- par une évolution de carrière permettant une réelle et rapide différence de traitement avec le corps vivier des agrégés,
- par l'ouverture de négociations sur le temps de travail.

Enfin, Monsieur le Ministre, nous attirons votre attention sur les conditions matérielles d'exercice de ce métier caractérisé par une nécessaire mobilité dans un contexte de renchérissement des moyens de transport.

<http://www.Snia-ipr.org>

Abonnement : 7,5 euros. Le numéro : 3 euros.

Imprimé chez bbv imprimerie, 2 rue de l'aqueduc 45000 Orléans Commission paritaire N° 0111 S 05659

Le Bureau National du Snia-*ipr*

(suite aux élections du 15 janvier 2006)

Président : Michel MAGINOT	presidentsnia-ipr@snia-ipr.org
Vice-présidents : Alain MERLET	alain.merlet@ac-creteil.fr
Pierre VINARD	pierre.vinard@wanadoo.fr
Secrétaire générale : Danielle KUNEMANN	danielle.kunemann@ac-creteil.fr
Trésorier : Jean-François LE BORGNE	jean.francois.leborgne@wanadoo.fr
Trésorier adjoint : Bernard LEROUX	bernard.leroux@ac-nantes.fr
Membres du bureau, chargés de missions :	
Pascale HERTU	pascale.hertu@easynet.com
Michel GOUY	michel.gouy@ac-lille.fr
Roger KEIME	roger.keime@ac-rennes.fr

Vos élus à la CAPN (élections de déc 2005)

Titulaires :	MICHEL MAGINOT, Danielle KUNEMANN, Jean-François LE BORGNE
Suppléants :	Alain MERLET, Myriam SAFATLY, Roger KEIME

RUE BRIQUE mélodique en sous-sol

Le Blues ! Les chefs d'établissement auraient le blues... Lors de leur dernière et substantielle augmentation de salaire, se seraient-ils fait blouser ? On n'ose y croire. Leur recrutement et leur travail méritant salaire (tiens, le mérite, il en est donc question), nous ne pouvons qu'approuver le geste que le nouveau ministère a consenti à leur égard. Car ils ont droit à des égards, eux.

Et pourtant il paraît donc qu'ils cafardent, le coude posé sur un coin de bureau, comme des mal-aimés qu'ils ne sont objectivement pas. Subjectivement, c'est peut-être autre chose. Enfin, on les augmente et ♪ ding ♪, c'est cloche, ils ont le bourdon : certains vont dire qu'ils tirent sur la corde...

Et nous, pauvres de nous, sur quoi pouvons-nous compter ? Sur nos modestes armes qui ne sont ni le nombre ni le redoutable pouvoir de nuisance d'un corps tout (trop?) dévoué au bon fonctionnement de la grande machine ? Non, mais sur la reconnaissance indéfectible de notre tutelle qui nous encourage à la mériter par notre travail et nous invite sans rigoler à retrousser les manches de notre blouse...

Mais j'entends monter du sous-sol un sérieux *crescendo* dans la ♪ blue note ♪ des ipr et le riff inspectoral prendre enfin des airs de riffi...

L'heureux traité de l'IPR**RUE BRIQUE mai, mais, mai**

N'est pavé qui veut et si l'ipr barrit, cadre, c'est plus pour apporter sa brique à l'édifice qu'éventrer la rue et libérer la plage... Mai. On avait alors quarante ans de moins et bien des impatiences en plus, ignorant qu'un jour, cadres institutionnels, ce serait à nous de garder le trio de valeurs républicaines qui honore notre mission et orne nos frontons. ♪ Tarii, taraa ♪, levez l' menton, sonnez clairons !

Mais. Quid du ciment qui fait tenir ensemble l'édifice ?... S'il est trop maigre, il perd sa vertu cohésive : 'ya quelque chose qui colle plus', comme on dit en voyant une façade s'écailler, ou un gamin les jeter au feu. On évoque la fracture sociale, pédagogique, numérique, l'école qui dérape sur des pavés luisants d'inégalité, l'ascenseur qui peine alors que montent les charges qui pèsent sur lui. Il va péter un câble... Plage. De silence.

Mai. Ça va réformer à tous les étages et, chaque fois que le niveau baisse, on y croit à tous les étages. On remet la bétonnière en route et l'ipr la reprend. Vroum ! Les barrières de dégel sont levées, mais, mais, mais on le voit venir de loin : 'cette fois, c'est pour un édifice ou une usine à gaz ?' Bref, en avril, les ipr sont sur le gril ; en mai, sans eux, rien ne se fait !

Mais pas plus de 47 h/sem, faut pas vétiller...

L'heureux traité de l'IPR

L'éditorial

POURQUOI UNE PETITION ?

Petito, l'origine du mot indique bien le sens de notre démarche ; oui, nous demandons, et solennellement, tranquillement, mais aussi résolument.

A un moment où, dans une situation financière difficile, le gouvernement pourrait être tenté de négliger des catégories peu actives dans la revendication virulente et assez peu portées, il faut bien l'avouer, à la manifestation de rue, il importait de montrer que **les cadres loyaux que nous sommes sont fatigués**, fatigués de toujours attendre et de voir d'autres catégories de personnel d'encadrement mieux considérées. Des semaines de travail à rallonge, des week-ends studieux, des déplacements qui nous coûtent de plus en plus cher... cela commence à se savoir. Un exemple, dans une discipline que je connais bien, mais les autres ne sont pas mieux loties malheureusement.

D'un côté, un beau métier de cadre de haut niveau, où l'on voit du pays et où l'on a une autorité (morale) sur des centaines de professeurs, où l'on impulse des politiques éducatives et où l'on participe activement aux évolutions du système, où l'on est maître de son temps (certes élastique !), et même où l'on pourrait assouvir une volonté de pouvoir (défense de rire !). Et bien, malgré ce programme alléchant, **à peine deux candidats se présentent pour un poste**. De l'autre, la poursuite du noble métier de professeur (mais devant un public plus choisi et plus calme) avec un horaire fixe et prévisible (mais pouvant s'étendre de façon intéressante en heures supplémentaires -défiscalisées en prime- attire pléthore de candidatures : **vingt candidats pour un poste !**

Ce qu'en langage sportif on pourrait traduire par **CPGE : 10 – IA-IPR : 1**. Les meilleurs enseignants qui constituent le vivier de ces deux catégories montrent bien par leur choix que notre métier n'est plus très motivant. **Redresser la barre** devient urgent, cela passe d'abord par une amélioration perceptible en terme de conditions de travail. Nos revendications ne sont ni impossibles à satisfaire ni irréalistes. On nous reproche, ça et là, notre timidité revendicative... Le sérieux des arguments qui soutiennent notre demande montre au contraire notre volonté d'aboutir rapidement par une prise en compte à la fois du contexte économique mais aussi des réalités sociologiques et culturelles de notre corps. Il est urgent d'améliorer la carrière.

Un grand corps malade

Mais nous pensons que la crise du recrutement est liée aussi à d'autres facteurs, plus professionnels ceux là. La multiplication des tâches sans grand moyen en soutien (si ce n'est l'horaire extensible à loisir) provoque le doute sur nos missions essentielles et la possibilité de les exercer tout en poursuivant une vie personnelle acceptable. La succession des réformes que nous portons avec loyauté, les unes à la suite des autres, parce que nous sommes persuadés que l'école doit évoluer. Réformes qui les unes après les autres sont abandonnées au bord du chemin comme beaucoup d'élèves, laissant le corps dans le doute.

Une pétition, un remède homéopathique ?

Sans doute. Insuffisant certainement ! Que faire alors ? Une évidence : il faut arrêter de penser que les grandes qualités personnelles des IA-IPR leur permettront de trouver la solution individuelle (plus de missions, l'accès à l'échelle C par l'IGEN...). Une autre évidence, il faut arrêter d'empiler les tâches dans la journée et la semaine, le seul moment de régulation étant le temps de loisirs et de sommeil. Oui, ouvrir une vraie négociation sur le temps de travail, ce n'est pas déchoir ! Rien dans la bonne marche du système éducatif n'oblige les IA-IPR à ces emplois du temps à rallonge.

Une pétition menaçante ?

La constitution d'un groupe de travail qui débouchera sur un relevé de conclusions est une grande avancée obtenue suite à notre rencontre avec le Cabinet. Il s'agit maintenant d'instaurer un rapport de force pour que ce relevé de conclusions corresponde à la majorité de nos attentes. Une pétition signée par des centaines et des centaines d'IA-IPR participera à la préparation de la négociation. Il ne s'agit pas de menacer notre ministre de notre courroux, de lui imposer une négociation avec un couteau sous la gorge, mais de lui dire fermement (et en termes mesurés) qu'il est temps de réagir et de se souvenir des inspecteurs. **Votre soutien est donc essentiel**. Nous comptons bien sûr sur nos adhérents fidèles et qui n'ont jamais été aussi nombreux que cette année, mais nous invitons tous les IA-IPR à signer avec nous. Rétifs à « tout encartage syndical » ou proches d'autres sensibilités, l'heure n'est plus à l'attentisme mais à l'action.

Michel MAGINOT

La vie du BN

REUNION BN – Mardi 11 mars 2008

Présents : Michel Gouy, Pascale Hertu, Roger Keime, Danielle Kunemann, Jean-François Le Borgne, Michel Maginot, Alain Merlet.

Excusés : Bernard Leroux, Pierre Vinard.

1- PREPARATION DE L'AUDIENCE DU 20 MARS (à 10h avec 2 conseillers du Ministre).

Notre délégation sera composée de : Michel Maginot, Michel Gouy, Pascale Hertu, Jean-François Le Borgne.

Objet : évaluation des enseignants ; conditions d'exercice du métier d'IPR ; frais de déplacement et ICA.

Les résultats de l'admissibilité du concours 2008 montrent qu'il y a un réel problème de l'attractivité du corps. Dans certaines disciplines, le nombre de candidatures, et donc celui des admissibles, est inférieur au nombre de postes offerts. Il y a une crise du recrutement et il faut faire de plus en plus appel à des détachés. Quelle est donc la valeur du concours ?

A- Evaluation des enseignants

Le cœur de notre métier est l'évaluation des enseignants, qui est une nécessité (cf. leur statut). Les enseignants en dépendent pour leur avancement.

Les inspecteurs sont les mieux à même d'évaluer les professeurs pour les raisons suivantes :

- nous sommes des experts disciplinaires reconnus
- nous sommes issus du corps, ce qui renforce notre crédibilité car nous connaissons bien la fonction
- n'étant pas dans les établissements, nous pouvons porter un regard extérieur
- nous avons des rapports humains avec les collègues
- nous portons aussi un regard sur ce que la discipline peut apporter au projet d'établissement
- nous nous appuyons sur des indicateurs tels que l'activité des élèves, les cahiers d'élèves, les résultats aux examens
- nous connaissons bien l'académie, ce qui nous permet de donner des exemples ancrés dans la réalité du terrain.

Il y a cependant quelques points moins positifs :

- la périodicité des inspections
- la pertinence de l'acte : une heure de cours seulement est observée, est-ce représentatif ?
- l'instantanéité
- 'l'infantilisation' ; il conviendrait peut-être de supprimer les délais d'annonce.

Propositions :

Procéder à des inspections aux moments forts de la carrière (des moments de bilan de carrière qu'il faudrait articuler avec le DRH et qui permettraient éventuellement une 2^e carrière) : titularisation des PLC2, n + 4 ou 5, puis n + 10, n + 20, n + 30 pour la Hors-Classe.

Cela permettrait de libérer du temps pour des animations pédagogiques. Et il y aurait nécessité de chargés de mission pour procéder à des visites conseils dans l'intervalle.

- DRH confiée à un IA-IPR pour sa connaissance du terrain, ce qui permettrait de trouver des solutions mieux adaptées.
- Inspecter systématiquement tous les professeurs d'un établissement pour établir un diagnostic disciplinaire, ce qui pourrait apporter davantage de cohérence. Par exemple, associer éducation musicale et arts plastiques
- Etablir des pôles d'inspection selon les piliers du socle commun
- Formation à l'ESEN qui permettrait d'établir une culture et une formation communes aux chefs d'établissement et aux IPR à propos de l'évaluation des enseignants.

B- Frais de déplacement : les propositions ci-dessus permettraient de faire des économies.

C- Carrière des IPR : il faut prendre en compte le cas des collègues qui rentrent dans la fonction étant déjà agrégés Hors-Classe et qui n'ont aucun bénéfice financier à embrasser la carrière d'IPR. Il faudrait un accès à l'échelle B plus rapide. Instauration d'un compte Epargne Temps, comme les chefs d'établissement.

Après l'audience du 20 mars, il devrait y avoir soit un relevé de conclusions, soit une action engagée par les IA-IPR

2- QUELLE(S) ACTION(S) ENVISAGER ?

A- Pétition nationale massive.

Il faut réfléchir au texte qui doit prendre en compte : les conditions d'exercice du métier, l'attractivité du métier, le cœur du métier.

B- Temps de travail : rappelons que la durée légale maximale du travail en Europe est de 47h hebdomadaire. Il est donc raisonnable et légal d'envisager que nous travaillions de 8h à 19h (avec pause déjeuner) tous les jours et ayons un week-end de repos...

C- Rétention des notes des professeurs après inspection ? Faire le travail, inspecter les enseignants mais ne pas transmettre les notes à la DPE en fin de campagne. Cela nécessite une forte implication des collègues pour montrer notre détermination.

Demander une audience au Ministre lui-même et constituer un groupe de travail à la DE.

Il faut faire nombre et donc un courrier sera adressé aux autres syndicats pour une éventuelle action commune.

* * *

Le SNIA-IPR écrit

Le Président au SGEN-CFDT, SNIA-CR, SNIA, SNPI-FSU, SIA, SIEN-UNSA

Monsieur le Secrétaire général

Le peu de considération pour notre corps, l'absence de reconnaissance des contraintes spécifiques du métier d'inspecteur et la surdité de notre ministère à nos demandes conduisent le Bureau national du SNIA-IPR à envisager la mise en place d'actions revendicatrices.

Les objectifs :

- Réactivation du groupe de travail IA-IPR **pour déboucher** sur un **relevé de conclusions** :
 - Amélioration des conditions de travail notamment dans le domaine des remboursements des frais de déplacement avec la création d'une indemnité forfaitaire en attendant la revalorisation des taux.
 - Amélioration des traitements pour une carrière plus attractive avec un accès à la hors-classe plus rapide pour tous, et une possibilité d'accès à l'échelle C.
 - Des indemnités qui correspondent réellement au niveau de responsabilité : sans attendre, l'ICA portée à 1000 euros mensuels pour tous et la création d'indemnités spécifiques pour les conseillers de recteur.
 - Création d'un compte épargne temps avec possibilité de rachat des heures supplémentaires ou prise en compte pour la retraite.
- Obtention d'avancées significatives sur ces quatre points cette année.

Les moyens :

Rédaction d'une pétition nationale mettant en avant plusieurs points :

- Reconnaissance du métier d'inspecteur avec l'ouverture de négociations salariales, dans le contexte des réformes engagées par notre ministère.
- Demande d'une augmentation immédiate de l'ICA.
- Amélioration immédiate du remboursement des frais de déplacement.
- Mise en place d'un temps de travail limité dans la semaine avec un maximum de 47 h (déplacements compris) et une amplitude de travail d'un maximum de 11 heures par jour. Une fois ces maximums atteints, **l'inspecteur cesse son activité** (y compris m l, rédactions diverses, téléphone). Cette action vise à faire prendre conscience à la DE du temps de travail des inspecteurs permettant la mise en place d'un compte épargne temps. Elle vise aussi à faire prendre conscience aux collègues qu'il existe un temps autre que celui du travail ! Le choix d'un maximum élevé correspond à la durée maximum légale au niveau européen. Ce temps choisi sera mis en place à partir du 31 mars.
- Blocage en fin de campagne d'inspection des notes attribuées (les rapports sont envoyés).
- Une journée nationale de grève à prévoir un jour symbolique (premier jour du bac 2008 ?) Cet appel à la grève, le premier depuis très longtemps pour notre corps, bien médiatisé aurait un certain poids et serait une indication forte de notre détermination envoyée à notre ministre.

Bien entendu, d'autres formes d'actions peuvent être envisagées et le seront peut-être dans un deuxième temps mais celles retenues nous semblent à la fois réalistes pour notre corps et porteuses d'efficacité.

En espérant que votre organisation pourra nous rejoindre dans tout ou partie de ces actions, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de nos salutations syndicales les plus cordiales.

Michel Maginot, Président du SNIA-IPR

On lui répond ! Ou pas, d'ailleurs... *

Nous ne reproduirons pas la réponse désolante de certains car l'heure n'est pas aux bisbilles de cour de récréation mais à l'action puissante et porteuse ! L'heure n'est plus à l'attente du grand soir de l'unité syndicale triomphante (et largement mythique). Un syndicat (le nôtre, en l'occurrence) propose des actions simples et concrètes, il est le seul sur ce terrain. Il sera temps lors des élections professionnelles de porter haut ses couleurs.

La question du jour est beaucoup plus simple : **que peut-on faire immédiatement pour améliorer** les conditions de travail des IA-IPR ? Ouvrir la négociation avec des revendications concrètes et réalistes nous semble la seule voie possible pour un syndicalisme responsable.

* Le SIEN-UNSA, le SNIA et le SIA ont été les seuls à se manifester.

* * *

Cse**Ordre du jour du CSE du 20mars**

- 1/ Brevet des métiers d'art horlogerie ;
- 2/ Arrêté interministériel fixant les références communes à l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées ;
- 3/ Arrêté relatif aux diplômes professionnels relevant de l'obligation de formation à l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées, délivrés par le ministre chargé de l'éducation ;
- 4/ Arrêté relatif au baccalauréat professionnel, spécialité : Technicien d'études du bâtiment, option A : Études et économie; option B : Assistant en architecture ;
- 5/ Arrêté relatif au baccalauréat professionnel, spécialité : Interventions sur le patrimoine bâti ;
- 6/ Arrêté relatif au baccalauréat professionnel, spécialité : Réparation des carrosseries ;
- 7/ Arrêté relatif au baccalauréat professionnel, spécialité : Maintenance nautique ;
- 8/ Décret modifiant le décret n°87-387 du 21 mai 1987 modifié portant création et fixant les conditions de délivrance du diplôme des métiers d'art ;
- 9/ Arrêté portant reconduction de la préparation à titre expérimental du diplôme national de technologie spécialisé dans certains établissements relevant du ministère de l'éducation nationale ;
- 10/ Arrêté modifiant l'arrêté du 31 juillet 2003 portant définition et fixant les conditions de délivrance du brevet de technicien supérieur "conception et industrialisation en microtechniques" ;
- 11/ Arrêté modifiant les arrêtés portant définition et fixant les conditions de délivrance de certaines spécialités de brevet de technicien supérieur ;
- 12/ arrêté modifiant l'arrêté du 20 juin 2007 portant définition et fixant les conditions de délivrance du BTS « analyses de biologie médicale » ;
- 13/ Décret relatif aux baccalauréats binationaux et aux sections internationales d'écoles, collèges et lycées, modifiant la partie réglementaire du code de l'éducation ;
- 14/ Projet d'arrêté relatif au baccalauréat franco-américain ;
- 15/ Arrêté précisant les modalités de création et d'organisation d'unités d'enseignement dans les établissements médico-sociaux ou de santé, pris pour l'application des articles D351-17 et D351-18 du Code de l'Éducation ;
- 16/ Décret modifiant le décret n°90-788 du 6 septembre 1990 relatif à l'organisation et au fonctionnement des écoles maternelles et élémentaires ;
- 17/ Arrêté relatif aux horaires des écoles maternelles et élémentaires ;

* * *

AUDIENCE au CABINET – 20 MARS 2008**Présents pour le Ministère :**

Rolland JOUVE (Conseiller social), **Yves CRISTOFARI** (Conseiller pour le Second degré et les relations avec les IA), **Mark SHERRINGHAM** (Conseiller affaires pédagogiques), **Ghislaine MATRINGE** (Directrice de l'encadrement).

Délégation SNIA-IPR : Michel GOUY, Pascale HERTU, Jean-François LEBORGNE, Michel MAGINOT.

Après une rapide présentation des participants, **Rolland Jouve** rappelle l'ordre du jour établi à la demande du SNIA-IPR : l'évaluation des enseignants, le métier d'IA-IPR et son exercice, points qui constitueront ainsi l'essentiel des échanges.

M. Maginot dit notre étonnement de ne pas avoir été entendu par la commission Pochard qui remet en cause l'évaluation actuelle des enseignants sans avoir pris la précaution d'entendre les principaux acteurs de cette procédure. Nos interlocuteurs en conviennent et réaffirment l'attachement du ministre à l'inspection.

M. Maginot rappelle fermement que l'évaluation est un acte statutaire mené par des professionnels dans des conditions précises, loin des caricatures que l'on peut lire ici ou là ! Il présente ensuite notre vision d'hommes et de femmes du terrain ainsi que nos propositions en matière d'évaluation. (cf. en annexe 1 le document remis lors de l'audience)

M. Sherringham souligne l'intérêt de nos propositions et apprécie notre ouverture sur la question de l'évaluation.

R. Jouve invite le SNIA-IPR à être présent aux côtés des syndicats enseignants lors des consultations qui précéderont la publication du Livre blanc sur la condition enseignante.

J.F. Le Borgne aborde le sujet du concours et sa très faible attractivité (confirmée par **Me Matringe**) qu'il met en relation avec les conditions d'exercice de notre métier. Il donne l'exemple irritant de la demande d'autorisation humiliante pour pouvoir utiliser notre véhicule personnel... pour travailler ! Notre inquiétude est partagée par nos interlocuteurs qui nous proposent la **constitution d'un groupe de travail** visant à faire des propositions sur ce thème. Après un échange sur les différents points qu'il conviendrait d'aborder et l'affirmation de notre **méfiance** sur la pratique des groupes de travail qui débouchent au mieux sur des rapports ou des propositions jamais suivies d'effets, le Cabinet précise que l'objectif de ce groupe serait d'arriver **à un relevé de conclusions** (procédure suivie avec les Chefs d'établissement). Nous disons notre satisfaction face à cette attitude nouvelle et positive. Nous apprécions à sa juste valeur la proposition du Cabinet de faire un groupe ministère-SNIA-IPR, mais un groupe de travail ministère-syndicats nous semble s'imposer, ce qui est confirmé par la Directrice de l'encadrement.

M. Gouy revient ensuite sur la question lancinante du remboursement des **frais de déplacement** à partir d'exemples précis. Il en présente les différentes facettes, enveloppe (mise en relation avec les missions qui augmentent), délais de remboursement et montant unitaire face à l'augmentation des coûts. Nos arguments sont entendus, d'autant mieux que certains de nos interlocuteurs connaissent bien la question pour l'avoir vécue. Le Cabinet est bien conscient que ce problème demande une solution urgente mais souligne la complexité du dossier et la difficulté à trouver des solutions particulières pour les personnels itinérants. Nous rappelons notre proposition de l'attribution d'une prime forfaitaire de déplacement ce qui permettrait d'éviter la sempiternelle grille interministérielle. Sur ce point, **R. Jouve** oppose sa crainte de demandes reconventionnelles d'autres catégories. Il propose de mettre cette question à l'ordre du jour du groupe de travail. Nous insistons sur le caractère itinérant de notre métier et l'ancienneté de ce problème que l'explosion des coûts actuelle rend encore plus prégnant, **M. Gouy** évoque l'ICA qui est une prime qui a été créée pour répondre aux contraintes du métier. **J.F. Le Borgne** rebondit sur cette proposition pour rappeler notre demande et l'écoute favorable du Ministre lors de l'audience de juillet à une augmentation significative de l'ICA pour arriver à 1000 euros mensuels, à hauteur des responsabilités qui sont les nôtres. Le Cabinet entend favorablement notre proposition, sans prendre d'engagements et renvoie au futur relevé de conclusions. **M. Maginot** insiste sur cette nécessaire revalorisation de l'ICA en évoquant la grande déception du Corps des IA-IPR après une certaine prime de Noël.

P. Hertz revient longuement sur les inquiétudes du Corps des IA-IPR, sur son positionnement futur en particulier par rapport aux DSDEN. Elle souligne la multiplication de nos missions et la nécessité d'une hiérarchisation. Devant l'étonnement des membres du Cabinet sur nos craintes sur l'avenir du Corps, nous rappelons, outre certaines pratiques sur le terrain, l'emploi de formules prêtant à confusion lors des journées (manquées) ministérielles. **R. Jouve** souligne qu'il s'agissait d'une maladresse et non d'une volonté délibérée. Il précise qu'il n'a jamais été question de mettre en cause le corps des IA-IPR, bien au contraire. A l'avenir la formule inspecteur territorial ne sera plus employée. Nous disons notre satisfaction et nous rappelons notre opposition ancienne à cette formulation creuse qui mélange des Corps différents et fractionne celui des Inspecteurs d'académie. Nous insistons sur le positionnement futur de notre Corps dans le cadre de la RGPP.

En conclusion, **M. Maginot** reformule les demandes du syndicat et l'impatience du Corps tout en prenant acte des avancées positives de ce jour. Il rappelle enfin l'attachement du Corps des IA-IPR à une rencontre avec le Ministre. Par courtoisie, il informe enfin le Cabinet des actions initiées par notre syndicat.

Ce dernier point amène **R. Jouve** à dire que le Ministère est prêt à faire avancer le dossier des IA-IPR mais qu'il refusera de le faire sous la contrainte. Nous précisons que, comme le Ministère, nous souhaitons privilégier le dialogue social mais que l'action syndicale légitime et légale est aussi nécessaire pour faire avancer un dossier ouvert depuis (trop) longtemps.

R. Jouve, pour sa part, conclut sur la nécessité de la mise en place rapide du groupe de travail et son attente d'un relevé de conclusions rapide (la rentrée de septembre est évoquée) en faveur d'une évolution positive de l'exercice du métier d'IA-IPR. Il souligne l'intérêt de nos propositions et **son attente de nos propositions sur la réforme du lycée**. Enfin, il confirme que, dès que l'occasion se présentera, le Ministre rencontrera notre corps et, d'ici peu, recevra notre syndicat.

L'audience se termine après deux heures d'échanges constructifs et fructueux dans une atmosphère détendue dont a été bannie de part et d'autre la langue de bois.

Pour la délégation du SNIA-IPR, M Maginot

* * *

Annexe 1 : l'évaluation des enseignants.

L'évaluation du système et de ses composantes nous semble toujours d'actualité et l'évaluation des enseignements une nécessité.

Une nécessité

Le système actuel d'évaluation des enseignants, fruit d'un regard double, inspection-chefs d'établissement, est remis en question. D'une part, les 40 % de la note « administrative » ont peu à peu perdu tout sens et toute influence dans l'évolution de carrière des enseignants ; d'autre part, les 60 % entre les mains de l'inspection apparaissent plus sélectifs mais ne sont pas sans poser question. D'abord le rythme d'inspection (et donc d'avancement de notation) très différent entre académies et entre disciplines fausse en partie les résultats.

Un acte pertinent ?

Ensuite la pertinence même de l'acte est remise en question. L'observation d'une heure de cours (sur 1500 ou beaucoup plus) suivie d'un entretien d'une heure permet-elle de juger de l'action d'un professeur ? Pour nous, qui avons l'expérience **de cet acte professionnel** appuyé sur divers indicateurs (cohérence de la démarche/objectifs, construction de la situation d'apprentissage, maîtrise des connaissances, conduite et régulation de classe, place de l'évaluation, progressions suivies, résultats aux examens, cahiers d'élèves...) la réponse est plutôt positive et le taux d'erreur marginal reste acceptable. L'entretien où l'enseignant peut expliquer ses choix et aborder tout sujet qu'il juge pertinent reste un moment privilégié où un véritable dialogue peut s'établir et on peut regretter que cet acte de gestion des ressources humaines ne soit pas plus fréquent dans notre institution où les enseignants se retrouvent souvent seuls face à la difficulté.

Un acte professionnel

Pour les non-initiés, c'est moins évident. Sont mis en avant l'exceptionnalité de cette heure (numéro de « chien savant » pour l'inspecteur - de moins en moins vrai et facilement détectable), son instantanéité (« vous seriez venu(e) l'heure d'avant (ou d'après ! » ou « la semaine dernière »), mais aussi « l'infantilisation » engendrée par l'inspection, le stress (largement provoqué par une annonce obligatoire), toutes remarques recevables mais que les professeurs se posent rarement au moment d'évaluer leurs élèves ! Oui, être évalué est stressant, voire ressenti comme infantilisant ! Faut-il pour autant renoncer à l'évaluation

individuelle comme cela se pratique dans de nombreux pays ? En l'état, cette évaluation est nécessaire car statutaire.

L'inspection, loin des caricatures citées ici ou là et souvent mises en scène dans les œuvres de fiction, est un acte professionnel mené par des professionnels. Les professeurs et leurs syndicats, même s'ils souhaitent une évolution, ne la remettent pas en cause. La tentative récente d'un site de notation par les élèves montre bien les dérives auxquelles s'expose notre système en matière d'évaluation.

Une certitude : les inspecteurs savent quels sont les meilleurs professeurs de leur discipline dans l'académie et... les moins bons ! Le problème réside plus dans la masse des « moyens ». Ce qui ne préjuge pas de la note qui dépend de nombreux facteurs (« héritage » d'une bonne note qui « ne peut pas baisser », retard d'inspection, mobilité des professeurs (TZR insaisissables)... Cette notation n'est d'ailleurs jamais sommative mais relative, le professeur est positionné dans une zone grand choix, petit choix ou ancienneté pour un ou deux changements d'échelon (ce qui relativise d'ailleurs les « retards d'inspection »), l'IA-IPR est prévoyant !

L'inspecteur un homme (ou de plus en plus souvent une femme) de terrain

L'inspecteur présente l'avantage à la fois de bien connaître le système éducatif, ses évolutions récentes, sa discipline dont il a une vision réaliste (il sait distinguer le programme et sa réalité sur le terrain...) et tout à la fois globale et contextualisée localement. Il n'a jamais vraiment perdu le contact avec les élèves qu'il voit évoluer d'année en année. Il peut de plus s'appuyer sur de nombreux indicateurs disponibles, ce qui lui permet souvent de relativiser la « performance » observée. L'avis porté sur l'enseignant, nous le savons bien, dépasse largement cette observation ponctuelle et essaye de prendre en compte la qualité de l'ensemble du travail de l'enseignant (cf. circulaire de mai 97). Cet avis mesure la part de cet enseignant dans l'enseignement de la discipline localement (anime une équipe, participe, s'oppose...) ainsi que sa participation dans le projet d'établissement et son investissement dans les réformes du système éducatif.

Un monde idéal ?

- **Evaluer la portée de l'enseignement** de la discipline dispensé dans l'établissement. Des indicateurs peuvent nous y aider mais l'approche individuelle de leur métier par les enseignants (on le sait, l'expression équipe éducative est commode mais recouvre le plus souvent du virtuel) ne facilite pas cette démarche. Evaluer les enseignements revient à se poser la question de leur efficacité pour le public concerné, de leur cohérence avec le projet d'établissement mais aussi de leur individualisation au niveau de chaque enseignant.

- **Evaluer les apprentissages des élèves**, ce qui après tout constitue l'essentiel. S'il ne peut préjuger des apprentissages réels des élèves (quoique les résultats obtenus aux évaluations bien construites ou la « participation » soient éclairants), l'inspecteur peut sans mal juger si les conditions mises en place par l'enseignant pour favoriser ces apprentissages sont adéquates ou non. On est loin d'un contrôle de conformité, en effet qu'importe la méthode retenue, ce qui compte ce sont les objectifs fixés, sont-ils réalistes ou non ? Sont-ils adaptés aux élèves ? Sont-ils atteints ou non ?

On le voit ce domaine ouvre de larges possibilités de regards croisés avec les Chefs d'établissement.

Une évaluation renouvelée

Cette approche ne nous dispensera pas d'une réflexion sur la notation pratiquée comme nous encourageons nos enseignants à le faire sur leurs propres évaluations. L'introduction de l'évaluation par compétences, si elle est maintenue, ne pourra être ignorée longtemps par les corps d'inspection. Cette évaluation serait de type formatif et obligerait le système à proposer une formation digne d'un métier où l'on a pour objectif de former les jeunes ! En effet, la critique la plus fondée que l'on oppose à l'inspection actuelle (outre tous les poncifs habituels concernant l'infantilisation...) est bien **son efficacité relative dans le domaine de l'amélioration des pratiques**. On l'a vu la notation et la connaissance de la valeur des

professeurs n'est pas le souci majeur, par contre lire le(s) rapport(s) d'inspection précédent(s) et y trouver ce que l'on vient d'observer pendant une heure interroge ! Pourquoi le professeur continue-t-il une pratique qui a été signalée comme posant problème ? Rigidité ? Mauvaise volonté ? Surdité pedagogique ? Hors du manuel point de salut ?...Les raisons sont multiples mais la formation (et surtout le manque de) nous semble l'enjeu majeur. Nous vivons dans un monde pedagogique où on nous demande de faire des constats, de conseiller, mais où le sujet est libre de faire ou de ne pas faire. Dans ces conditions, espérer faire évoluer en profondeur ce système ou le modifier compl tement (logique du S3C) semble hors de portée. On doit plutôt se féliciter de la qualité globale de notre corps enseignant et de sa conscience professionnelle au vu des outils de régulation dont on dispose...

L'évaluation des enseignants et des enseignements constitue un chantier ouvert où le corps des IA-IPR est prêt à s'investir... pour peu que l'on se donne la peine de le consulter !

Michel MAGINOT

Nos propositions

- Réflexion **sur le rythme d'inspection**. Est-il obligatoire d'inspecter des collègues régulièrement où souvent le seul objectif est de faire progresser leur note pedagogique ? **Des points de carrière** ne seraient-ils pas préférables (embauche, entrée dans l'avancement différencié, passage à la hors-classe...). Ces véritables entretiens DRH seraient accompagnés d'une inspection. Une carrière pourraient en comprendre cinq pour un professeur « moyen » (Recrutement, R+5, R+12, R+20, R+30) ; les professeurs en difficulté pourraient bien sûr faire l'objet d'un suivi plus intense. De même ces cinq moments d'inspection obligatoires n'excluraient pas des inspections ponctuelles (demande des intéressés ou présence de l'inspecteur dans l'établissement....)
- Le deuxième axe serait une **présence plus forte des inspecteurs** dans les établissements (ou un regroupement d'établissements pour certaines disciplines) ; cette présence pourrait prendre deux formes :
 - Inspection d'une équipe complète des enseignants de la discipline de l'établissement où le point serait fait sur l'apport individuel à l'enseignement disciplinaire et ses objectifs, sur l'apport de la discipline au projet d'établissement en concertation avec le Chef d'établissement.
 - Réunion pedagogique (si possible commune avec une autre discipline) régulière. Tout établissement devrait accueillir au moins une fois dans l'année une réunion animée par un (ou plusieurs) inspecteur(s) en présence du Chef d'établissement.
- Accompagnement des inspections par des visites pedagogiques (nécessité d'avoir des professeurs relais).
- Mise en place d'un suivi individualisé des enseignants où seraient prises en compte les formations suivies (ce qui suppose une ouverture de la formation...).
- Rédaction d'une charte nationale de l'inspection, où les critères d'évaluation seraient explicites.
- Réflexion sur l'annonce de l'inspection qui est inutilement stressante pour les enseignants.
- Formation commune des inspecteurs et des chefs d'établissement en vue de la construction d'une culture commune de l'évaluation.
- Evolution vers une inspection par piliers du socle (en coll ge), si ce dernier est maintenu !

* * *

Annexe 2**Quel est l'avenir de l'IA-IPR dans le contexte actuel des réformes, mais aussi de sa remise en cause au travers de rapports récents ?**

1- Est-il voué à une certaine forme d'**extinction** au regard de ses actuelles et nombreuses missions fort disparates et du corps vivier dont il est issu ?

2- Est-il plus que jamais un **maillon incontournable** entre la centrale et les personnels d'éducation pour assurer sous la responsabilité du Recteur :

- La médiation nécessaire à la compréhension des textes auprès des personnels concernés, et dont il apprécie sans cesse les difficultés ?
- La transmission de l'esprit et des modalités de mise en œuvre des réformes auprès des professeurs mais aussi des chefs d'établissement ?
- L'accompagnement des personnels dans leur carrière, leur formation, leur évolution ?
- Pour opérer l'évaluation de la discipline mais aussi celle des enseignants dont il a la charge ?
- Pour apporter l'éclairage technique nécessaire au Recteur dont il est le **Conseiller** ?
- Pour être partie prenante à part entière du pilotage académique auprès des Recteurs, dans le cadre de l'aide à la décision **au même titre que les DSDEN** ?

En s'appuyant sur :

- Son expertise disciplinaire qui est reconnue par les professeurs,
- Son présence légitime dans la classe qui permet l'observation, l'analyse, l'évaluation des procédures d'apprentissage, mais aussi de viser la conformité de mise en œuvre des programmes nationaux garants d'une EN, de vérifier les acquis des élèves,
- Ses échanges réguliers avec les chefs d'établissements,
- Sa réflexion transdisciplinaire au sein des collèges auxquels ils appartiennent,
- Sa prise directe sur les concours de recrutement et les examens,
- Sa connaissance concrète des académies qu'il sillonne au quotidien,
- Son investissement dans la formation des personnels,
- Sa prise en charge de dossiers académiques spécifiques.

Cette expertise reconnue doit conduire à la reconnaissance des analyses de l'IPR-IA et à une meilleure prise en compte de ses préconisations.

Pour notre part, nous savons la plus-value qu'il y aurait pour notre institution à associer davantage l'IA-IPR au pilotage et aux décisions de l'Académie, à travailler plus étroitement avec les chefs d'établissement et les équipes pédagogiques. L'IA-IPR est le régulateur indispensable entre les métiers d'éducation et les contraintes budgétaires qui assurent aujourd'hui un réel diktat qui - si nous le comprenons au demeurant - annihile les initiatives, l'innovation souvent si chère à notre maison et ses efforts d'impulsion. L'IA-IPR est aussi un régulateur académique qui attire l'attention des Recteurs sur des gestions départementales qui peuvent être incohérentes et/ou contraires à la politique académique, également sur des dérives d'établissement. Son regard distancié, puisque ACADEMIQUE, sur le territoire en fait un interlocuteur précieux pour se déjouer de situations locales peu recevables.

Enfin, individuellement ou collégalement, il est un membre incontournable d'une évaluation fine des pratiques au sein des EPLE.

C'est pour toutes ces raisons essentielles (il y en aurait d'autres) que nous revendiquons auprès du ministre de l'éducation Nationale une redéfinition claire de notre métier qui préciserait ses objectifs, son statut, ses conditions de travail, et qui serait un corps d'encadrement attractif pour les plus brillants professeurs (dont les professeurs des classes préparatoires qui aujourd'hui boudent cette « promotion » pour des raisons évidentes...).

Sauf à nous reprocher ouvertement et précisément des déficits constatés dans notre pratique professionnelle, il appartient à notre ministre de ne pas reporter plus avant des décisions majeures attendues par l'ensemble des collègues, décisions qui doivent redonner confiance et assurance à un corps loyal mais aujourd'hui malmené et fort mal à l'aise.

Pascale HERTU

* * *

CAPN du 17/04/2008

MOUVEMENT 2008 – PREMIERE PHASE

Mutations

14% du corps demandent une mutation, en régression de 11% par rapport aux autres années.

Cela représente 17% des titulaires, 23% des stagiaires 2^o année et 21% des stagiaires 1^o année (ce qui est en nette hausse). La DE n'est pas d'accord pour les stagiaires 1^o année et, tout en souhaitant faire preuve de souplesse, ne souhaite pas procéder à une dérégulation. Le cas des stagiaires 2^o année est à discuter.

Le détachement

Mme Matringe rappelle qu'il n'est que pour 3 ans et que la titularisation n'est pas automatique.

De même, si le détachement ne donne pas satisfaction, il peut y être mis fin avant la période des 3 ans.

Les détachés qui réintègrent ne sont pas prioritaires.

Points divers

Devant le nombre croissant de détachements, il convient de diversifier le mode de recrutement des IA-IPR.

La VAE notamment permet de tenir compte du parcours antérieur.

Le développement du nombre de chargés de mission du second degré pose également le problème de leur statut qui doit être clarifié.

► Il est à noter que la DE s'appuie souvent sur les dossiers du SNIA IPR pour avoir des informations précises sur les candidats pour les mutations. Il est donc très important d'y faire figurer un maximum d'informations permettant de soutenir le dossier et d'apporter des précisions.

Lors de cette CAPN, la présidente a rappelé les règles générales fixées par l'administration sans s'interdire à l'avance d'y déroger si les circonstances l'exigent à savoir : **ancienneté dans le poste, règle des trois ans, ancienneté dans le corps.**

Le Snia-IPR dans une courte intervention rappelle son désaccord avec cette procédure et son attachement à un critère simple et longtemps utilisé **l'ancienneté dans le corps**. Il s'oppose résolument à la pseudo règle des trois ans (qui ne figure nullement dans notre statut) qui condamne les collègues à rester trois ans là où on les a envoyés contre leur gré (et où ils ont servi loyalement dans des conditions difficiles) alors même qu'un poste proche de leur famille, de leurs amis, viendrait à se libérer ? Cela ressemble à une mesure d'assignation à résidence. Répétons que nous ne sommes pas hostiles à une nomination ailleurs que dans l'académie d'origine et à une stabilité dans le poste conforme aux intérêts du service mais cela doit s'accompagner de mesures précises en faveur des personnels soumis à cette contrainte. Sans cela, les difficultés de recrutement iront en empirant d'autant que dans certaines disciplines, le concours et ses contraintes, est devancé en nombre par le détachement beaucoup plus souple de nouveaux IA-IPR.

104 postes restent non pourvus à l'issue de cette CAPN. Dans de nombreux cas, l'examen des demandes des collègues a été repoussé à la seconde CAPN (12 juin) pour permettre aux intéressés de faire valoir les documents nécessaires à une meilleure connaissance du dossier.

C'est le cas de pratiquement tous les stagiaires première année (deux ont obtenu une mutation) dont la situation sera revue. Nous comprenons fort bien les avis défavorables des recteurs qui voient les IA-IPR défiler dans leur académie et souhaiteraient une certaine continuité du service.

Nous comprenons la position de la DE qui souhaite une continuité dans le stage.

Nous comprenons beaucoup moins la position de (rares) IGEN qui s'opposent au mouvement des stagiaires même en deuxième année !

Mais pour nous, c'est clair, **si le poste est libre, le collègue doit l'obtenir** car sinon un détaché va geler toute possibilité de bouger avant longtemps, ce qui nous semble s'apparenter à une « double peine » (exil, puis assignation), terme contesté fortement par la DE. De plus, l'égalité entre les stagiaires est rompue, la réponse institutionnelle à une même demande étant différente.

<i>Discipline</i>	<i>Civ</i>	<i>Nom</i>	<i>Prénom</i>	<i>Académie d'origine</i>	<i>Académie obtenue</i>
Allemand	M	JACQUEMIN	Yvan	REIMS	LILLE
Anglais	M	FONTAINE	Jean François	RENNES	PARIS
Arts Plastiques	M	GRAVOT	Michel	AMIENS	VERSAILLES
Eco / Gestion	M	AMELLER	Jean Michel	TOULOUSE	LIMOGES
Eco / Gestion	M	CATOIR	Dominique	CAEN	RENNES
Eco / Gestion	M	CHAUFER	Guy	GRENOBLE	LYON
Eco / Gestion	M	HAUSSAIRE	Alain	NANTES	NICE
Eco / Gestion	MME	VALTAT	Claude	LIMOGES	DIJON
Eco / Gestion	MME	FROISSARD	Catherine	CLERMONT	AIX
EPS	M	DEVOIZE	Thierry	VERSAILLES	DIJON
EPS	M	POMMIER	Guy	NANTES	MARTINIQUE
EPS	MME	BEDECARRAX	Bénédicte	TOULOUSE	BORDEAUX
Espagnol	Mme	JOLLY	Evelyne	CRETEIL	PARIS
Espagnol	M	PINEIRO	Jean Charles	REIMS	AMIENS
Espagnol	M	INZAURRALDE	Jose	ROUEN	CRETEIL
AVS	M	BOULANGER	Gérard	LYON	MONTPELLIER
AVS	Mme	BRASSART	Edith	IUFM LILLE	LILLE
AVS	Mme	LEVY-DELPLA	Laurence	Détaché	PARIS
AVS	M	SASSI	Dominique	BESANCON	STRASBOURG
Hist / Gé	M	ATTALI	Gérald	LILLE	AIX-MARSEILLE
Hist / Gé	M	CARNAT	Jean Louis	LYON	PARIS
Hist / Gé	M	DUCLERC	Thierry	POITIERS	TOULOUSE
Hist / Gé	M	FRANCOIS	Pascal	CLERMONT	CRETEIL
Hist / Gé	M	LEYDET	Jean Louis	DIJON	AIX-MARSEILLE
Hist / Gé	M	NEUVILLE	François	MAE- MAROC	BORDEAUX
Hist / Gé	MME	RUIZ	Marie claire	CAEN	REIMS
Hist / Gé	M	PROST	Alain	IEN-ET NICE	NICE
Hist / Gé	M	LEMERCIER	Laurent	ROUEN	VERSAILLES
ITALIEN	M	BEGOU	Pascal	GRENOBLE	GRENOBLE
Lettres	Mlle	COGNARD	Florence	CAEN	AMIENS
Lettres	Mme	LACHNITT	Catherine	GRENOBLE	LYON
Lettres	Mme	LEGRAND	Monique	STRASBOURG	VERSAILLES
Lettres	Mme	SAFATLY	Myriam	AMIENS	VERSAILLES
Maths	M	CANET	Jean François	MONTPELLIER	AIX-MARSEILLE
Maths	M	LASSALLE	Olivier	AEFE PARIS	CRETEIL
Maths	M	LE GALL	Pol	CRETEIL	NANCY-METZ
Maths	M	MARTEAU	Jean Luc	MAE-Espagne	LYON
Maths	Mme	RAYNAL	Martine	AIX MARSEILLE	TOULOUSE
SVT	M	JAUZEIN	Pierre	LYON	GRENOBLE
SPC	Mme	DUJARDIN	Françoise	POITIERS	LIMOGES
SPC	Mme	EXCOFFON	Evelyne	LYON	GRENOBLE
STI	M	DELORME	Jean Pierre	CLERMONT	MONTPELLIER
STI	M	LOISY	Michel	VERSAILLES	GRENOBLE
STI	M	SILVEIRA	Manuel	CLERMONT	GUYANE

Autre cas, les postes disputés par de nombreux candidats comme le poste Lettres Paris (9 demandes) ou HG (8 demandes). Cette abondance de candidatures provoque selon l'IGEN concernée des traitements différents. Dans un cas, les collègues sont classés par ordre d'ancienneté dans le corps, dans l'autre le critère semble plus insaisissable et fluctuant.

Autant l'examen des conditions particulières (et c'est le rôle d'une CAPN !) peut justifier une entorse aux principes qui conduisent la CAPN dans ses avis, autant il nous semble, et nous mesurons notre expression, scandaleux de laisser au recteur de l'académie d'accueil le choix final. Rappelons qu'un recours au tribunal administratif est toujours possible et que si un collègue s'estime lésé, nous le soutiendrons dans cette voie car nous touchons là à des principes fondateurs de l'égalité républicaine.

Deux cas de figure sont envisageables, et deux seulement :

- Soit le poste offert au mouvement nécessite des compétences particulières et dans ce cas il doit être fléché en toute transparence avec publication au B.O. (procédure utilisée pour les DSDEN par exemple) ; le choix du candidat retenu est alors justifié non par des critères formels (ancienneté...) mais par des critères objectifs. Ainsi un poste d'une discipline peut nécessiter des compétences linguistiques particulières qui permettent alors de départager les candidats.
- Soit le poste offert au mouvement est publié dans une liste sans précisions et les principes qui guident l'action de la CAPN doivent être respectés.
- Dans le cas qui nous occupe
 - ancienneté dans le grade : candidat 1 : 9 ans, candidat 2 : 11 ans
 - ancienneté dans le poste : candidat 1 : 7 ans, candidat 2 : 7 ans

Que l'on applique la méthode préconisée par la DE ou la nôtre, le résultat est le même, c'est le candidat 2 qui doit avoir le poste. C'est d'ailleurs ce qui était prévu dans le mouvement initial, imprudemment diffusé à tous les rectorats le jeudi après-midi ! Ce n'est pas le choix proposé en fin de compte à la Capn car le recteur de Paris met en avant certaines missions d'inspection générale à effectuer (rappelons au passage que les IA-IPR n'ont pas vocation à faire le travail des IGEN, ou alors il faut les recruter comme IGEN !).

Tableau récapitulatif

Discipline	Demandes	Dont stagiaires	proposé avant la capn	Dont stagiaires	Satisfaite apres la capn	Dont stagiaires	En attente	Dont stagiaires	Refus pas de poste
ALLEMAND	2	0	1	0	1	0	0	0	1
ANGLAIS	4	1	1	0	1	0	2	1	1
ARTS PLASTIQUES	4	1	1	0	1	0	1	1	2
EG	14	4	6	1	7	2	3	3	4
EM	2	0	0	0	0	0	1	0	1
EPS	9	4	2	0	3	1	2	2	2
ESPAGNOL	7	2	1	0	3	2	0	0	4
EVS	9	1	4	0	4	0	1	1	4
HG	21	5	7	2	8	3	0	0	13
ITALIEN	1	1	0	0	1	1	0	0	0
LETTRES	21	5	7	0	4	0	5	2	12
MATHS	14	6	5	1	5	1	3	3	6
PHILO	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PORTUGAIS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SVT	5	4	1	0	0	0	1	1	3
SES	1	0	0	0	0	0	0	0	1
SPC	11	7	2	0	2	0	3	3	6
STIAA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STIBIO	2	1	0	0	0	0	1	0	1
STISMS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
STI	13	7	3	0	3	0	3	3	6
TOTAL	140	49	41	4	43	10	26	20	67

* * *

Concours IA-IPR 2008

On constate encore cette année le déficit inquiétant d'admis et le nombre élevé de postes qui resteront non pourvus. Pour certaines disciplines, le mode de recrutement majoritaire n'est plus le concours mais le détachement. Nous sommes prêts à nous engager et à soutenir une campagne de sensibilisation au métier d'IA-IPR, encore faut-il que nous ayons quelques arguments sonnants et trébuchants pour encourager les meilleurs collègues à faire « le bon choix ». On ne peut que féliciter pour leur engagement les 87 lauréats de cette année. Une question reste pendante : combien seront-ils après la CAPN de juin qui les affectera pour une part sans doute importante loin de leur académie d'origine ? Puis une question qui mérite d'être posée à la lueur de l'expérience de cette année, combien en restera-t-il lors de la titularisation ?

Liste par ordre alphabétique des lauréats 2008

Prénom	Nom	académie	Discipline
PATRICK	ALT	RENNES	EVS
CHRISTOPHE	BARNET	TOULOUSE	MATHS
JEAN-JACQUES	BATON	ORLEANS-TOURS	STI
GHISLAINE	BELLANCE	MARTINIQUE	EM
ALEX	BICEP	GUADELOUPE	STI
ROSELYNE	BIGIAOUI	CPV	LETTRES
JEAN-LUC	BORDRON	BESANCON	ANGLAIS
VERONIQUE	BOULHOL	LYON	LETTRES
PASCAL	BRASSELET	VERSAILLES	SPC
MARIE-THERESE	BRUN	CLERMONT	EPS
GILLES	BULABOIS	BESANCON	HG
LAURENCE	BURG	CPV	EPS
VINCENT	CAMET	CPV	EG
BERNARD	CLAUX	CPV	EVS
JACKY	CREPIN	REIMS	EVS
LUDOVIC	DEGRAEVE	LILLE	MATHS
LUCYNA	DERENKO	TOULOUSE	EVS
JEROME	DESTAING	DIJON	LETTRES
JACQUELINE	DESIGNES	LYON	EG
DAMIEN	DURAND	GRENOBLE	EVS
AGNES	DURANTHON	CLERMONT	MATHS
PHILIPPE	DUTARTE	CPV	MATHS
ERIC	FARDET	NANTES	EVS
MARIE-LUCE	FAUCONNIER	BORDEAUX	MATHS
CHRISTIAN	FEYTOUT	BORDEAUX	SES
YVES	FLAMMIER	LYON	STI
FRANCOISE	FLICHE	RENNES	MATHS
LEON	FOLK	RENNES	EVS
FABIENNE	FRANVIL	GUADELOUPE	ANGLAIS
PATRICE	GABY BAUDIN	MARTINIQUE	SPC
CLAUDE	GARNIER	AIX-MARSEILLE	STI
CORINNE	GATTY	CPV	SMS
SEVERINE	GEIGER	CPV	HG
LOUIS	GIRAUD	NICE	STI
PASCALE	GOUTAGNY	ROUEN	HG
PASCAL	GRAND	ORLEANS-TOURS	ALLEMAND
JEAN-PIERRE	HUNAUT OLLIVIER	CPV	MATHS
MOTTURA	JOSEPH	GRENOBLE	ITALIEN
PASCALE	JOUSSELIN	GRENOBLE	HG
DAVID	LAGEDAMON	REIMS	EG
ANTOINE	LEANDRI	REIMS	PHILO
BERNARD	LEBRUN	NANTES	EPS
DENIS	LEJAY	CPV	LETTRES
MARIE-LAURE	LEPETIT	CPV	LETTRES
BERTRAND	LISSLOUR	CPV	SPC
CAROLINE	LOMBARDI	ROUEN	EVS
ANNIE	LOUBET	CPV	ANGLAIS
SYLVIE	LUYER-TANET	POITIERS	ANGLAIS
FRANCOISE	MABRIEZ	ROUEN	LETTRES
THIERRY	MARCHIVE	POITIERS	EPS
ANTONELLA	MARINOSCI	GRENOBLE	ITALIEN
ISABELLE	MOREL	CPV	LETTRES
MARIE-CHRISTINE	MORELLE	TOULOUSE	SVT
CHRISTIAN	MORONVAL	MONTPELLIER	EPS
EMILIE	NOUBADJI	CPV	EVS
JEAN-PAUL	OBELLIANNE	CPV	EVS
ANGELA	O'REILLY	CLERMONT	ANGLAIS
BERNARD	PALLEC	TOULOUSE	EVS
DANIEL	PASSAT	TOULOUSE	EVS
YANN	PERRON	ROUEN	ESPAGNOL
MARIE-FRANCE	PERUCAUD	LIMOGES	EVS
YVES	PEUZIAT	ROUEN	SVT
PIERRE	PILARD	ORLEANS-TOURS	LETTRES
HERVE	PRIGENT	RENNES	LETTRES
DIDIER	QUEFF	LYON	EVS
LAURENCE	RENAUD	NICE	EG

GAEL	REUZE	RENNES	HG
MICHELLE	REVELLE	CPV	SVT
SYLVIE	ROMEYER	POLYNESIE	HG
NICOLAS	ROSSET	GRENOBLE	SPC
PIERRICK	ROUSSEAU	NANTES	EG
PASCAL	SCHRAPPFFER	REUNION	SPC
PATRICK	SCHWANDER	LYON	STI
MARTINE	SCHWEBEL	CPV	AP
JEAN-LUC	STRUGAREK	NANCY-METZ	EVS
JEANNE	SZPIRGLAS	CPV	PHILO
PIERRE	TASSION	AMIENS	EG
JEAN-MARC	TOCHON	BESANCON	STI
YVETTE	TOMMASINI	POLYNESIE	HG
ERIC	TOURNIER	MONTPELLIER	EVS
MARIE-ANGE	TOUSSAINT	CPV	HG
DIDIER	VANDERPERRE	LILLE	STI
ALAIN	VESIN	ORLEANS-TOURS	MATHS
MANUEL	VIERA	CPV	PORTUGAIS
CATHERINE	VILLY	POITIERS	LETTRES
PATRICK	WARGNIER	BORDEAUX	EVS

Cpv Créteil Paris Versailles

DISCIPLINE	NOMBRE DE POSTES OFFERTS	ADMISSIBLES	ADMIS
ALLEMAND	1	1	1
ANGLAIS	10	8	5
ARTS PLAST	3	3	1
AVS	17	30	17
ECO GEST	7	13	7
ED MUS	3	2	1
EPS	5	10	5
ESPAGNOL	2	2	1
HIST GEO	12	14	8
ITALIEN	2	3	2
LETTRES	11	17	10
MATHS	12	12	8
PHILO	3	2	2
PORTUGAIS	1	2	1
SES	1	4	1
SPC	5	10	5
STI AA	1	2	0
STI IND	8	14	8
STI SMS	1	1	1
SVT	3	6	3
	108	156	87

Nous accueillons avec un grand plaisir ces 87 nouveaux IA-IPR, et nous souhaitons que ce métier enthousiasmant qu'ils ont choisi leur apportera toutes les satisfactions attendues. Ils peuvent compter sur le SNIA-IPR pour défendre leurs intérêts individuels (affectation, souci d'installation, premiers contacts) et collectifs. Lors de la première rencontre syndicats/promotion à Poitiers nous aurons l'occasion d'échanger plus longuement et nous l'espérons de compter dans nos rangs comme les années précédentes la grande majorité des stagiaires.

* * *

NOTES DE LECTURE

DU COTE DE LA RGPP

André Santini, secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique et le rapport Desforges.
(extraits de 20 minutes, 19 février 2008)

20 minutes. Un rapport sur les concours de la fonction publique d'Etat vous est remis aujourd'hui.

Quel constat dresse-t-il ?

André Santini. Le rapport Desforges nous éclaire pour améliorer les concours de l'Etat, qui doivent poursuivre deux objectifs: fournir à l'administration des profils adaptés à ses métiers, et assurer la représentativité des effectifs de fonctionnaires par rapport à la population. Il souligne que nous sommes arrivés à la fin d'un système. Aujourd'hui, les concours de la fonction publique servent à sélectionner, pas à recruter. Par exemple, ceux de catégorie C et B (niveau bac) prévoient actuellement des questions de droit public, alors même que les élèves ne sont pas censés étudier le droit avant le bac.

Comment remédier au problème des surdiplômés recrutés par la fonction publique ?

Je veux être très clair, nous ne voulons pas remettre en cause le principe du concours mais repenser ses modalités. Ceux organisés par l'Union européenne pour recruter ses personnels sont intéressants, ils reposent sur des mises en situation permettant d'utiliser les compétences, et non sur des épreuves académiques.

L'Etat français pourrait s'en inspirer, ou organiser des tests d'habileté comme le fait l'ANPE ?

Oui. Des grandes enseignes du privé organisent déjà des épreuves de simulation pour recruter. On demande au candidat à un poste dans la distribution d'organiser un rayon. Dans la fonction publique, on doit pouvoir trouver des systèmes équivalents. Par exemple, pourquoi ne pas demander à une candidate au poste de secrétaire d'organiser une réunion ou de mettre en forme du courrier ?

Cela demande une organisation nouvelle ?

C'est surtout un changement de culture qui s'impose. Une professionnalisation plus grande des jurys permettrait également de sélectionner sur les compétences plutôt que sur les connaissances.

Faut-il envisager de former les fonctionnaires en amont, en créant des filières universitaires ou des bacs professionnels à l'image de celui sur les métiers de la sécurité créé avec le ministère de l'Intérieur ?

C'est une piste intéressante. Le rapport propose, par exemple, de créer un bac professionnel « métiers de la fonction publique » afin de lutter contre le phénomène des surdiplômés. Nous devons en parler avec le ministère de l'Education nationale. Cela aurait ainsi pour effet d'améliorer la diversité des effectifs.

(Recueilli par Stéphane Colineau)

CONFERENCES REGIONALES A RENNES ET POITIERS

Une nouvelle étape dans la consultation nationale sur les valeurs, les missions et les métiers de la Fonction publique est franchie : les deux débats régionaux qui se sont tenus à Rennes et Poitiers les **30 octobre et 23 novembre 2007** ont marqué le coup d'envoi du débat public en région. Plus de 700 fonctionnaires et élèves fonctionnaires de toute catégorie sont déjà venus discuter et débattre avec le secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique, André Santini.

Très en forme et jamais à bout d'anecdotes, M. Santini affirme vouloir faire bouger les choses : « *Ça gigote de partout. Et la Fonction publique, elle ne bougerait pas ?* ».

Les **thèmes** du débat ? La Fonction publique et l'égalité d'accès à Rennes ; la Fonction publique et l'innovation à Poitiers.

L'objectif ? Discuter sans tabou de tous les sujets au cœur de la modernisation de la Fonction publique, du recrutement par concours, à l'évaluation individuelle, l'utilisation des nouvelles technologies ou la diversité.

En amont, des groupes de travail composés d'étudiants et de fonctionnaires des trois fonctions publiques, de toute catégorie, s'étaient réunis pour préparer leurs questions, débattre du sujet, et présenter au secrétaire d'Etat leurs recommandations.

Bien encadrée, la discussion est animée. De nombreux sujets sont abordés, toujours librement et ouvertement. « *Cela nous change des séances au ministère* », relève Elisabeth David, secrétaire générale de l'Unsa.

Concours et contractuels

A Rennes, plusieurs fonctionnaires expliquent que leur évolution de carrière est bloquée par des concours souvent trop contraignants. « C'est vrai qu'il y a trop d'épreuves organisées autour des connaissances et non pas sur les compétences ou encore la motivation. L'expérience devrait être prise en compte », concède André Santini.

Une autre intervenante, **Corinne Desforges**, inspectrice générale, en charge d'une mission sur les concours, constate que les concours restent encore trop académiques, avec des questions trop souvent déconnectées des besoins concrets du métier ou de la fonction à exercer.

« *Nous venons de lancer une mission d'enquête sur les concours*, précise André Santini, *confiée au comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics. Elle portera sur l'organisation des concours, avec une évaluation de la situation actuelle, l'identification des bonnes pratiques, des comparaisons avec des situations étrangères. Elle aboutira à des propositions de modernisation. Et pour aller plus loin*, conclue-t-il, *nous avons engagé une révision générale du contenu des concours menée par Madame Desforges pour repérer les épreuves inutilement académiques et professionnaliser le recrutement.* »

La question de la notation des fonctionnaires

A Poitiers, certains étudiants fonctionnaires interviennent pour exprimer leur frustration quant au système de notation. « *Actuellement tous les fonctionnaires sont notés entre 17 et 21,5 sur 20* », répond M. Santini qui appelle à une évaluation individuelle des efforts de chacun, basée des objectifs clairs et précis.

« *Depuis septembre, nous avons lancé*, explique le secrétaire d'Etat, *une expérimentation auprès des ministères auxquels nous laissons le choix de s'engager dans l'évaluation et non plus la seule notation. Et tous ont adopté ce nouveau dispositif.* »

Diversité et parité

La Fonction Publique, malgré la neutralité du concours, souffre comme le privé d'un manque de diversité. « *Même si les femmes sont majoritaires à 55%, elles ne le sont pas dans les plus hautes fonctions. Pour cela, comme pour les handicapés, il va falloir continuer à travailler* », accorde M. Santini.

Fonction publique et innovation

Selon un sondage récent d'Acteurs Publics en novembre 2007, plus de 61% des français pensent que le secteur public est « *plutôt pas innovant* ». Pourtant, « *l'innovation doit faire partie, plus que jamais, des valeurs fondamentales du service public* », affirme le secrétaire d'Etat.

André Santini a rappelé que les innovations sont indéniablement très présentes dans les services publics, en particulier dans la relation qu'ils entretiennent avec les usagers.

« *C'est encore trop méconnu par le grand public qui a souvent tendance à considérer que l'innovation n'est pas la première qualité des services publics. Pourtant, rappelle-t-il, le développement de l'administration électronique est l'illustration la plus spectaculaire de cette modernité croissante : sait-on par exemple que la France est aujourd'hui à la 5ème place des e-administrations européennes d'après l'OCDE, ou qu'elle occupe les premières places en Europe pour le développement des services en ligne ? Le développement des services innovants aux particuliers, aux entreprises et aux collectivités locales a été très rapide durant ces dernières années.* »

Le chantier ouvert est vaste. Prochaine étape : Strasbourg, à l'ENA, sous la présidence d'André Santini et en présence du rapporteur général du dispositif, Jean-Ludovic Silicani et de l'ancienne ministre aux Affaires européennes, Noëlle Lenoir.

Des groupes de discussion de fonctionnaires se réuniront à Strasbourg quelques jours avant ce débat annoncé pour le 20 décembre pour préparer interventions et questions sur les Services publics et l'Europe.

Des groupes de discussion en ligne sur www.ensemblefonctionpublique.org continueront à animer le débat dans les jours qui suivront. Les inscriptions pour participer se font directement sur le site internet.

Toutes les informations sur ce dispositif de consultation nationale sont disponibles sur le site www.ensemblefonctionpublique.org sur lequel chacun peut envoyer une contribution en ligne. Vous aussi, n'hésitez pas à participer à ce débat.



Le rapport a été remis aujourd'hui, **il établit un diagnostic clair.**

– **L'État sélectionne ses agents au lieu de les recruter.**

Les concours de la fonction publique de l'État sont des **machines à sélectionner des candidats, sans objectif précis en termes d'emplois à pourvoir** ; c'est généralement le candidat, et non pas l'employeur, qui choisit son affectation (en fonction de son classement). **Les raisons du recrutement ne sont jamais totalement explicitées, les critères retenus pour sélectionner non plus** : *quels fondamentaux, quelles compétences...* sont recherchés ? La **liberté est laissée aux jurys**, dont la composition est diverse et aléatoire.

– **Le cadre juridique des concours est d'une grande opacité.**

Chaque statut particulier des plus de 500 corps de l'État fixe des règles différentes : niveau des diplômes, programme, nature des épreuves, opportunité d'organisation de concours distincts selon l'origine des candidats, répartition des postes à pourvoir, modalités de choix des membres du jury... ce qui rend **impossible toute vision synthétique pour l'administration, qui plus est pour les candidats.**

L'architecture des concours est très hétéroclite, **l'information sur les concours est difficile d'accès, éclatée et incomplète, les savoirs académiques évincent trop par la valorisation d'autres compétences**, l'évaluation des recrutements est quasi inexistante.

Le rapport propose donc des pistes pour simplifier et professionnaliser les concours de l'État.

– Le rapport fait des **propositions à « cadre constant »** : se doter de **principes et critères communs pour unifier l'architecture et professionnaliser les épreuves de tous les concours de même niveau.**

– **Il envisage également une hypothèse plus radicale : ouverture de concours non plus par corps, mais par niveau et par filière professionnelle.**

– L'idée serait de recentrer les procédures de recrutement de l'État autour de **quelques grands concours**, organisés selon des **campagnes de recrutement beaucoup plus lisibles** pour les candidats et les employeurs eux-mêmes. L'affectation se ferait par **rapprochement avec les besoins des ministères employeurs** et sur des **bassins locaux d'emplois**, sur le modèle de la fonction publique territoriale.

– Les **épreuves de ces quelques grands concours seraient aussi professionnalisées que possible** : épreuves éventuelles de pré-admissibilité, professionnalisation des phases d'admissibilité et d'admission.

Il propose également des solutions pour accroître la diversité dans la fonction publique

– **Mieux faire connaître les métiers de la fonction publique**

– **Fixer des règles strictes pour les concours de catégorie B et C**

– **Créer une option bac professionnel « métiers de la Fonction publique »**, ce bac professionnel délivrerait les connaissances et compétences de base nécessaires à l'emploi visé.

– **Organiser une formation universitaire sur les savoirs de base pour entrer dans la fonction publique en catégorie A**, en réformant les instituts de préparation à l'administration générale : ainsi les étudiants ne prolongeraient pas inutilement leurs études supérieures avant de s'orienter vers la fonction publique ;

– **Limiter les épreuves de connaissance et valoriser les compétences dans les concours internes** : épreuves de mise en situation, cas pratiques, reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Sur la base de ce rapport et des conclusions complémentaires qui seront rendues au printemps sur l'organisation et le pilotage des recrutements, Éric Woerth et André Santini conduiront en **2008** une **réforme de l'organisation et du contenu des concours de l'État**, conformément au souhait du président de la République et à l'engagement pris lors du Conseil de modernisation des politiques publiques du 12 décembre dernier. Cette réforme concernera **directement les plus de 700 000 candidats** qui se présentent chaque année aux concours de la fonction publique de l'État. Elle fera l'objet d'une large concertation, notamment avec les organisations syndicales de la Fonction publique dès ce printemps. L'objectif pourrait être de **recentrer les recrutements autour d'un nombre réduit de**

grands concours professionnalisés, en lieu et place des milliers de procédures annuelles qui existent actuellement. Il s'agira aussi de **modifier substantiellement les épreuves des concours** pour les rendre plus adaptées à la recherche des compétences, pour permettre l'égalité réelle des chances entre tous les candidats, et pour répondre au souci légitime des fonctionnaires d'être **promus en fonction de leurs compétences professionnelles**.

* * *

QUEL RAPPORT ?

repérage Ph. Bonnerave

Rapport annuel des inspections générales 2007

Paris ; La Documentation française ; 2008 ; 248 pages

<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/08400092/0000.pdf>

PREMIÈRE PARTIE L'établissement : clé de voûte du système éducatif français ?

CHAPITRE 1 La politique d'établissement : l'enjeu de l'autonomie

(...)

Le conseil pédagogique : un nouvel outil à promouvoir (page 52)

Dans le souci d'instaurer une réelle collégialité des pratiques, la commission présidée par Claude Thélot, chargée de dessiner l'École du futur, avait préconisé la création d'un conseil pédagogique chargé d'assister l'équipe de direction dans la mise en oeuvre des missions pédagogiques et éducatives de l'établissement scolaire. L'idée ayant été retenue, la circulaire de rentrée 2004-2005 invitait les établissements à installer, à titre expérimental, une « instance spécifique, préfigurant un conseil scientifique ou pédagogique ».

La loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École, dans son article 38, a ensuite rendu obligatoire l'instauration, dans tous les établissements, d'un conseil pédagogique. Cette disposition constitue l'article L. 421-5 du code de l'Éducation :

« Dans chaque établissement public local d'enseignement, est institué un conseil pédagogique. Ce conseil, présidé par le chef d'établissement, réunit au moins un professeur principal de chaque niveau d'enseignement, au moins un professeur par champ disciplinaire, un conseiller principal d'éducation et, le cas échéant, le chef de travaux. Il a pour mission de favoriser la concertation entre les professeurs, notamment pour coordonner les enseignements, la notation et l'évaluation des activités scolaires. Il prépare la partie pédagogique du projet d'établissement ».

Cet article n'a pas fait l'objet d'un décret d'application, mais la circulaire de préparation de la rentrée 2006 s'est efforcée de préciser la composition du conseil, la désignation de ses membres et ses attributions. La circulaire relative à la préparation de la rentrée 2007 a rappelé à son tour le rôle et les missions du conseil pédagogique, ainsi que la marge d'autonomie laissée aux établissements.

(...)

Un dispositif à consolider (pages 61-63)

Le conseil pédagogique est un dispositif récent, qui n'est pas encore implanté partout et qui, là où il l'est, fonctionne de manière inégale. Afin de consolider son assise et d'assurer sa pérennité, il importe donc de dépasser ou de lever les ambiguïtés qui peuvent subsister, en privilégiant quelques orientations simples.

Convaincre pour généraliser

On ne saurait oublier que l'implantation d'un conseil pédagogique dans chaque EPLE est une **obligation légale**. En même temps, le choix qui a été fait de la souplesse mérite, au moins à ce stade, d'être préservé. Les textes eux-mêmes, on l'a vu, proposent plus qu'ils n'imposent. On ne peut à cet égard que renvoyer à la circulaire de préparation de la rentrée 2007, qui rappelle que la loi « laisse une marge d'appréciation en ce qui concerne la composition, le fonctionnement et les attributions de ce conseil. La latitude qui est laissée aux établissements leur permet de mettre en place un conseil adapté à leurs spécificités. »

Prendre appui sur les chefs d'établissement et les corps d'inspection

On a pu mesurer le rôle décisif des équipes de direction. Tout dépend bien souvent de leur engagement et de leur capacité de persuasion à l'égard de leurs enseignants. Il leur revient de rassurer ces derniers sur la nature du conseil afin de vaincre leur frilosité. Il leur appartient aussi d'organiser les conditions de fonctionnement optimal du conseil : ordre du jour, convocations, animation, diffusion des comptes rendus, etc. Afin de bien les mobiliser, un effort de formation mérite d'être mené à leur intention. Cet accompagnement peut prendre, notamment, la forme d'échanges de pratiques et de retours d'expériences. En même temps, il est indispensable de **mobiliser partout les corps d'inspection**. Leurs programmes de travail académiques (PTA) peuvent être le cadre naturel de cette meilleure implication.

*Préciser la place du conseil pédagogique parmi les autres instances***Rappeler le statut du nouveau conseil**

Pour désamorcer les craintes, il convient de bien réaffirmer que le conseil pédagogique est **une structure de concertation**, de réflexion, **de proposition et non de décision**, une instance consultative et non délibérative, **un nouveau niveau fonctionnel et non hiérarchique**.

Éviter les redondances

Il importe de veiller à ce que chacune des instances remplisse son rôle, d'autant que les mêmes personnes, bien souvent, se retrouvent dans les différentes commissions, pour des raisons de disponibilité et d'engagement personnels. On doit éviter en particulier toute confusion avec la commission permanente, qui est une émanation du conseil d'administration, qui respecte l'équilibre de celui-ci et compte notamment parmi ses membres un tiers de représentants des « usagers ».

Affirmer l'identité propre du conseil

L'essentiel aujourd'hui est de conforter l'identité de la nouvelle instance en évitant la dilution. Si elle ne doit pas refaire ce que d'autres ont déjà fait, il lui revient en revanche de faire ce que les autres ne font pas. D'où l'exigence pour elle de rester bien centrée sur ce qui constitue sa **vocation originelle : la pédagogie**.

Structurer l'organisation interne du conseil

Un collègue de l'académie de Toulouse a pris l'initiative de désigner un enseignant explicitement chargé de seconder le chef d'établissement dans l'animation et le suivi des travaux de son conseil pédagogique. C'est là une idée intéressante. D'autres établissements d'ailleurs ont adopté une formule comparable. Ce type de mesure présente deux avantages : celui de valoriser la place des enseignants au sein du conseil en attribuant à l'un d'eux le rôle de vice-président et celui de permettre, en soulageant quelque peu le chef d'établissement, l'exercice d'une fonction d'animation qui pourrait se trouver négligée.

Une lente montée en charge, un bilan en demi-teinte, un dispositif à consolider, tels sont les éléments majeurs qui se dégageaient au moment où s'achevait la première année de mise en place du conseil pédagogique. On peut estimer que le bilan global de cette première année est assez largement positif. La « greffe » de la nouvelle instance semble en passe de réussir. Comme on l'a vu, le conseil pédagogique prend peu à peu son essor. Par ailleurs, la réalité constatée dans les établissements visités répond, pour l'essentiel, aux missions initialement conférées au conseil et les quelques dérives repérées çà et là au tout début ne sont nullement généralisées.

Ce bilan, néanmoins, apparaît contrasté. À côté d'acquis encourageants, certaines difficultés perdurent. Le nouveau conseil est d'autant plus fragile qu'il n'a pas encore suffisamment affirmé son identité par rapport aux autres instances de l'EPL et que certains acteurs, parmi **les enseignants** plus que chez les chefs d'établissement, **doutent de son bien-fondé comme de son efficacité**.

En outre, il n'est pas rare qu'on en reste pour l'heure au stade de l'intention. Au-delà de son installation formelle, le risque serait que le conseil demeure une coquille vide. Ce qui existe déjà sur le papier doit désormais s'inscrire dans les actes, les pratiques, puis les habitudes du fonctionnement d'un établissement. Si l'instrument est en place, il reste à lui insuffler vie en le faisant fonctionner. C'est à ce prix que la nouvelle instance pourra s'imposer, devenir un véritable outil de pilotage partagé, un facteur de décloisonnement et de mise en synergie des forces et jouer ainsi un rôle moteur dans la qualité et **l'efficacité de l'action pédagogique**.

* * *

L'ARTICLE INDEFINI

repérage Ph. Bonnerave

4000 personnes donnent leur avis sur le métier d'enseignant (en 30 questions)

<http://www.expression-publique.com/expression-publique/resultat.php?type=r&id=ecole8>**Question 21 : Pour évaluer le travail des enseignants, pensez-vous qu'il faut accroître l'importance...**

... des chefs d'établissement	46 %
... ou des inspecteurs	29 %
Sans opinion	24 %
Non réponse	1 %

Question 23 : Seriez-vous favorable ou défavorable à ce qu'une partie du salaire des enseignants soit liée à leurs performances ?

Favorable	41 %
Défavorable	52 %
Sans opinion	7 %
Non réponse	1 %

Question 28 : Le gouvernement veut ne remplacer qu'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. Avez-vous le sentiment que la réduction des effectifs d'enseignants que cela entraînera est...

... compatible avec les objectifs de qualité pour l'école	33 %
... ou est incompatible avec ces objectifs	61 %
Sans opinion	6 %
Non réponse	1 %

Question 29 : Pour améliorer le travail des enseignants, quelles priorités faut-il mettre selon vous en œuvre ?**CHOISISSEZ JUSQU'A QUATRE REPONSES**

Donner des bureaux aux enseignants dans les établissements	17 %
Améliorer la rémunération des enseignants débutants	25 %
Ne pas affecter les enseignants débutants dans les zones difficiles	55 %
Développer le travail en équipe des enseignants dans les établissements	31 %
Mieux évaluer le travail de chaque enseignant	27 %
Faire dépendre en partie la rémunération de chaque enseignant de sa performance	24 %
Astreindre les enseignants à des heures de présence obligatoires et rémunérées dans l'établissement en plus de leurs cours	15 %
Mieux préparer les futurs enseignants à leur métier	64 %
Accroître le rôle des chefs d'établissement dans l'évaluation des enseignants	21 %
Donner une plus grande autonomie aux enseignants dans la façon de faire leur métier selon la réalité de la classe	41 %
Réduire les effectifs dans les classes	48 %
Aucune	1 %
Sans opinion	0 %
Non réponse	0 %

* * *

LIVraison, RAISON de LIVRE

repérage Ph.Bonnerave

Faut-il supprimer le BAC ?

Catherine PAUCHET- Larousse | à dire vrai, mars 2008, 126 pages 11 €

L'auteure, sociologue, travaille au ministère de l'Éducation nationale

E-X-T-R-A-I-T-S du VIe et dernier chapitre (page 110-123 passim)

Être ou ne plus être bachelier

Tous bacheliers. Enfin, presque. Le « taux d'attribution », comme dit l'ancien ministre de l'Éducation nationale François Bayrou, dépasse les 80 % depuis plusieurs années. Si l'on y ajoute ceux qui obtiennent le baccalauréat après deux ou trois essais, il grimpe à 95 %. Est-ce donc nécessaire de déployer une énergie folle, de mobiliser un personnel pléthorique, de couper le mois de juin et de dépenser 38 millions d'euros pour certifier la quasi-totalité des candidats, au lieu de dégager une élite ?

Au sein de la communauté européenne, seules la France et l'Irlande ont conservé l'examen final. Ailleurs, le contrôle continu entre pour une large part, voire en totalité (dans quatre pays : Chypre, Espagne, Grèce et Suède), dans l'obtention du diplôme de fin d'études secondaires.

Alors que le mot d'ordre « 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat » se voit renforcé par celui de la « stratégie de Bologne », à savoir « 50 % d'une classe d'âge au niveau de la licence » à l'échelle de l'Europe (ce qui nous laisse augurer des délices de la « démocratisation » à l'université puisque nous atteignons à peine 40 % de diplômés du supérieur), aurons-nous la volonté politique de faire évoluer cet examen vers plus de simplicité dans son organisation et plus de rigueur dans son contenu ?

(...)

Gardarem lou bac

Nul doute bon nombre d'enseignants souhaitent garder le baccalauréat actuel. Les syndicats, qu'ils soient enseignants (SNES) ou étudiants (UNEF), s'y accrochent. Lorsque, en 2005, le ministre de l'Éducation nationale avait annoncé une possible introduction du contrôle continu à l'examen, des lycéens avaient manifesté leur hostilité, certains aux cris de *Gardarem lou bac*, en référence au *Gardarem lou Larzac* des années 1970.

Les arguments avancés sont de nature diverse. Lors de son congrès en 2007, le Syndicat national des enseignants du second degré (SNES) les a bien résumés : « Le baccalauréat doit rester le premier grade universitaire national, anonyme et terminal permettant de droit l'accès à l'université [...] Supprimer ce caractère anonyme et national reviendrait à introduire une insupportable concurrence entre les établissements, à permettre des pressions multiples. Les élèves ne doivent donc pas être évalués par leurs propres enseignants, mais par des examinateurs anonymes et impartiaux. [...] Nous nous opposons donc à tout ce qui pourrait prendre la forme d'une évaluation locale et/ou d'un contrôle continu ou d'un contrôle au cours de l'année, que ce soit un contrôle continu ou un contrôle en cours de formation. Toutes ces formes posent le problème de pressions exercées par la famille et la hiérarchie et de la modification des rapports entre les élèves et les professeurs formateurs et évaluateurs. »

Très théorique, l'analyse du SNES ne supporte pas la confrontation avec le quotidien de l'école. Reprenons point par point.

D'abord, le diplôme national. « Il ne faudrait pas, dit un enseignant de français, qu'il y ait un baccalauréat "Paris centre" et un autre "Aubervilliers" avec des bacheliers stigmatisés. » L'intention est louable, mais les efforts des parents pour échapper à la carte scolaire (intervention d'un parlementaire, domiciliation « bidon », choix de l'option...) prouvent que la réputation des établissements n'est plus à faire. Tout le monde sait, dans une ville, quel est le lycée « à fréquenter » et celui qui est « à éviter ». En France, où le parchemin prime sur les compétences, la renommée creuse l'écart.

Ensuite, l'examen anonyme. Avec l'anonymat des copies, c'est l'équité de la note qui est recherchée. Pourtant, la notation ne figure pas parmi les sciences exactes. Dans son ouvrage *Les notes. Secrets de fabrication*, Pierre Merle présente une étude menée dans trois académies (Lille, Nancy, Poitiers). Il montre que, « si les dissertations de sciences économiques et sociales des candidats lillois avaient été corrigées par les correcteurs de Poitiers, le pourcentage de reçus définitifs après les écrits serait passé de 46,21 % à 51,26 % ». (...)

Anonyme, le correcteur deviendrait donc impartial. Par quelle magie ? (...)

Enfin, il faut prendre en compte la pression de la famille et de la hiérarchie. Les commissions d'entente et d'harmonisation témoignent d'une pression hiérarchique déjà forte. Restent les parents. Il est vrai qu'en quelques années, leur intervention s'est accrue, mais jusqu'à quel point. « Je tiens à mes pneus », déclare un professeur de mathématiques inquiet devant la recrudescence des menaces voire des actes de violence dont ses collègues sont victimes et qui craint de se voir reprocher les mauvaises notes qu'il mettrait. (...)

Le SNES n'évoque pas deux aspects importants.

Le premier tient à la place considérable qu'occupe le livret scolaire. Un lycéen sur deux est orienté vers l'enseignement supérieur dès le début de l'année civile. En effet, les établissements sélectifs tels que les classes préparatoires aux grandes écoles, les Instituts universitaires de technologie, les Sections de techniciens supérieurs, quelques écoles d'ingénieurs et même certaines filières universitaires sélectionnent leurs futurs étudiants en février-mars sur l'unique base du livret scolaire, c'est-à-dire sur les annotations apposées par des enseignants ni anonymes ni stressés par les parents, et les intègrent dès l'obtention du bac avec ou sans mention. C'est donc sur un contrôle continu qu'ils sont jugés. Pourquoi ne pas juger l'autre moitié des élèves aussi sur le livret scolaire ?

Le second tient aux relents de la guerre larvée entre nos deux types d'école : si un contrôle continu venait à être instauré, il appartiendrait aux établissements privés de valider leur propre formation tandis que, jusqu'à présent, leurs élèves passent les mêmes épreuves que les lycéens du public. Au final, tous reçoivent un même diplôme d'État équivalent. En quelques sorte, le public domine le privé via le baccalauréat. Pas question de perdre un avantage qui tient de l'ultime revanche.

Rénover, comment ?

(...) Plusieurs pistes de rénovation sont étudiées. Dores et déjà, un fait semble acquis : l'introduction, totale ou partielle, du contrôle continu dans le « bac » général ne figure pas à l'ordre du jour. Quels sont les projets les plus aboutis ?

D'abord, la « reconquête du mois de juin » (...)

Ensuite, le « rééquilibrage » des baccalauréats entre eux. (...) Bientôt, le [baccalauréat professionnel] devrait s'obtenir, lui aussi, en trois ans au nom de l'« égale dignité » entre les filières. (...) Deux objectifs sont visés. En premier : rehausser le prestige du « bac pro » et attirer de bons élèves vers cette voie ?. En second : doubler le taux de bacheliers « pro » (...).

Par ailleurs, une expérimentation a été lancée pour réduire le coût de l'examen.

Elle se déroule au service inter académique des examens et concours (SIEC) des académies de Paris, Créteil et Versailles et porte sur la « dématérialisation » des corrections des copies d'examen. Lancée en 2006, elle concerne, à ce jour, la certification en langue allemande et, depuis 2007, la certification en langue anglaise des élèves de la série STG. (...) L'enseignant a, sur son ordinateur, la copie ainsi que le barème et les consignes de correction. Une difficulté dans la notation ? Il envoie un message à « Supervisor ». L'inspecteur en ligne visualise la copie et propose une note. Certains professeurs « branchés » ont ainsi pu corriger jusqu'à 140 copies au lieu des 70 à 80 habituelles. (...)

D'autres idées sont avancées au gré des études et des débats. Citons-en quatre.

La première consiste à réduire le nombre d'épreuves au baccalauréat. Une étude menée par l'Institut de recherche sur l'économie de l'éducation (IREDU) et publiée dans *Les Notes de l'IREDU*, n° 5, 1996, montre que quatre ou cinq épreuves bien choisies suffisent (...). La deuxième vise à supprimer les épreuves de « rattrapage », coûteuses en temps, en utilisant le livret scolaire. (...) La troisième concerne la validation des compétences, et non plus des connaissances, des élèves. Dans les disciplines informatiques ou techniques qui nécessitent de manipuler un outil, une machine, un ordinateur ou un instrument de laboratoire de façon ordonnée et précise, une épreuve écrite n'a pas de sens. (...) La quatrième porte sur le « rééquilibrage » des séries au sein du baccalauréat général. En cause : la série littéraire. 18,6 % des lycéens contre 31,8 % pour ES et 49,5 % pour S. (...) Il s'agirait donc de créer un « tronc commun » aux trois séries, avec des options qui spécialiseraient. (...) Enfin, dans le domaine de l'orientation, on peut citer l'expérience dite « dossier unique de candidatures » menée dans l'académie de Nantes. (...)

Alors, doit-on supprimer le baccalauréat ? La réponse s'impose : oui !

*

L'EXPRESS du 02/04/2004 se fait l'écho de l'ouvrage ci-dessus « *ouvrage dense et précis, rempli de chiffres édifiants dénonçant des absurdités de gestion* ». Du même article, nous extrayons le § suivant :

<http://www.lexpress.fr/info/france/dossier/lycee/dossier.asp?ida=469252&p=2>

Désormais, les ajustements se feront d'une main de velours. Depuis la fin de décembre 2007, un groupe de travail nommé « A quoi sert le baccalauréat? », présidé par le sénateur (UMP) du Nord Jacques Legendre, se réunit et consulte au Sénat. Quelques pistes de réflexion ont déjà été éventées. Parmi elles, la possibilité de réduire le nombre d'épreuves, le passage du baccalauréat en deux ans, l'introduction de la notion de « compétences à acquérir », validées par un système de « crédits ». Les conclusions définitives devraient être remises en mai aux ministres de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, au moment où Xavier Darcos pourrait annoncer les premières pistes de sa réforme du lycée, promises avant l'été.

* * *

On a reçu.

Xavier Sorbe, notre collègue, IGEN de mathématiques, vient de publier aux éditions l'Harmattan un essai intitulé *Cinq défis pour l'école, réflexions et propositions en faveur du système éducatif*. Les cinq chapitres qui structurent le propos reprennent naturellement ces cinq défis : restaurer la confiance, croire dans les potentialités de chaque élève, promouvoir une réflexion pédagogique de qualité, rénover l'organisation des établissements et instaurer un pilotage dynamique du système. On le voit la tâche est ample ! X. Sorbe dans un constat honnête et sans fard montre tout d'abord les progrès accomplis par notre système éducatif depuis l'école de la III^{ème} République. On sent dans son approche son admiration pour le travail accompli au quotidien par nos collègues enseignants, ce qui ne l'empêche pas de pointer la confusion entre autonomie pédagogique et « indépendance » d'une profession libérale. Toute véritable rénovation du système ne pourra se faire que par les enseignants et non contre eux. Nous partageons largement les approches de notre collègue et nous apprécions les réponses, toujours modestes et appuyées sur l'expérience qu'il propose aux défis posés. Le chapitre consacré à la réflexion pédagogique mérite d'être signalé particulièrement : donner du sens aux apprentissages, varier les approches, sans renoncer à la complexité, intégrer la technologie moderne, tout cela est connu, bien sûr, mais le dire clairement et simplement ne peut qu'aider les professeurs à prendre conscience de la nécessité de faire évoluer des pratiques nées il y a bien longtemps, et aujourd'hui souvent peu adaptées à un enseignement de masse. Il met aussi en lumière les hésitations et la timidité de notre ministère dans ce domaine. Un excellent petit ouvrage destiné à un public large mais que les IA-IPR liront avec plaisir.

Xavier SORBE, Cinq défis pour l'école, Editions l'Harmattan, Paris 2008, 19 euros

* * *

Un peu de détente ? (après les 47heures bien comptées...)

Grille n°9

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I										
II			■			■				
III							■			
IV		■						■		
V						■				
VI			■						■	
VII										
VIII						■				
IX				■						
X			■						■	
XI										

HORIZONTALEMENT

- I.** Tels les cris de ceux qui sont remboursés de 1.
- II.** La mite en fait le moine. Le lard en fait le marmot. L'envers en fait le cri de satisfaction.
- III.** Attire l'attention. Au-delà de toute licence.
- IV.** Bramera. A bien l'air de faire de l'air.
- V.** Celui-ci n'est pas servi dans l'ordre. Sort du four et entre dans le précédent.
- VI.** 'Celui' qui n'est pas 'là'. Singulier pourriel. L'Etat, c'est elle (abrév.).
- VII.** Mettrai au secret.
- VIII.** Le grand prix de Paris. Rouspéta sans en avoir l'r.
- IX.** Certaines pierres ou certains cornichons en sont de la plus belle. L'effroi dans le beffroi.
- X.** Phase de lune. Fumé. N'est pas un grand saint.
- XI.** Largeurs de voix.

VERTICALEMENT

- 1.** Ouvre droit à remboursement de frais (bien trop modeste...).
- 2.** Esaü en fit tout un plat ! A part glander, à quoi elle sert ?
- 3.** Fait fureur. Centrale syndicale.
- 4.** Elles ont l'art et l'air pour recevoir. Double crochet.
- 5.** Traduisis.
- 6.** De bon matin. Sort du ring.
- 7.** Ça suffit comme ça, bien entendu. Rend le ciment belliqueux... C'est loin d'être du tout cuit.
- 8.** Où l'œuf est pondu. Comme l'œuf est tondu.
- 9.** Mis en scène, sur les planches ou sous les ors de la 3^{ème} de VI.
- 10.** Tels la lancette et le bistouri.

Solution Grille n°8

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	V	I	B	R	I	O	N	N	E	S
II	O	N	U	■	A	■	U	O	T	I
III	L	F	T	E	R	E	■	I	N	N
IV	U	R	I	N	A	■	E	T	I	C
V	M	A	N	I	G	A	N	C	E	R
VI	I	H	■	R	E	■	P	A	R	U
VII	N	U	M	E	R	A	I	R	E	S
VIII	E	M	E	S	■	C	E	T	■	T
IX	U	A	T	■	O	R	■	S	S	E
X	S	I	■	S	N	E	I	B	U	N
XI	E	N	C	O	M	B	R	A	N	T

Le parisin

POSTES DISPONIBLES A L'ISSUE DE LA CAPN D'AVRIL

Attention, certains de ces postes seront pris par des titulaires lors de la queue de mouvement et donc d'autres postes apparaîtront le 12 juin.

DISCIPLINE	VACANT	DISCIPLINE	VACANT	DISCIPLINE	VACANT
Allemand	REIMS	AVS	BESANCON	Maths	CRETEIL
Anglais	BESANCON	AVS	CORSE	Maths	CRETEIL
Anglais	CLERMONT	AVS	GRENOBLE	Maths	GRENOBLE
Anglais	LILLE	AVS	LIMOGES	Maths	MONTPELLIER
Anglais	LYON	AVS	LYON	Maths	REUNION
Anglais	NANCY METZ	AVS	LYON	Maths	STRASBOURG
Anglais	NANCY METZ	AVS	NANCY METZ	Maths	VERSAILLES
Anglais	ORLEANS	AVS	NANCY METZ	PORTUGAIS	ORLEANS
Anglais	ORLEANS	AVS	NICE	SVT	CRETEIL
Anglais	POITIERS	AVS	NICE	SVT	LYON
Anglais	REIMS	AVS	TOULOUSE	SVT	NANCY METZ
Anglais	REIMS	Hist / Géo	CLERMONT	SVT	PARIS
Anglais	RENNES	Hist / Géo	CLERMONT	SVT	REIMS
Anglais	RENNES	Hist / Géo	DIJON	SVT	ROUEN
Anglais	REUNION	Hist / Géo	LYON	SVT	STRASBOURG
Anglais	NLLE CALEDONIE	Hist / Géo	LYON	SES	RENNES
Arts Plastiques	AMIENS	Hist / Géo	LILLE	SPC	LYON
Arts Plastiques	DIJON	Hist / Géo	LILLE	SPC	POITIERS
Arts Plastiques	GUADELOUPE	Hist / Géo	NANTES	SPC	RENNES
Arts Plastiques	LILLE	Hist / Géo	POITIERS	SPC	REUNION
Eco / Gestion	BORDEAUX	Hist / Géo	RENNES	SPC	TOULOUSE
Eco / Gestion	CAEN	Hist / Géo	REUNION	STI ARTS AP	DIJON
Eco / Gestion	GRENOBLE	Hist / Géo	ROUEN	STI SMS	CLERMONT
Eco / Gestion	LIMOGES	ITALIEN	AIX	STI SMS	LILLE
Eco / Gestion	NANTES	Lettres	BESANCON	STI	BESANCON
Eco / Gestion	TOULOUSE	Lettres	CAEN	STI	CLERMONT
Education Musicale	DIJON	Lettres	CRETEIL	STI	CLERMONT
Education Musicale	GUADELOUPE	Lettres	CRETEIL	STI	REUNION
Education Musicale	LILLE	Lettres	CRETEIL	STI	VERSAILLES
EPS	CRÉTEIL	Lettres	CRETEIL		
EPS	NANTES	Lettres	GRENOBLE		
EPS	TOULOUSE	Lettres	NANCY METZ		
EPS	VERSAILLES	Lettres	NICE		
Espagnol	AIX	Lettres	RENNES		
Espagnol	GRENOBLE	Lettres	RENNES		
Espagnol	RENNES	Lettres	STRASBOURG		
Espagnol	ROUEN	Lettres	VERSAILLES		
Espagnol	ROUEN	Maths	BORDEAUX		
AVS	AIX	Maths	CAEN		
AVS	AMIENS	Maths	CORSE		

BULLETIN D'ADHESION au **Snia-IPR** (2008-2009)

Destinataire : - de préférence, votre délégué/correspondant académique pour envoi groupé au trésorier national, (bulletins et cotisations)

- sinon, le trésorier national : **J.F. LE BORGNE 4 rue aux Ligneaux 45000 ORLEANS**

Adhérent : Je soussigné(e) : (1) Mle / Mme / M.
 NOM et Prénom :
 IA-IPR de (spécialité/discipline) :
 ACADEMIE :

(1) **ADHÈRE- / RENOUVELLE MON ADHÉSION** au **Snia-IPR**.

Votre cotisation : montant fixé par l'A.G. du 3/12/2005 (annuaire compris)

(2) *Membre actif*, je verse la somme de **50,00 €**.

(2) *Membre stagiaire*, je verse la somme de **20,00 €**.

(2) *Membre détaché* je verse la somme de **20,00 €**.

(2) *Membre retraité*, je verse la somme de **20,00 €**.

(2) *Membre bienfaiteur*, je verse la somme (libre) de

(2) Je souhaite seulement m'abonner au Flash-**Snia-IPR** (7,50 €).

(2) Je souhaite seulement recevoir l'annuaire des IA-IPR (20,00 € port inclus).

Votre chèque :

- de préférence, à l'ordre du délégué académique du **Snia-IPR**,

- sinon, à l'ordre du **Snia-IPR** avec envoi direct au trésorier de cette fiche et du chèque:

J.F. LE BORGNE 4 rue aux Ligneaux 45000 ORLEANS

Vos coordonnées personnelles : (lisibles, merci)

Je souhaite que figurent dans l'Annuaire édité par le **Snia-IPR**

(2) *mon adresse personnelle* :

(2) *mon adresse électronique* :

(2) *mon n° de tél. personnel* :

(2) *mon n° de fax personnel* :

Date et signature

(1) Entourer la mention choisie.

(2) Cocher la case correspondant à votre situation.

FICHEADH.DOC 2009

🕒 🕒 🕒 🕒 🕒 🕒 **47 heures, cela suffit pour une semaine !** 🕒 🕒 🕒 🕒 🕒 🕒

Heure	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
0-1							
1-2							
2-3							
3-4							
4-5							
5-6							
6-7							
7-8							
8-9							
9-10							
10-11							
11-12							
12-13							
13-14							
14-15							
15-16							
16-17							
17-18							
18-19							
19-20							
20-21							
21-22							
22-23							
23-24							
Total 47	11 maxi	11 maxi	11 maxi	11 maxi	11 maxi		

Mode d'emploi :

Compléter chaque semaine le tableau avec le code correspondant à l'activité, et à 47, reporter à la semaine suivante.

Les cases blanches offrent une possibilité de 55 h ! Soit déjà 7 de trop.

Codage possible :

1. inspection : plan d'inspection, préparation, trajet, réunion pédagogique, entretiens professeurs, entretien chef d'établissement, rapports, évaluation...
2. réunions diverses : trajet, préparation, compte-rendu...
3. communication : lecture mèls et réponse, courrier, téléphone...
4. travail avec les services du rectorat, CAPA, avancements...
5. exercice de missions particulières...
6. examens : préparation, commissions, relecture...
7. formation des enseignants : IUFM, préparation de stage, animation....
8. formation personnelle : stages, lecture...

✱-o-❖-o-SNIA-IPR-o-❖-o-✱