



FLASH **Snia-ipr**

Bulletin des Inspecteurs d'Académie - Inspecteurs pédagogiques régionaux

UNE RENTRÉE DYNAMIQUE

SOMMAIRE

- ✚ Éditorial
- ✚ Enquête sur les conditions de travail
- ✚ Accès aux emplois fonctionnels
- ✚ Évaluation professionnelle des enseignants
- ✚ Mouvement complémentaire et détachement
- ✚ Bulletin d'adhésion

Inclus dans ce numéro
un supplément 4 pages.

Directeur de la publication :
Roger Keime

Rédacteurs en chef :
Danielle Kunemann
Bernard Lehalle
Alain Marie

Impression : **Centr'Imprim**
Rue Denis Papin – ZI La
Molière
36101 Issoudun Cedex

CCPAP : 0121S05659

5 numéros par an

Site web: <http://snia-ipr.fr/>



OFFRE MÉTIER DE L'ÉDUCATION

Exercez sereinement votre métier

**L'AUTONOME DE SOLIDARITÉ LAÏQUE CONNAÎT
LES RISQUES DE VOTRE MÉTIER ET C'EST POUR CELA QU'ELLE A CRÉÉ
EN PARTENARIAT AVEC LA MAIF L'OFFRE MÉTIERS DE L'ÉDUCATION.
QUEL QUE SOIT LE RISQUE AUQUEL VOUS ÊTES EXPOSÉ(E), L'OFFRE MÉTIERS
DE L'ÉDUCATION VOUS COUVRE DANS 100% DES CAS.**

- Défense de vos droits et responsabilités
- Protection des dommages corporels
- Soutien Immédiat

BÉNÉFICIEZ DU SOUTIEN DE NOTRE RÉSEAU DE COLLÈGUES-MILITANTS

Exercer son métier en tant que personnel de l'éducation n'est pas tous les jours facile. En cas d'agression morale ou physique nos 50 000 collègues-militants sont à vos côtés pour vous soutenir. Ils sauront vous écouter, prendre la mesure de vos difficultés et mettront tout en œuvre pour vous aider à retrouver un avenir professionnel serein.

L'offre Métiers de l'Éducation © MAIF - 2016 - Septembre - Octobre 2016

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



**EDITORIAL**

L'ignorance n'est pas le fait de ne pas savoir lire ni écrire, mais le fait d'ignorer que l'être humain est une valeur

Le SNIA-IPR a été reçu en audience par le directeur de cabinet le 9 juin. Le compte rendu a été publié dans le flash n°84. Nous avons vivement rappelé nos revendications : *« Nous précisons au directeur de cabinet que nous attendons de cette rencontre (celle de septembre) un engagement clair et programmé de la revalorisation de l'ICA et des avancées au plan indiciaire. Le SNIA-IPR demandera l'application d'une grille cible en 2020 fixant l'indice sommital de la classe normale à la HEB3 et l'indice sommital de celui de la hors classe à la HEC3. Cet objectif cible nécessitera une montée en charge pour les années 2017 à 2019 permettant de promouvoir un nombre plus important de collègues à la hors classe et à l'échelon spécial. »*

Au plan indiciaire, cette montée en puissance nécessite un élargissement du vivier permettant de promouvoir un nombre plus important de collègues à la hors classe et à l'échelon spécial et, par conséquent, la demande d'une réduction de l'ancienneté pour y être éligible. Comme s'y était engagé Bernard Lejeune, nous serons reçus le 20 septembre. Nous attendons de lui des réponses concrètes à nos revendications indiciaires et indemnitaires. Dans le cas contraire, nous déciderons des modalités de l'action à conduire lors du conseil syndical du 13 octobre à Paris. Sur ce dossier catégoriel, l'action du SNIA-IPR est continue, opiniâtre et axée sur la revalorisation de tous les IA-IPR.

Afin d'éviter toute désinformation, nous rappelons que l'accès à l'échelon spécial, culminant au Bbis3 est accessible à tous les IA-IPR hors-classe sous conditions d'ancienneté. Les textes avancent normalement et les CAPN des campagnes 2016 et 2017 devraient se tenir à la fin du premier trimestre. À noter que sur ce dossier nous pouvons compter sur le soutien de la DGRH qui nous informe régulièrement ; ainsi le 7 septembre le chef de service a présenté le texte arrêté à l'issue du CTM à Madame le rapporteur au Conseil d'État pour avis de conformité.

En ce qui concerne l'évaluation professionnelle des enseignants, nous sommes parties prenantes dans les groupes de travail, dont la prochaine réunion se tient le 15 septembre en présence de trois représentants du syndicat.

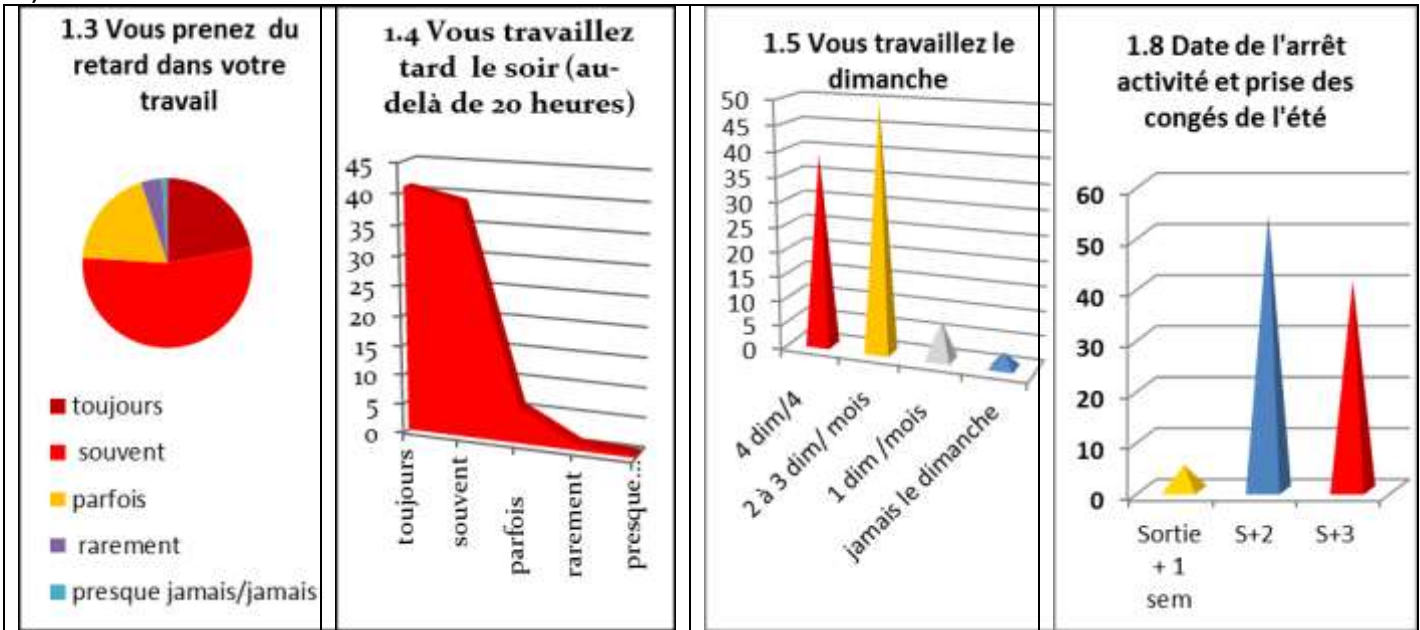
Les dossiers en cours nécessitent une forte mobilisation personnelle des membres du Bureau National dans la mesure où les rencontres règlementaires se voient complétées par de nombreuses réunions de groupes de travail initiés par le cabinet de Madame la Ministre et par la DGRH. À cela s'ajoutent, dans le cadre de l'UNSA Education, des réunions de régulation avec le SIEN et le SNPDEN pour les personnels d'encadrement, et avec le SE pour le dossier de l'évaluation professionnelle des enseignants. Nous ferons le point sur ces avancées dans le Flash 86.

Roger Keime et Alain Marie le 14 septembre 2016

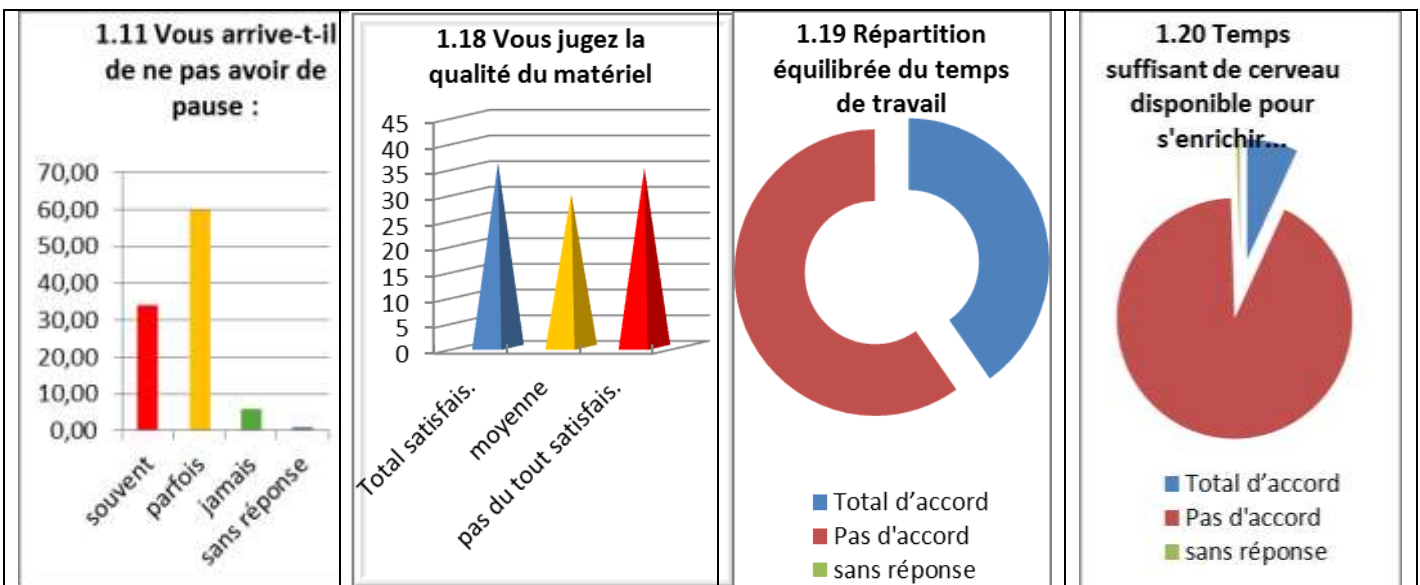
ENQUÊTE SUR NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Le SNIA-IPR a réalisé une grande enquête sur nos conditions de travail. Le questionnaire, composé de 48 items, répartis dans cinq domaines a été accessible, dans la partie sécurisée du site syndical du 2 au 23 mai 2016. 57 % des adhérents ont répondu au questionnaire. L'échantillon est composé pour moitié de collègues ayant entre 50 et 60 ans, et un tiers de 40 à 49 ans. Comme nous l'avions annoncé dans le dernier flash, nous vous proposons une sélection des résultats de cette enquête. Elle sera consultable dans sa totalité sur le site du SNIA-IPR (accès réservé). *À titre indicatif, toutes les données présentées ici sont exprimées en %.*

1) Sur les conditions de travail



Les IA-IPR ayant répondu à l'enquête, dans leur très grande majorité, commencent l'année scolaire à R-2 et la terminent à S+2 voire S+3 (fig 1.8). Les journées sont chargées, puisqu'ils sont environ 80 % à travailler au-delà de 20 heures (fig 1.4), les dimanches (fig 1.5), et une grande partie des vacances scolaires (72 % travaillent des jours pendant toutes les périodes des vacances scolaires). Ceci n'empêche pas que 77 % indiquent prendre toujours ou souvent du retard dans leur travail (fig 1.3).



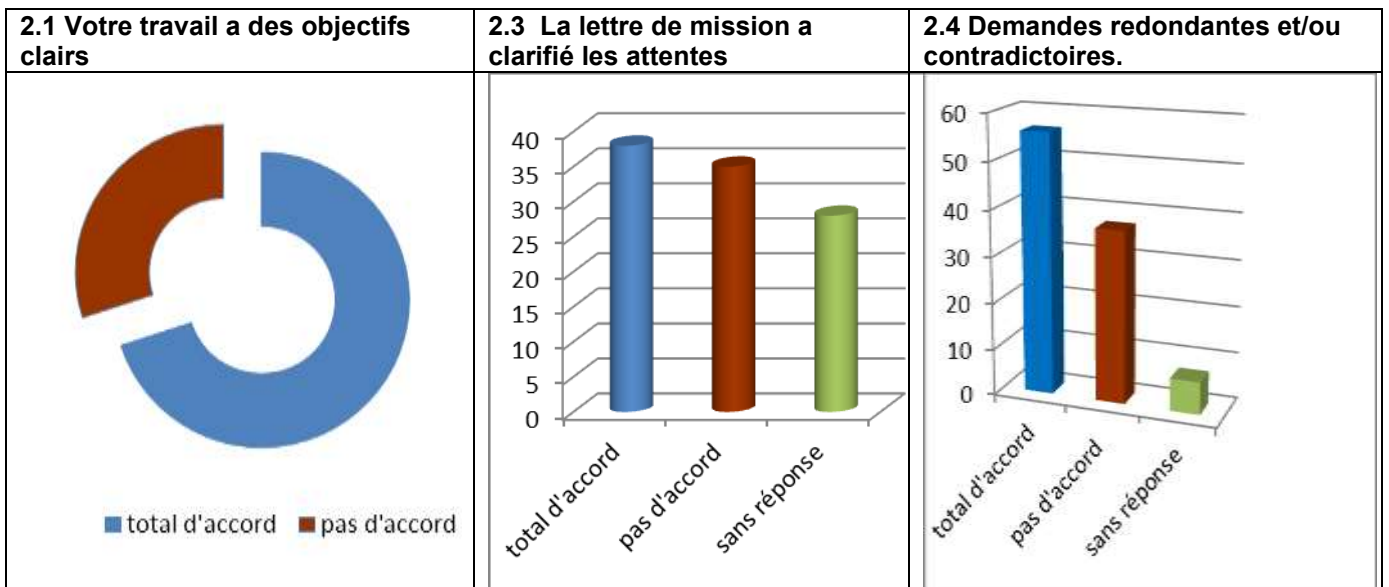
Par conséquent, les pauses déjeuners sont insuffisantes voire très insuffisantes pour la moitié des collègues. Ils sont même 60 % à ne pas en prendre parfois et 34 % souvent (fig 1.11). La pause méridienne est parfois réduite à la prise de sandwich en voiture. Les IA-IPR déplorent aussi des temps de déplacement qui oscillent entre 2 et 4 heures et peuvent atteindre 6 heures pour les académies étendues, jugés fatigants voire dangereux avec des risques d'endormissement.

La situation des collègues affectés sur plusieurs académies, outre les durées de déplacements, se caractérise par l'importance des nuitées passées en dehors du domicile familial. 15 % des collègues déclarent en passer plus de 10 par trimestre. Ces nuitées sont pour un tiers d'entre-elles massées.

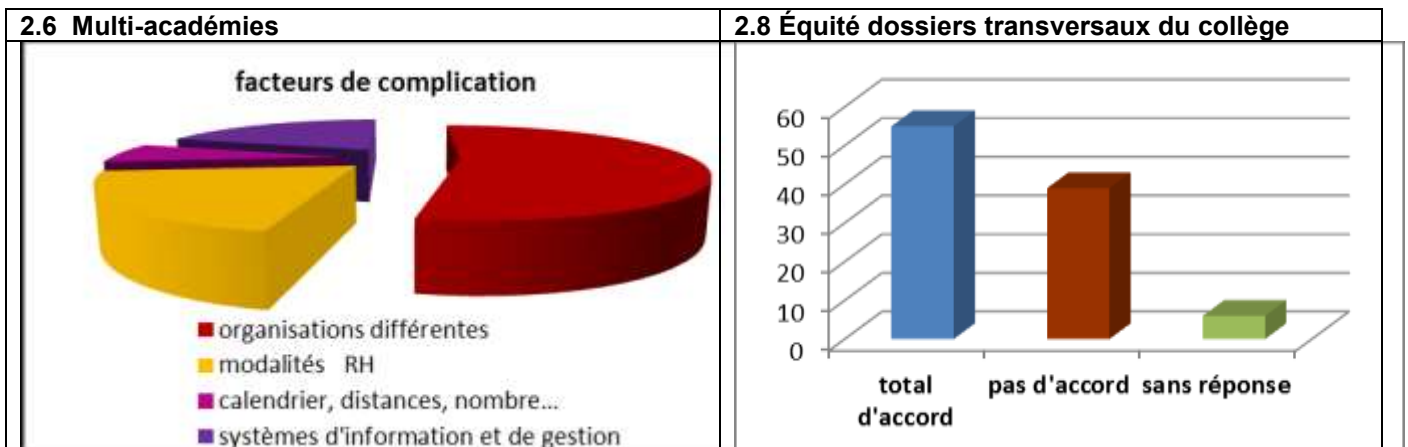
Les locaux mis à disposition des IA-IPR dans les rectorats sont jugés peu ou pas satisfaisants pour 35 % des collègues et moyennes pour 15 %. Même constat concernant le matériel (fig 1.18) où seuls 36 % le jugent satisfaisant. Enfin 60 % des collègues mentionnent une charge de travail, une diversité des tâches, et des contraintes de calendrier qui relèvent de l'équilibrisme (fig 1.19). Parmi les effets de cette situation, 9 IA-IPR sur 10 estiment ne pas avoir assez de temps de cerveau disponible pour s'enrichir intellectuellement, développer leurs compétences et maintenir leur veille pédagogique, scientifique ou technologique (fig 1.20).

2) Définition des objectifs

Pour la majorité des collègues (70%) les objectifs apparaissent clairs (fig 2.1). Le différentiel est faible entre débutants (65%) et expérimentés (75%), celui entre hommes (65%) et femmes (80%) est notable (15%) ; la responsabilité de plusieurs académies amplifie le désaccord (+8,5%). De même, les attentes du supérieur hiérarchique) claires pour 60%, le sont sensiblement moins pour les stagiaires et les multi-académies. La réalité du travail quotidien est compliquée par l'abondance et l'urgence des demandes, perçues comme étant contradictoires par 56% (fig 2.4), avec l'impression d'une répartition des tâches avec les services qui gagnerait à être clarifiée et stabilisée. La lettre de mission (fig. 2.3) recueille certes l'adhésion d'une majorité (38%), mais aussi un taux d'opinions négatives ainsi qu'un taux d'absence de réponses élevé (probablement du à sa non-existence chez les répondants concernés).

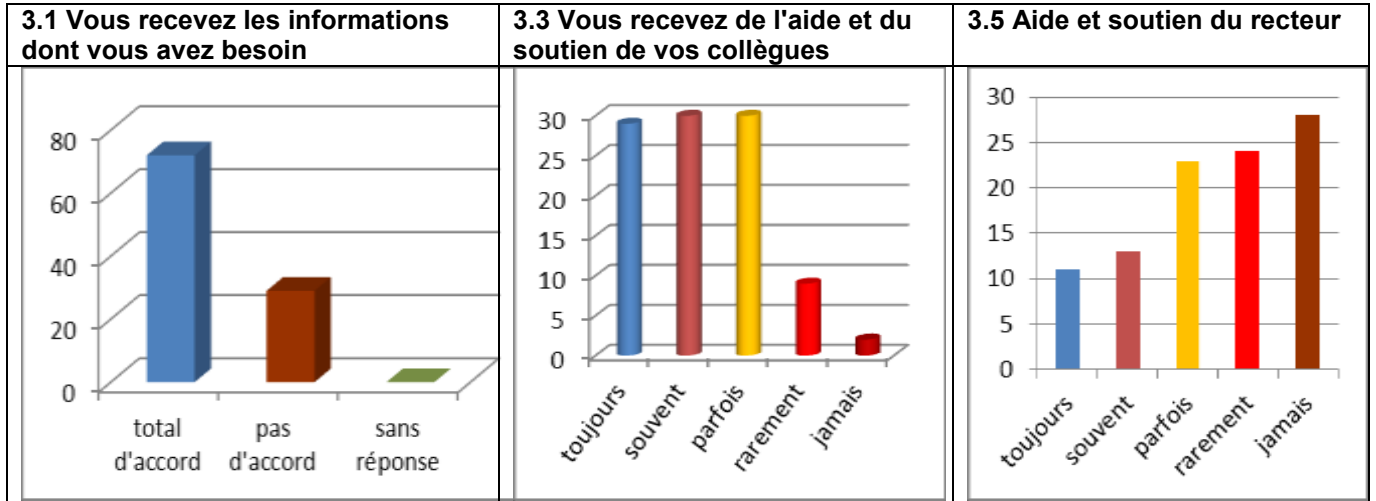


Les retours des multi-académies (fig. 2.6) confirment l'inconfort des collègues au regard des types de facteurs de complication identifiés. L'équité disciplinaire est jugée généralement satisfaisante alors que celle de la répartition des dossiers transversaux (fig 2.8) est plus problématique.



3. Soutien dans les missions

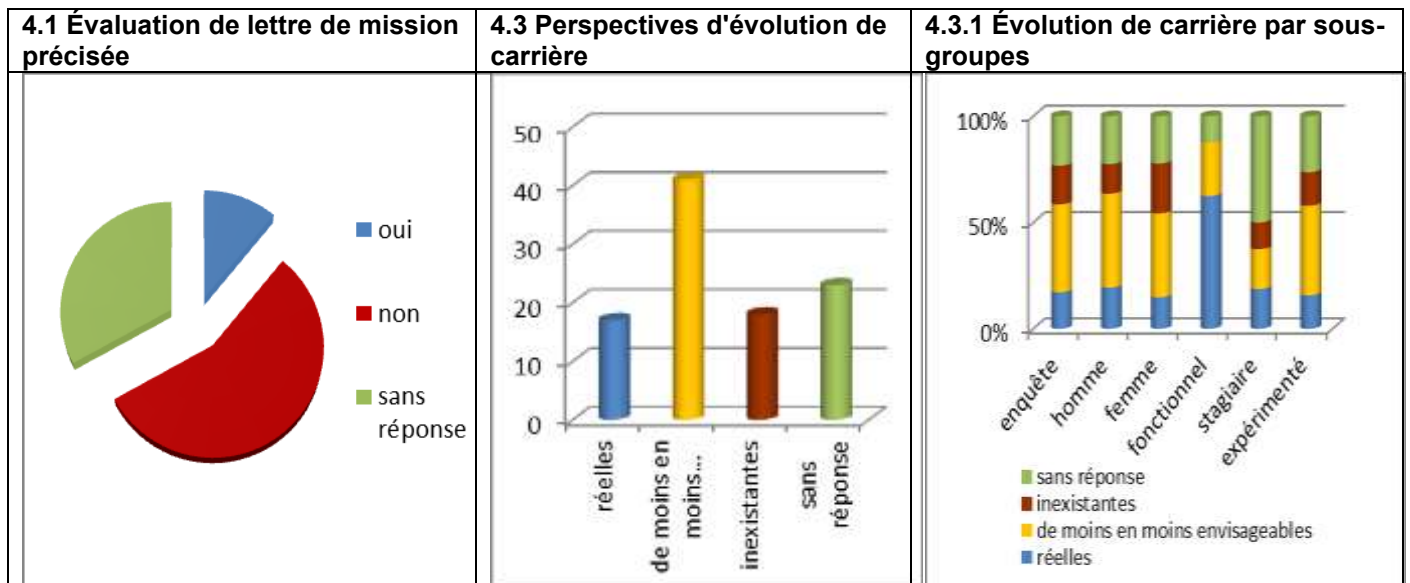
La suffisance et la fiabilité des informations sont reconnues (fig. 3.1), leur quantité massive et leur urgence sont fréquemment soulignées.

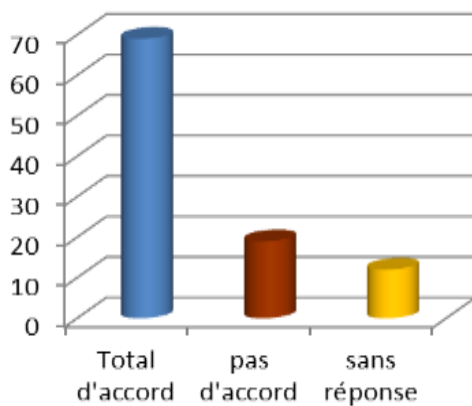


Le soutien de la part des collègues (fig 3.3) et celui des doyens est volontiers mis en avant, le métier reste souvent décrit comme « solidaire et /mais solitaire ». A ce titre, la distance avec l'autorité hiérarchique, « inaccessible », malgré des particularités locales est, elle, clairement établie. Le soutien en cas de remise en cause professionnelle ouvre toute la gamme des réponses proposées.

4) Reconnaissance et évaluation

Complémentaire à la variabilité inter-académique dans la rédaction et l'actualisation des lettres de mission, l'imprécision majoritaire de ses modalités d'évaluation (fig 4.1) confirme la nécessité de progression dans ce registre. Corollaire prévisible, l'information sur les perspectives de carrière est perçue comme très insuffisante voire inexistante pour 42% (fig 4.3). Le ressenti quant aux perspectives d'évolution est également négatif pour près de 50% avec un fort taux d'absence de réponses dans les deux cas, hormis pour les collègues sur des emplois fonctionnels (fig 4.3.1).



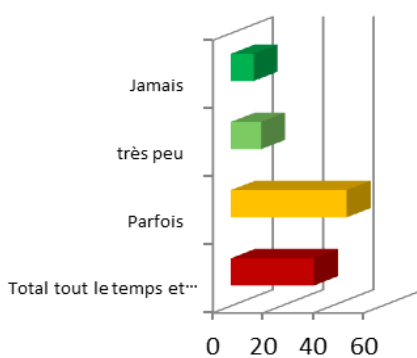
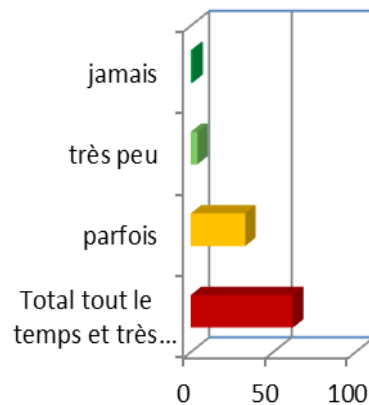
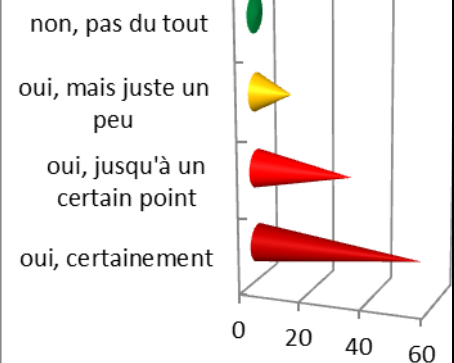
4.4 Vous êtes traité(e) équitablement au travail


Le sentiment d'équité (fig. 4.4,) globalement partagé, est relativisé par un taux de réponses négatives tout de même significatif. Le taux de désaccord maximum est exprimé par les multi-académies (54%), les stagiaires manifestant un fort taux d'indécision (75%). Comme le soulignent les commentaires, diverses interprétations dans les réponses, les questions mêmes d'équité au travail et dans la résolution de conflit mériteront d'être affinées.

L'indice de reconnaissance confirme l'impression partagée des collègues d'un déficit certain au niveau des directeurs et responsables académiques qui tranche avec la reconnaissance forte ressentie de la part des enseignants ainsi que des chefs d'établissements.

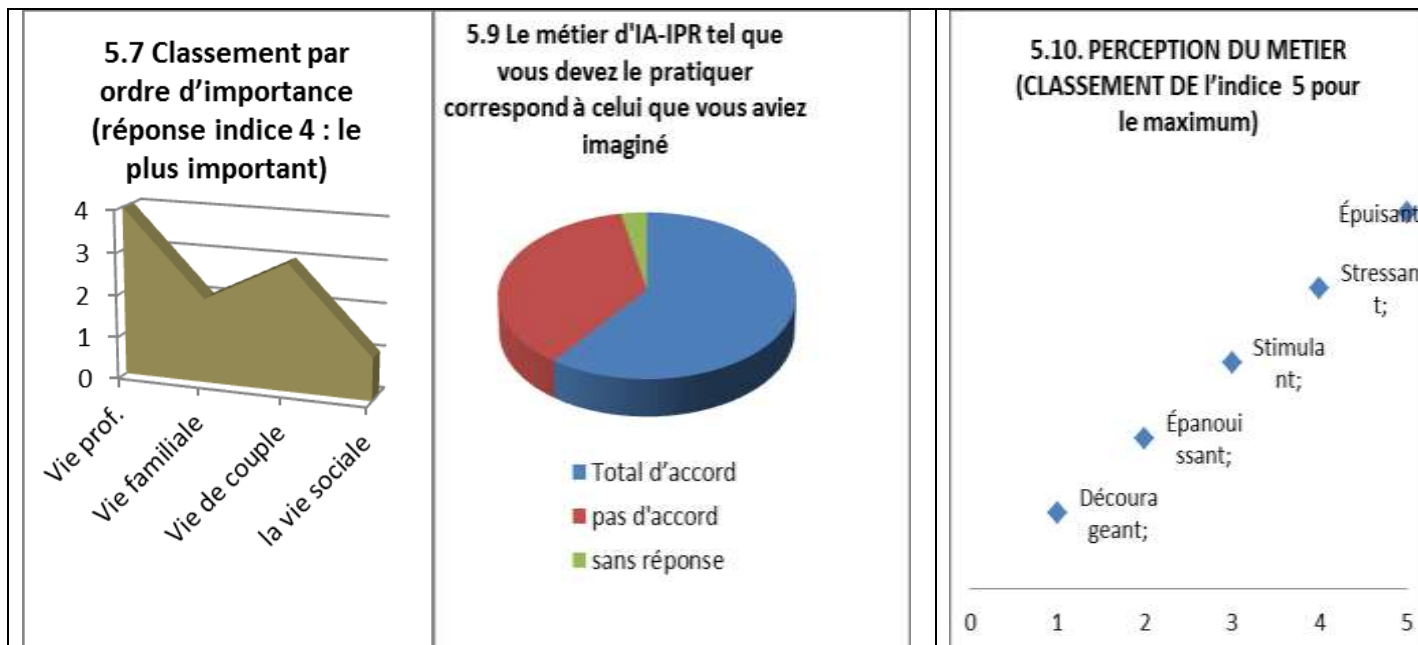
5) Risques psychosociaux

Si en très grande partie les collègues se considèrent en bonne santé, celle-ci reste fragile, 2/3 des IA-IPR se sentent souvent voire tout le temps irrités (fig. 5.2) ou fatigués avec des cas de « burn in », de perte de sommeil, de fatigue chronique de stress et un tiers déclare que l'entourage le fait remarquer (fig. 5.3)

5.2 Votre entourage vous fait remarquer votre irritabilité

5.3 Vous vous sentez irrité(e) ? stressé(e) ? épuisé(e) ?

5.5 Charge de travail / temps de travail et impact négatif sur la vie privée


Par conséquent 4 IA-IPR sur 5 estiment que la charge de travail a un impact négatif sur leur vie privée : climat familial dégradé, conflit avec le conjoint pouvant aboutir à des ruptures, absence de vie sociale... La généralisation du mode de correspondance électronique aggrave cette situation d'autant que la moitié des IA-IPR, indique ne pas avoir établi un cadre temporel stricte pour consulter leur mail professionnels.

Si un quart des IA-IPR vit souvent voire tout le temps des situations éprouvantes ou déstabilisantes sur le plan émotionnel, l'ensemble du corps n'est pas épargné. Les collègues pointent particulièrement l'accompagnement de la réforme mais aussi des conflits à l'intérieur de l'équipe disciplinaire, du collège des IA-IPR, ou l'accompagnement des professeurs en difficultés et/ou en souffrance.



Ce constat n'empêche pas que la vie professionnelle demeure la première priorité des collègues (fig. 5.7). Ainsi 4 IA-IPR sur 5 estiment que leur travail a du sens pour eux : « *je suis fière de ce que je fais et j'ai l'impression de faire bouger les lignes* ». Le métier apparaît d'abord comme épuisant, stressant avant d'être stimulant ou épanouissant (fig. 5.10) : « *il y a beaucoup à faire pour faire avancer le système et pour accompagner les professeurs qui le rendent bien ... heureusement* ». Cet engagement réel masque une évolution de la perception du métier tel qu'il a été imaginé et ce jour (fig. 5.9). « *Je savais par avance que c'était un métier de fou... je n'ai pas été déçu !* ». En cause « *la lourdeur des dossiers transversaux (qui) fait diminuer notre disponibilité auprès des enseignants* ».

Mohammed DARMAME et Christian CHAMPENDAL

ACCES AUX EMPLOIS FONCTIONNELS

Dans le cadre des nominations aux fonctions de IA-DAASEN, huit de nos collègues ont été nommés par décret du 26 février au 1^o septembre 2016. Nous leur souhaitons pleine réussite dans leur nouvelle affectation.

Patrice Lemoine, Alexandre Falco, Patrice Durand, Pierre-Alain Chiffre, Dominique Karas, Pierre Roques, Christelle Gautherot et Mariane Tanzi.

Remarquons, que le Ministère continue à solliciter majoritairement les IA-IPR dans le vivier des DAASEN ; deux personnels de direction et deux IEN complètent les nominations 2016.

RÉFORME DE L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS

Les textes présentés le 19 juillet lors de la seconde réunion multilatérale des OS d'encadrement sur la mise en œuvre de l'évaluation dans le cadre du PPCR des enseignants, pilotée par le Directeur de Cabinet et la Directrice de la DGRH ont permis de confirmer que ce projet recueille l'accord de principe du SNIA-IPR. Certaines de nos propositions ont d'ores et déjà été prises en compte : l'inscription claire de l'inspection en classe par les IA-IPR et de l'observation pédagogique dans le protocole d'évaluation, l'adossement de la grille d'évaluation utilisée au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation (arrêté du 1-7-2013).

Nous soutenons cette procédure d'évaluation professionnelle qui harmonise et précise l'évaluation des enseignants. La philosophie générale du dispositif est une amélioration par rapport à l'existant ; sa mise en œuvre effective sera cruciale pour assurer son efficacité et sa lisibilité.

Le protocole, sa temporalité : la maquette présentée (PPCR 4) doit être finalisée. Elle s'appuie sur le bilan professionnel de l'enseignant, point initial de la procédure. L'inspection en classe est suivie d'un entretien entre l'enseignant et l'inspecteur. Après réception du compte-rendu de l'inspecteur, le chef d'établissement conduit un entretien évaluatif avec le professeur. L'ensemble donne lieu à un positionnement des compétences de l'enseignant à quatre niveaux, avec une appréciation actuellement calibrée autour de trois entrées : 1) *inscription dans une démarche de progression de compétence*, 2) *réponses aux attentes de son métier et de l'institution, implication*, 3) *reconnaissance des compétences par les pairs et l'institution*.

L'appréciation littérale en dix lignes semble convenir à tous. Elle s'appuie nécessairement sur les critères de la grille. L'autorité hiérarchique porte l'appréciation finale. Seulement 30% des demandes pourront être positionnées par le recteur pour une accélération de carrière d'une année. C'est à ce niveau et non plus de l'établissement ou de l'école que se jouera le classement entre les collègues. La CAP prendra certainement une forme différente et les volumes étudiés se rapprocheront de ceux de corps plus petits.

Ce temps d'évaluation doit être utile pour les enseignants. Un regard croisé est préférable avec échanges en amont entre IA-IPR et personnels de direction. C'est un temps d'accompagnement (entretiens, projet, réflexion sur mobilité,...) dans l'objectif d'agir sur les compétences et pratiques professionnelles. La mise en place d'une procédure mieux adossée au référentiel des compétences professionnelles est cohérente et réaliste.

Les personnels : les cas spécifiques des CPE et des professeurs documentalistes pour nos collègues IA-IPR EVS sont à préciser. La variabilité disciplinaire, locale ou générationnelle de l'assiette des promouvables à évaluer reste à considérer attentivement en termes de nombre annuel d'inspections.

Nous renouvelons notre demande de forte augmentation du nombre d'inspecteurs et de professeurs formateurs académiques (cf. document PPCR 1: *L'enjeu est de développer le potentiel individuel des acteurs de l'école ou de l'établissement et de construire des compétences collectives pour assurer la cohérence de l'action éducative*).

Les textes et outils/supports : un vade-mecum est prévu par le ministère afin d'explicitier la procédure aux personnels. Nous souhaitons poursuivre l'échange et participer à sa relecture. Nous attendons des précisions, en particulier sur le bilan professionnel, qui sera revu et adossé plus étroitement au référentiel ; l'échange entre évaluateurs ; les rendez-vous pour l'avancement à la hors classe et l'accès à la classe exceptionnelle restent à définir.

Le SNIA-IPR participe à toutes les réunions d'OS d'encadrement (la dernière en date le 15 septembre), faisant valoir ses positions sur ce dossier, tant au niveau de l'organisation de la procédure que de l'expertise pédagogique.

MOUVEMENT COMPLEMENTAIRE ET DETACHEMENT DANS LE CORPS DES IPR
CAPN du 7 JUILLET 2016

Les collègues détachés dans le corps des IA IPR à cette rentrée ont été rencontrés par le secrétaire général du SNIA-IPR le mardi 13 septembre en soirée à l'occasion de leur stage d'une semaine à l'ESEN, commun avec les personnels de direction et les IEN. Certains d'entre eux étaient déjà syndiqués grâce à l'action de nos DA.

MOUVEMENT COMPLÉMENTAIRE

Discipline	Civ.	Nom	Prénom	Affectation actuelle	Nouvelle affectation
ANGLAIS	Mme	RECEVEUR	Elizabeth	POITIERS	NANCY-METZ
EPS	M.	GAY PELLIER	David	ROUEN	REIMS
	Mme	LOSFELD	Sophie	LILLE	TOULOUSE
HISTOIRE - GÉOGRAPHIE	M.	SIREL	François	AMIENS réseau CANOPE puis VERSAILLES (CAPN du 9 juin)	AMIENS RENOUELEMENT RÉSEAU CANOPE
LETTRES	Mme	BOULHOL	Véronique	ESPE LYON	DIJON
	Mme	FAURIE-HERBERT	Anne	GRENOBLE	TOULOUSE
SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES	M.	MADIGOU	Fabrice	VERSAILLES	PARIS

DÉTACHEMENT DANS LE CORPS DES IA-IPR AU TITRE DE L'ANNÉE 2016

DISCIPLINE	CIV	NOM	PRENOM	ACADEMIE D'ORIGINE	ACADEMIE DE DETACHEMENT
ALLEMAND	Mme	BERGMANN	Sabine	MONTPELLIER	TOULOUSE
ANGLAIS	Mme	PEYRESSATRE-GILLOT	Laurence	VERSAILLES	VERSAILLES
ARTS PLASTIQUES	M.	MURSCHEL	Alain	REIMS	ORLEANS-TOURS
ESPAGNOL	Mme	COMBE	Gaëlle	GUADELOUPE	GUADELOUPE
EVS	Mme	TEMPLIER-THOMAS	Christine	BORDEAUX	NANTES
	M.	VIVIER	Régis	GRENOBLE	GRENOBLE
ITALIEN	M.	CHERKI	Frédéric	NANTES	VERSAILLES
LETTRES	Mme	AUGE	Dominique	GRENOBLE	GRENOBLE
MATHÉMATIQUES	M.	GHOMMID	Fakhreddine	DIJON	GRENOBLE
	M.	QUERUEL	Régis	DIJON	REIMS
PORTUGAIS	Mme	LEITE TEIXERA	Isabelle	VERSAILLES	VERSAILLES
RUSSE	Mme	HODEN	Catherine	LILLE	MONTPELLIER
STI	Mme	BUSSAC	Guyliène	GUADELOUPE	GUADELOUPE


BULLETIN D'ADHÉSION au SNIA-IPR 2016-2017

Destinataire : votre délégué/correspondant académique pour envoi groupé au trésorier national, (**bulletins et cotisations**) Alain MARIE

à défaut, à l'attention du trésorier national : Alain MARIE. – 3 place Jean Anouilh - 10440 - LA RIVIERE DE CORPS

.Adhérent : Je soussigné(e) : (1) Mme / M.

NOM et Prénom :

IA-IPR de (spécialité/discipline) :

ACADÉMIE :

Adhère / Renouvelle mon adhésion au SNIA-IPR.

Votre cotisation (2) : montant fixé par le conseil syndical du 18 mars 2016

- Membre actif hors classe, je verse la somme de 100,00 € (coût 34.00 € avec réduction fiscale)
- Membre actif classe normale (titulaire ou détaché, renouvellement de cotisation), je verse la somme de 80,00 € (coût 27.00 € avec réduction fiscale)
- Membre actif classe normale (titulaire ou détaché, première adhésion), je verse la somme de 50,00 € (coût 17.00 € avec réduction fiscale)
- Stagiaire, je verse la somme de 50,00 € (coût 17.00 € avec réduction fiscale)
- Membre retraité, je verse la somme de 50,00 € (coût 17.00€ avec réduction fiscale), envoi à Danielle KUNEMANN : 54, boulevard Aristide BRIAND 91600 SAVIGNY/ORGE
- Membre bienfaiteur, je verse la somme (libre) de

Votre chèque : à l'ordre de : **SNIA-IPR** à remettre à votre Délégué Académique avec la fiche d'adhésion complétée et signée (ou téléchargée sur le site)

Vos coordonnées personnelles :

mon adresse personnelle :

mon n° de tél. personnel :

mon n° portable :

mon adresse électronique :

(1) Je souhaite / ne souhaite pas que l'ensemble de ces données figurent dans l'annuaire mis en ligne par le SNIA-IPR.

Date et signature :

(1) Rayer la mention inutile.

(2) Cocher la case correspondant à votre situation

Adhésion en ligne : <http://snia-ipr.fr/> rubrique « formulaires »

À la CASDEN, le collectif est notre moteur !

Banque coopérative créée par des enseignants, la CASDEN repose sur un système alternatif et solidaire : la mise en commun de l'épargne de tous pour financer les projets de chacun.
Comme plus d'un million de Sociétaires, faites confiance à la CASDEN !



L'offre CASDEN est disponible dans les Délégations Départementales CASDEN et les agences Banques Populaires.

Rendez-vous également sur casden.fr

Suivez-nous sur



CASDEN, la banque coopérative de toute la Fonction publique

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable. Siège social : 31 Cours des Reches - 77186 Noisiel - Siret n° 704 276 773 00042 - RCS Meaux. Immatriculation SIRET n° 07 827 138 8782 - Société anonyme à directeurs et conseil de surveillance au capital de 155 742 200 €. Siège social : 55 avenue Pierre Brossolette - 75017 Paris Cedex 13. RCS PARIS n° 483 455 042. Immatriculation SIRET n° 08 045 107 000044. Immatriculation SIRET n° 08 045 107 000044. Illustration : Keime.