

FLASH Snia-Ipr

Bulletin des Inspecteurs d'Académie - Inspecteurs pédagogiques régionaux

JANVIER - FÉVRIER - MARS 2023 - N°

111

Dans ce numéro...

- **Éditorial**
- **Actualité IA-IPR :**
mobilité, concours
- **Agenda social :** c'est reparti !
- **Vie fédérale et syndicale :**
congrès, instances
- **Société :** genres, retraite
- **Collège :** quelle « réforme » ?
- **Académies :** Nice
- **Europe et international**
- **Adhésion**

Directeur de la publication
Christian Champendal

Rédacteurs en chef
Christian Champendal
Mohammed Darmame
Danielle Kunemann
Marie Musset

Impression
Tactic Impressions
01 39 86 19 08
CCPAP : 0126505659
5 numéros par an

Contact

Mail
snia-ipr@unsa-education.org

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



Des attentes immenses...



L'UNSA Éducation agit avec Solidarité laïque dons sur la plateforme « [Soutenons tous les réfugié.es en provenance d'Ukraine](#) ». Soutenons tous les réfugié•es ! (déduction fiscale de 66% de la somme versée)

Snia-ipr



« Questions de droit, décryptage des nouveaux textes de loi, rappel de la jurisprudence... »



VOUS AVEZ LE DROIT DE SAVOIR

TOUTES LES RÉPONSES DANS LES
TRIBUNES DU BÂTONNIER FRANCIS LEC
SUR AUTONOME-SOLIDARITE.FR

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



www.autonome-solidarite.fr

Snia-ipr



Un printemps syndical ?

« Les avantages du mensonge sont d'un moment, et ceux de la vérité sont éternels ; mais les suites fâcheuses de la vérité, quand elle en a, passent vite, et celles du mensonge ne finissent qu'avec lui »

Denis Diderot, Le rêve de D'Alembert, 1769

Chères et chers collègues,

Le syndicalisme combat la morosité ambiante, permet de trouver du sens comme le constatent de nombreux militants. Moroses, les débuts d'année et les printemps le sont depuis 2020, à raison : crise sanitaire mondiale, avec des confinements aux conséquences sur les personnes sous-estimées, conflit en Europe, tremblement de terre en Turquie et Syrie, vagues de réfugiés, etc.

Il s'est produit un délitement du lien social, de l'isolement professionnel et un accroissement de la perturbation globale. La fédération UNSA-Education, l'UNSA ont pesé de tout leur poids pour apporter du lien, de la solidarité.

Le mouvement social contre la réforme des retraites depuis janvier, réagit contre une sérieuse brutalité institutionnelle. L'issue incertaine autour d'un projet qui provoque le rejet fondamental de la majorité de la population, questionne au-delà sur l'état de nos institutions, de notre débat démocratique. L'ensemble est perçu sévèrement à l'international. Des médias ont souligné que la mobilisation unitaire contre la réforme des retraites redonne un élan aux organisations, laisse entrevoir "un renouveau". Il faut transformer l'essai à l'issue d'une action tenace qui se poursuit, seule la victoire syndicale est belle.

Les constats convergent au sein de notre fédération sur la situation de tous les agents de notre ministère : attractivité, recrutement, malaise, souffrance au travail. Nous remercions A&I de nous avoir sollicités autour de celle des services déconcentrés, les sous-effectifs, la surcharge de travail. Les transferts de charges induits ont des incidences, une action commune est engagée, une action fédérale élargie à tous les syndicats concernés est envisagée.

Un agenda social des corps d'inspection s'est enfin ouvert le 14 février « missions et métier des IEN et IA-IPR » : métier, missions, pédagogie/organisation, administration. Une intervention commune en CAPN le matin avec les collègues du SEJS et du SI.EN a rappelé notre argumentaire : malaise, souffrance au travail, manque d'attractivité, crise de recrutement, frais de missions, irritants habituels, autant de vieilles lunes. Un protocole a été officiellement demandé au directeur de l'encadrement lors de la première réunion du GT Missions des IA-IPR et IEN, Des engagements ont été pris.

Sans revenir sur les effets délétères de la réforme du lycée sur l'organisation et la pédagogie, celle du collège est censée sans chamboulement. Une série de réunions multilatérales et bilatérales est en cours, actuellement le sur le cycle 4, la DGESCO paraît un peu sceptique sur l'approche par compétences, la pédagogie de projet que nous prônons. Lycée et collège nous mettent à contribution avec de nombreuses interrogations sur le fond et la forme. Des réunions reportées, des documents non transmis en amont : malgré la conjoncture, ceci démontre aussi le besoin de protocoles professionnels, de négociations véritables.

La plus-value de nos métiers c'est la pédagogie, souvent empêchée, négligée, oubliée, alors que l'OCDE confirme qu'investir dans l'éducation est économiquement rentable.

Force et courage à tous !

Pour continuer de prendre soin de nous et penser aux autres :
L'UNSA Éducation agit avec Solidarité Laïque :
dans sur la plateforme
«Soutenons tous les réfugié•es en provenance d'Ukraine»
Soutenons tous les réfugié•es

Christian Champendal
Secrétaire général

C'est reparti ?!

Première réunion de l'agenda social consacrée aux corps d'inspection « missions des IA-IPR et des IEN » - mardi 14 février 2023

Direction de l'encadrement : P. Moya, G. Marin, P. Seban, S. Callut, M. Rousseaux, A. Barbier ; IGESR : A. Szymczak ; Organisation syndicales : C. Champendal, M. Darmame (SNIA-IPR UNSA), P. Roumagnac, E. Jardon, F. Cugny, S. Collet (SI.EN UNSA), D. Kleinmann (SEJS UNSA) ; E. Nicolet, A. Castel, A. Lambertucci (SUI-FSU).



Pierre Moya, directeur de l'encadrement (DE), en ouverture de réunion, rappelle les éléments de contexte qui nécessitent de revoir la circulaire de 2015: d'une part, l'adhésion des corps d'inspection au RIFSEEP et d'autre part les difficultés rencontrées par les corps d'inspecteurs. Les constats convergent entre les rapports de l'IGESR, de la Cour des comptes et des échanges avec les recteurs et les DASEN. Le directeur explicite l'objectif double de cet agenda, avec des temporalités différentes :

- un objectif large vise à revaloriser, donner du sens et conforter la place des inspecteurs dans la gouvernance académique.
- un objectif opérationnel concerne le RIFSEEP, dans ses parties IFSE et CIA.

L'enjeu de ce GT est majeur, une opportunité est à saisir, le temps nécessaire y sera consacré. Trois temps sont prévus pour cette réunion :

- un état des lieux, diagnostic
- un temps consacré aux missions
- un temps consacré aux méthodes et au calendrier de travail

Pierre Moya précise que la réflexion sur l'évaluation des inspecteurs doit permettre de disposer d'outils sérieux, rigoureux et simples.

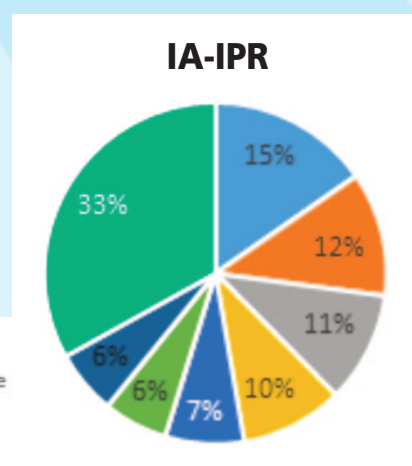
Snia-IPR



Le SNIA-IPR rappelle avoir demandé la réouverture de cet agenda social dès le mois de décembre 2022 à l'issue des élections professionnelles. Nous faisons part de notre souhait d'un dialogue social de qualité. Si nous partageons les constats généraux avec les autres OS des corps d'inspection, les causes, aggravées conjoncturellement, sont pour nous structurelles. L'alerte sur la mise en place du RIFSEEP en est la dernière manifestation. Nous demandons une méthode de travail, un calendrier global, de la prévenance et des documents de travail transmis en amont.

La Direction présente l'enquête auprès des académies sur « les missions particulières qui dépassent le cadre des missions quotidiennes du corps », à la rentrée 2023. 27 académies sur 30 ont répondu, avec des limites, des biais, possibles.

La répartition des IA-IPR par discipline d'origine est la suivante :



Pour les 1311 IA-IPR et les 650 IEN 2nd degré, la répartition des missions concerne les champs suivants :

- Pilotage pédagogique (voie pro-apprentissage, langues, arts sports, plan français, plan math, examens...) : 314
- VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE / LAÏCITÉ / EMC / EMI / EDD / Citoyenneté / Égalité des chances / Éducation à la défense : 146
- Décanat : 90
- FORMATION DES PERSONNELS : 78
- Éducation prioritaire : 72
- Instruction, en famille Hors contrat : 45
- Conseiller du recteur / DASEN : 37

Dans le détail, on compte : 15% d'IA-IPR de lettres ; 12% d'IA-IPR de mathématiques ; 11 % d'IA-IPR d'Histoire-géographie ; 10% d' IA-IPR EVS. 96 missions particulières à plein temps (hors IEF), assurées par les IA-IPR et les IEN 1er degré et IEN-EG, se traduisent par une décharge totale. 22 décanats, 21 au titre de l'EAFC, 9 pour l'action culturelle (ex DAAC), numérique 4, CARDIE : 4, DAREIC : 3, etc.

Commentant ces éléments, Anne Szymczak IGESR, Mission Enseignement primaire, constate que cette richesse montre une dysharmonie, des approches différentes en fonction des académies. Elle évoque « une réflexion systémique ». A titre d'exemple, l'évaluation des établissements, insatisfaisante à ses yeux, appelle à repenser le système de façon novatrice. Pierre Moya précise qu'il n'est pas nécessaire de supprimer les missions qui font la richesse du métier mais de réfléchir sur la gouvernance et le pilotage.

Le SNIA-IPR intervient pour :

- demander si l'article 2 du décret n°90-675 du 18 juillet 1990 portant statuts particuliers des inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale définissant les missions des « inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et les inspecteurs de l'éducation nationale exercent les missions prévues aux articles R. 241-19 à R. 241-21 du code de l'éducation » allait être modifié ou s'il s'agit uniquement d'une actualisation de la circulaire des missions de 2015.
- rappeler que les IA-IPR et des IEN exercent leurs missions dans le cadre du programme de travail académique arrêté par le recteur de l'académie ». Toute évaluation de leur travail doit intégrer cette dimension collective que ce soit au sein du groupe disciplinaire ou du collège des IA-IPR ou des IEN.
- rappeler ses objections sur la mise en œuvre actuelle du RIFSEEP. Les 96 missions particulières donnent lieu à décharge complète mais aussi à un classement au 1^{er} groupe. Or les missions de base de ces inspecteurs sont reprises par leurs



collègues disciplinaires en surcharge et sans reconnaissance de celle-ci en matière de classement dans les groupes de fonction. Cela impacte négativement le climat relationnel entre collègues.

Pierre Moya indique qu'il n'est pas prévu de modifier le décret 90-675 du 18 juillet 1990. Il précise que l'objectif est :

- de différencier entre missions, pilotage et coordination, et diffusion ;
- d'articuler les missions académiques et nationales ;
- d'apporter des réponses au déficit d'organisation, de mettre plus de visibilité dans les attributions.

S'agissant de la suite des travaux, le directeur de l'encadrement a indiqué que deux groupes travailleraient en parallèle :

- un GT Organisation syndicale/Direction de l'encadrement ;
- un GT Recteurs et DASEN/ Direction de l'encadrement.

Les OS ont proposé un temps d'échange entre ces deux GT parallèles, proposition déclinée par le directeur de l'encadrement, sans apporter d'argument supplémentaire.

Le SNIA-IPR espère éviter l'agenda social précédent, dont l'épisode RIFSEEP, avec deux GT en parallèle et la déception au vu des décisions arrêtées et des modalités mises en œuvre. Pierre Moya clôt la réunion, donne rendez-vous pour une prochaine rencontre, fin mars.

CAPN des corps d'inspection



Installée le 14 février 2023, avec une intervention liminaire commune des OS des corps d'inspection de l'UNSA-Education : SI.EN, SNIA-IPR et SEJS UNSA.

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur de la direction de l'encadrement, Mesdames et Messieurs les représentants du personnel, Mesdames et Messieurs les membres de l'administration.

Cette CAPN est la première depuis les élections professionnelles. Sa composition est pour nous originale puisque, pour la première fois, les trois corps d'inspection se retrouvent au sein d'une structure commune.

Force est de constater que les syndicats de l'UNSA Éducation ont su convaincre inspectrices et inspecteurs des trois corps et de toutes spécialités ou champ d'intervention de voter pour la liste que nous avons présentée ensemble. C'est pour nous une réelle satisfaction, car cela permet de montrer la pertinence pour nos mandants du modèle réformiste progressiste qui caractérise nos trois organisations et, plus globalement, notre fédération. Cela témoigne également que les revendications portées dans notre profession de foi sont en cohérence avec les aspirations et demandes des inspecteurs, notamment l'obtention de résultats concrets et significatifs afin d'améliorer les conditions et la qualité de vie au travail, mais aussi l'ouverture d'un agenda social avec comme finalité de développer l'attractivité de tous nos métiers. Dans ces domaines, la confiance de nos collègues nous oblige.

Si nous avons encore amélioré le taux de votants en notre faveur, cette satisfaction doit être relativisée, car nous ne pouvons oublier que le pourcentage de votes exprimés est inférieur de 10 points à ce qu'il était lors des dernières élections. Il faut dire que les modalités de vote étaient loin d'être fluides et qu'il n'y a rien d'étonnant à ce que des collègues aient renoncé après quelques tentatives infructueuses... Au-delà de l'évidente carence ergonomique, il faut aussi remarquer que bon nombre de collègues se sont désintéressés d'élire une com-

mission dont ils voient mal l'utilité. Nous avons énormément perdu en termes de prérogatives depuis la mise en place de la loi de transformation de la fonction publique. Il est vraiment paradoxal de voir le ministère et l'administration centrale insister sur l'importance du vote alors qu'il est évident que les élus dits « représentatifs » ne sont écoutés que beaucoup trop marginalement. Disons-le très clairement : quelle que soit la bienveillance de l'écoute dont vous ferez preuve, nous ne serons jamais satisfaits tant que n'auront pas été rétablies les marges d'autonomie et la transparence dans les informations dont nous bénéficions précédemment.

Cette frustration et ce sentiment que l'administration centrale ne les respecte pas sont encore amplifiés dans le contexte que nous connaissons. Dans nos trois corps, IEN, IA-IPR et IJS, dans toutes nos spécialités, les inspectrices et les inspecteurs ont de plus en plus de mal à donner du sens à leur action. Ils accumulent des tâches aussi chronophages qu'éloignées de ce qui devrait pourtant être leur cœur de métier : accompagner individuellement et collectivement les personnels d'éducation et d'enseignement, les écoles et les établissements, pour les aider à développer des projets contribuant à une meilleure réussite des jeunes. Ils devraient aussi pouvoir travailler en lien avec leurs partenaires, notamment associatifs et, dans une optique de complémentarité éducative, développer la pratique sportive et les activités de jeunesse conformément aux priorités ministérielles, tout en assurant le respect de la réglementation. La pression que certains inspecteurs subissent de la part de la hiérarchie locale devient de plus en plus difficile à supporter. Elle est génératrice au mieux d'un sentiment de malaise et débouche trop souvent sur des situations de stress, de souffrance, qui se concluent par des congés de maladie liés au travail, des retours dans le précédent corps d'origine, voire des ruptures conventionnelles qui portent préjudice à la mise en œuvre des politiques publiques. Dans un autre registre, les

modalités de défraiement, malgré nos multiples alertes, continuent à irriter les collègues, car elles réclament une débauche d'énergie qui serait plus utile au service de l'institution. Ceci est anormal, totalement inacceptable. Nous le dénonçons depuis déjà plusieurs années ; nous allons amplifier cette démarche, car il est impossible pour nous de voir nos collègues souffrir sans réagir fortement. A ce sujet, au regard de la qualité de vie et des conditions de travail, un bilan précis et complet de l'état des effectifs des trois corps serait grandement nécessaire, les mesures urgentes à prendre en seraient plus éclairées.

Nous ne doutons pas que les discussions proposées dans le cadre de l'agenda social des inspecteurs relevant du champ scolaire nous permettront d'avancer sur le couple définition des missions d'inspection / évaluation des inspecteurs, mais il nous semble urgent d'avoir une vision plus large et d'articuler la sphère de l'enseignement et celle de l'éducation, ce qui répondrait à un réel besoin, maintes fois exprimé sur le terrain.

Les évolutions de carrière que certains d'entre nous ont pu connaître récemment ne suffiront en aucun cas à apaiser le sentiment de frustration professionnelle qui se répand progressivement dans nos trois corps. Ainsi, les IJS ne sauraient être plus longtemps considérés comme des « inspecteurs au rabais ». Sans délai, des mesures de rattrapage, en particulier dans les domaines indiciers et pour le déroulé de leurs carrières doivent être adoptées, afin de les positionner clairement au-dessus des personnels techniques et pédagogiques qu'ils encadrent et de faire converger leur situation avec celle des autres corps d'inspection du ministère. Il faut en outre insister sur le fait que les avancées indiciers obtenues, pour significatives qu'elles soient, restent loin de nous satisfaire. Nous faisons observer que des évolutions très importantes sont actuellement mises en œuvre dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique. Nous demandons l'ouverture d'un nouvel espace de l'agenda social qui nous permettrait de voir comment ces mesures pourraient, même partiellement, impacter le déroulement de nos carrières qui sont insuffisamment valorisées, ce qui rend le recrutement des inspecteurs de plus en plus difficile.

Nous rappellerons dans cette intervention liminaire l'opposition massive des inspectrices et des inspecteurs aux mesures actuellement envisagées dans le cadre de la réforme des retraites. Elles sont génératrices de tensions sociales dangereuses et renvoient à des arguments plus idéologiques qu'économiques, que nous dénonçons fermement. Il semble qu'en ce domaine comme dans bien d'autres, les plus hauts responsables de l'État se sentent incapables de faire adhérer les citoyens à leurs choix prétendument éclairés et préfèrent les imposer. Une seule manifestation de démocratie une fois tous les cinq ans ne suffira pas à apaiser le corps social...

Nous terminerons cette intervention sur un ton plus léger en n'oubliant pas de saluer deux piliers de la direction de l'encadrement qui ont quitté récemment leurs fonctions.



Nous avons tous eu l'occasion de gérer des situations complexes, mais aussi de partager de bons moments avec Valérie Le Gleut et Martine Gauthier. Nous souhaitons à la première de trouver beaucoup de satisfactions professionnelles dans ses nouvelles missions et à la seconde de profiter d'une retraite méritée.

Nous vous remercions de votre attention.

La prochaine CAPN, prévue le 10 juillet, examinera la titularisation des stagiaires 2022-23.



Opérations de gestion 2023 : mobilité et lauréats du concours



Le concours 2023 se caractérise par une baisse importante du nombre de lauréats : 80 contre 112 en 2022. Le nombre des collègues recrutés sur la liste complémentaire est passé de 2 à 20 en 2023. Pour mémoire, le nombre de postes ouverts au concours a baissé de 43 % : 80 contre 140 en 2022.

Le SNIA-IPR félicite les collègues lauréats et souhaite aux 20 collègues figurant en liste complémentaire, une réponse rapide de la Direction de l'encadrement leur permettant de rejoindre leurs collègues admis en liste principale.

L'affectation des lauréats du concours est prononcée par le ministre de l'éducation nationale. Elle se fait selon le rang de classement au concours sur les postes restés vacants à l'issue des opérations de mutations des titulaires.

Voici le calendrier des opérations d'affectation :

- **Fin mai 2023** : publication de la liste des postes d'IA-IPR proposés aux lauréats du concours ainsi que le guide pour l'accès et l'utilisation du Portail Lauréat.
- **Du mardi 30 mai 2023 au lundi 5 juin 2023 inclus** : saisie des vœux d'affectation par les lauréats dans le Portail Lauréat (voir Note d'information relative à l'affectation des lauréats du concours de recrutement des IA-IPR).
À partir du lundi 12 juin 2023 : résultat des affectations dans le Portail Lauréat. Les lauréats doivent accepter ou refuser leur affectation sous 48 heures. Les candidats qui refusent perdent le bénéfice du concours.

Comme chaque année, le SNIA-IPR est disponible pour accompagner les collègues en amont, pendant et après les opérations d'affectation.

Les opérations de mobilité pour l'année 2022-2023 ont apporté une nouveauté avec la publication sur la liste des postes vacants au 1^{er} septembre de 8 postes d'inspecteurs référents instruction en famille (IEF) ainsi que de l'emploi de Directeur de Wallis et Futuna. Les candidatures sur ces postes, publiés également sur Place emploi public, se font toutefois séparément du mouve-

ment avec des réponses données durant le mois de mars 2023. Cela permet de rajouter les postes libérés suite à la nomination de collègues IA-IPR sur ces postes à la liste des postes vacants. Rappelons par ailleurs que par principe tout poste est susceptible de devenir vacant dans le cadre des opérations de mobilité.

Le nombre de postes proposés au mouvement 2023 est de 146 postes dont 33 postes ajoutés au 2 mars 2023. Il s'agit d'un léger recul par rapport à 2022 avec 153 postes proposés.

Pour rappel, 138 collègues avaient participé au mouvement 2022 : 138 IA-IPR dont 46 % de femmes (137 participants en 2021 et 142 en 2020). Parmi eux, 67 inspecteurs sont mutés sur un de leurs vœux soit un taux de satisfaction de 49 % (50 % en 2021 et 52 % en 2020).

S'agissant des motifs, 42 % des demandes ont été formulées au titre d'une priorité légale (centre des intérêts matériels et moraux outre-mer, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, rapprochement de conjoints). Parmi ces demandes, 50 % sont satisfaites (49 % en 2021). 48 % des demandes avaient pour motif la convenance personnelle. Parmi eux, 42 % ont obtenu satisfaction.

Les résultats des opérations de mobilité sont disponibles sur Colibris sur mon portail RH à partir du 19 avril 2023. Nous rappelons aux collègues n'ayant pas obtenu de réponse favorable à leur demande de mutation, qu'il est indispensable de déposer un recours et de nommer une organisation syndicale pour les représenter. À titre indicatif, 24 collègues avaient formulé un recours avec un taux de satisfaction de 13 %. **Nous restons disponibles pour accompagner individuellement les collègues durant ces opérations et répondre à leurs questions ou demandes de précision.**

Analyses statistiques et commentaires seront développés dans le prochain Flash #112.

Mohammed Darmame - Secrétaire général adjoint
Christian Champendal - Secrétaire général

Bureau national UNSA-Education,

21 mars à Ivry sur Seine: l'éditorial de ce numéro reprend les éléments de l'intervention du Snia-IPR. Lors de cette instance il a été largement question de mobilisation sociale et de la préparation du congrès de l'UNSA les 6, 7 et 8 juin prochains à Dijon.

Conseil national Snia-IPR,

18 janvier à Bordeaux : une synthèse des débats est consultable pour les adhérents, en rubrique Compte-rendu.

Bureau national Snia-IPR,

le 11 juillet à Lyon : un nouveau bureau, élu après consultation de tous les adhérents à jour de leur cotisation sera installé. Des informations sur les modalités de scrutin suivront prochainement.

INSTANCES



CSA MEN 09/02 2023 : le CSA Men s'est réuni le 9 février 2023. Le ministre est venu installer cette nouvelle instance. L'UNSA Éducation réaffirme sa détermination à faire entendre la parole et le projet global de l'ensemble des métiers qui font le service public d'éducation, colonne vertébrale de notre république sociale et laïque.

CSE 26/01/2023 : projet de décret portant modification des modalités de nomination des recteurs. **Avis défavorable.**
Projet de décret relatif au réexamen du droit à une bourse nationale d'études du second degré : **Avis favorable.**
Autres textes essentiellement consacrés à la voie professionnelle.

CSE 21/03 2023 : collège - 6ème, les autres textes essentiellement sur le DNB et Bac Haïti session 2023, le plan numérique.

Vœu intersyndical contre la suppression de la technologie en 6ème : POUR 55, CONTRE 2, ABSTENTION 3, REFUS de vote 0.

Arrêté modifiant l'organisation des enseignements : il supprime une heure de Technologie pour instituer une heure de soutien/approfondissement Français ou Maths, donne la possibilité pour les professeurs d'école d'intervenir dans cette heure. « **Devoirs faits** » est rendu obligatoire sans volume horaire précisé avec une nouvelle appellation « Accompagnement aux Devoirs » pour insister sur la méthodologie et « apprendre à apprendre ». (Un second arrêté applique les mêmes dispositions aux SEGPA). **Vote** : POUR 0, CONTRE 59, ABSTENTION 2, REFUS de vote 0.

Fédération et syndicats votent CONTRE un projet à minima sans moyens humains dédiés, à DHG constante, la suppression de la technologie, très contestée et des temps de concertations non prévus.

Une telle majorité contre un texte, très rare, engage à une réflexion de la part du ministre et de son entourage

**Auteur
Fonction**

Noir, sans soulagement ?

(Situation des services)



On connaissait les noirs somptueux de Soulages, qui font mentir toutes les malédictions. On n'aurait pas imaginé que l'un des plus zélés serviteurs de la couleur serve d'accroche à tout ce que le noir porte de négatif, RenoirRH.

Qu'un logiciel voué à ce qui manque le plus cruellement à nos ministères, la bonne gestion des ressources humaines, soit associé à l'obscurité et à l'opacité, c'est une forme de malédiction. La réaction de nos collègues des services est en effet sans appel ou plutôt un appel au secours. Congés maladie, burn-out, fuite vers d'autres services ou ministères, titulaires remplacés par des contractuels qui ne restent pas longtemps car ils fuient également... Ceci ne concerne pas seulement les gestionnaires mais également les cadres intermédiaires, placés entre le marteau et l'enclume, qui essaient de protéger leurs collègues tout en devant rendre compte à leur hiérarchie. Il en résulte une perte de technicité et une désorganisation des services. Des solutions ? Il serait grand temps, face à cette gabegie et désespérance professionnelle :

- en urgence, de pourvoir en septembre 2023 les postes restés vacants ;

- de créer de nouveaux postes en masse pour étoffer les services ;
- de mettre en œuvre une réelle formation et d'agir sur la qualité et les conditions de vie au travail, conformément aux engagements pris devant nous par le ministre ;
- de prendre en compte l'expérience des personnels ;
- de rémunérer plus justement les contractuels ;
- de manière générale, de créer les conditions d'une réelle attractivité des métiers de l'administration de l'éducation nationale dont dépendent notamment les recrutements.

Ce sont ces solutions, qui relèvent simplement du sens commun et de la bonne administration, que nous voulons en commun porter auprès de notre ministère. Afin de rendre au noir la lumière solaire de Soulages.

Jean-Marc Boeuf

Secrétaire général A&I UNSA (Administration et intendance)



Parutions UNSA-Éducation

- **L'Éduc' Mag N°174,**
- **Questions d'éducation N°48**
Qu'est-ce que co-éduquer ?

Collège



Une série de consultations réunit la DGESCO avec l'ensemble des organisations en multilatérales, et l'UNSA-Education en format bilatéral, autour de thématiques du collège. Le SNIA-IPR intervient à chacune de ces consultations. Pour faire le point en cours de route, nous présentons la synthèse des principaux éléments, issus essentiellement des réunions bilatérales. Calendrier des bilatérales et multilatérales :

Bilatérales DGESCO - UNSA-Éducation	Multilatérales sur l'évolution du collège
<ol style="list-style-type: none"> 1. Découverte des métiers : 21 février 2. Pédagogie et programme du cycle 4 : 1er mars 3. Évaluations cycle 4 et DNB : 9 mars 4. Parcours de l'élève en cycle 4 : 21 mars 5. Instances de pilotage : 30 mars 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Évolution du collège : 8 février 2. Évolution du collège : 9 mars 3. Évolution du collège : 5 avril

La DGESCO pointe la réussite au DNB, mais souligne que ces résultats contrastent avec le niveau fragile des élèves, constaté à l'entrée en seconde. L'articulation pédagogique entre les notes et l'évaluation par compétences est questionnée. La DGESCO, qui n'a pas la solution, revient sur ce paradoxe et sur une recherche de réponse.

Nous sommes d'accord pour dire qu'il faut relancer l'approche par compétences tout au long du cycle et utiliser des niveaux de maîtrise des compétences. La formation initiale et continue des professeurs est au centre de la démarche. Différents exemples sont discutés. Est souligné que le travail est à poursuivre pour « acclimater » les compétences (dont les "soft skills") au collège et au lycée : tout cela est en place au primaire, dans le monde du travail et à l'Université. Nos interlocuteurs relancent les échanges sur la lisibilité de compétences (via le taux de succès du DNB) vs les mauvais résultats à l'entrée au lycée. Le travail qui a été mené au lycée professionnel sur le travail effectif par compétence et niveau de maîtrise fait consensus pour les syndicats de l'UNSA et repose la question de la formation tant initiale que continue. Le cycle 4 en trois ans pose la question de l'éventuelle possibilité pour certains élèves de « prendre leur temps » afin de conserver des possibilités d'orientation plus ouvertes en fin de collège. Tous sont d'accord pour éviter le redoublement, coûteux et inefficace. L'UNSA rappelle son attachement aux compétences.

Le SNIA-IPR souligne aussi que la logique de cycle doit persister, car elle favorise notamment des progressions communes chez

les enseignants, assure un travail plus lisible pour les élèves (même si la publication de repères annuels a brouillé le message). Il existe même, à titre expérimental, des classes de cycle... Si la réflexion en est à ses prémisses, la proposition est unanime du côté de l'UNSA : un accompagnement au cœur de la classe, des changements de pratiques (co animation, pédagogies innovantes). Un système type « plus de maîtres que de classe » voire type RASED pour les classes du collège est un point de départ pour qu'un dispositif soit au service de la réussite de l'élève. Toutes les parties s'accordent sur l'inutilité de "refaire la même chose", et sur les nécessaires coûts financiers associés, qui ne sont pas évalués à ce stade..

La découverte des métiers a pour " philosophie " de connaître des secteurs d'activité et d'élargir son ambition y compris territoriale, dans un objectif d'égalité. Le directeur présente l'expérimentation menée à partir d'un appel à projet via les recteurs et une note de service ; 640 établissements ont répondu (c'est plus qu'attendu). Les territoires sont variés, toutes les académies représentées, certaines volontaristes : Lille, Versailles, Nancy, Grenoble; 15 % de privé sous contrat et 25 % d'Éducation Prioritaire. Le travail s'appuie sur les réseaux DRAIO, DRAFPIC, ONISEP et un Comité national de suivi.

Les contenus s'organisent en trois « briques » : secteur d'activité, dimension immersive et connaissance des études post-collège (stages, visites, parcours), au-delà des ressources locales et des représentations familiales. L'organisation n'est pas encore finalisée (volume horaire, ventilation sur les années du cycle) ;

les propositions seront certainement annuelles plutôt qu'hebdomadaires (en l'état de la réflexion : 18h en 5^e ; 36 h en 4^e et 54 h en 3^e), l'articulation avec le Pacte reste à étudier. collèges seront concernés dès 2023-24, il sera tenu compte de l'existant pour commencer.

L'UNSA exprime le souhait de faire partie du comité de suivi et interroge le lien avec Parcours Avenir, Folios... Il y a un risque de confusion, désordre ou illisibilité. Se pose aussi la question du tissu économique pour les stages, et des coûts des visites (cette question des transports et des coûts reviendra à plusieurs reprises). Du point de vue pédagogique, les visites doivent faire l'objet d'une réflexion (qu'est-ce qui est donné à voir ? Que retiennent les élèves ? saleté, bruit...) et les professeurs accompagnés (stages ?) sur les représentations de l'entreprise.

Le rôle du Psy EN est souligné : le professeur n'est pas ici l'expert, et il a aussi des objectifs de programme. La question du genre et l'articulation avec les compétences telles qu'identifiées dans les programmes est aussi rappelée.

La DGESCO précise qu'il s'agira d'une "fusion" plutôt que d'une nouvelle organisation et que la collaboration avec les entreprises est prévue, peut-être via le dispositif "Les entreprises s'engagent", qui dispose de 70.000 entreprises et d'un volet « jeunesse ». La prise en compte de la question du genre est actée, de même que la réflexion sur les transports (le problème se pose avec le Pass Culture).

L'Onisep prépare un outil « programme Avenir ». L'orientation ne concerne pas uniquement le LP. La Fonction publique et les associations sont parties prenantes dans la découverte des métiers. Quant au Pacte, le Directeur précise qu'il « peut permettre de mieux rémunérer, mieux identifier ce qui est fait et à payer » à la différence d'une IMP moins lisible. Une note de service sera partagée puis publiée dans les semaines à venir.

Instances de pilotage

Le conseil de cycle 3 est privilégié, un conseil Collège-Lycée est suggéré par le SE-UNSA pour renforcer les articulations. Les temporalités, la disponibilité c'est-à-dire le besoin de temps et de moyens, la prise en compte de tous les élèves sont rappelés instamment. Le LSU est questionné par l'administration, un comité de suivi des évolutions du Collège est suggéré par le SNIA-IPR. Les évaluations nationales ou tests de positionnement (CM1) sont mis en perspective critique. L'évaluation, l'orientation sont des appuis techniques indéniables.

En ce qui concerne l'évaluation du cycle 4, constat est fait par les partenaires sociaux de l'opérationnalité suffisante du LSU, de la validité reconnue des apprentissages et évaluations par compétences adossées à "des programmes de cycle adossés au socle". La question récurrente du biais social lors de l'épreuve orale (qui porte sur un des projets menés par le candidat dans le cadre des enseignements pratiques interdisciplinaires du cycle 4, du parcours Avenir, du parcours citoyen ou du parcours d'éducation artistique et culturelle) remet au centre l'attention portée de l'enseignement de l'oral et rappelle la nécessité de transversalités (EPI, ETLV, parcours...). Appuyées sur la recherche en pédagogie, des expérimentations doivent être accompagnées et évaluées avant d'être généralisées.

La question des programmes de cycle 4 porte tout autant sur les contenus et progressions que sur l'approche globale.

L'ensemble de l'UNSA ne demande pas de changement pour les programmes et rappelle le soutien à l'entrée par compétences et au socle. Dans ce débat, la question de l'accompagnement des familles à l'évaluation par compétences tout au long de la scolarité obligatoire est assurément un palier nécessaire pour garantir l'équité scolaire - la perception "à l'ancienne" contrastant avec l'agilité d'une perception experte de certains parents. Cependant, la place de l'oral (socialement discriminant) est à renforcer. Il faut aussi s'interroger sur l'alourdissement en SPC (lié à l'ajout de l'EDD) et encourager la pédagogie de projet et l'interdisciplinarité comme à l'AP. Des moyens fléchés pour les "éducations à " seraient appréciés.



Positions et propositions du SNIA-IPR sur le collège

- Une approche par compétences et niveaux de compétence des apprentissages
- des programmes globalement satisfaisants adossés au socle commun de compétences de connaissances et de culture et déclinés par cycles, des compétences qui sont évaluées
- une approche interdisciplinaire transversale, une pédagogie de projet, une attention portée à l'oral
- un socle commun de compétences, de connaissances et de culture, un LSU, nécessaire et suffisant
- des points de vigilance à chaque étape : égalité filles-garçons, équité territoriale
- l'éducation au numérique : du codage, sans oublier la formation aux usages des logiciels
- une constante : la formation initiale et continuée des enseignants

Un webinaire bi-ministériel...



Cet évènement à distance auquel participaient les ministres du scolaire et du supérieur, animé par Jean-Charles Ringard et Pierre Mathiot, co pilotes du Comité de suivi de la réforme du lycée, a réuni le 11 janvier IA-IPR et Personnels de direction pour évoquer les perspectives d'une « réforme » du lycée, sur laquelle le SNIA-IPR et l'UNSA-éducation ont déjà exprimé réserves et alertes, lors des consultations et en Comité de suivi de la réforme du lycée. 2 des 3 questions posées par les IA-IPR, concernent Parcoursup. Au-delà de l'effort de communication, des intentions louables, les réponses apportées, accessibles sur la synthèse au bout du lien <https://www.education.gouv.fr/media/154634/download>, montrent les incidences d'une réforme compliquée. Le travail, toujours en cours, illustre un besoin de réponses de l'ensemble de la communauté éducative qui a charge de mise en œuvre au quotidien, et au-delà celui des usagers.

Question à Sylvie Retailleau (Ministre ESR) de Christian Champendal - IA-IPR SG du SNIA-IPR UNSA : Comment assurer la transparence de Parcoursup et une lisibilité globale des critères de sélection, notamment dans les filières sélectives ?

Question à Anne-Sophie Barthez (DGESIP) de Christophe Mazuyer - IA-IPR académie d'Aix-Marseille : Parcoursup est vu comme une "boîte noire" qui doit être alimentée avec de nombreuses informations sans visibilité sur l'utilisation effective

de chacune de ces informations. L'ergonomie de la plateforme pourrait-elle en partie être modifiée afin de rendre plus compréhensible son algorithme et mieux pouvoir l'expliquer aux familles ? A cette fin, pourrait-on imaginer que les chefs d'établissement et les équipes pédagogiques disposent d'exemples concrets sur les stratégies de recrutement des établissements du supérieur ? Importance relative des résultats (contrôle continu, épreuves ponctuelles), des appréciations, des choix des enseignements de spécialité, des lettres de motivation, éventuellement des contenus du LSL... Comment revoir l'ergonomie de Parcoursup pour le rendre plus attractif et mieux comprendre l'algorithme en général pour pouvoir l'expliquer aux familles ?

Question à Edouard Geffray (DGESCO) d'Alban - IA-IPR académie de Reims : Ne peut-on envisager une réorganisation complète des emplois du temps et des missions des enseignants au 3^{ème} trimestre de terminale afin d'orienter les interventions des enseignants sur des mises en situation d'oral (à part spécialités, philosophie et EPS), la construction de transversalités entre les matières (donner du sens aux matières du tronc commun) et l'ouverture au monde et à la société (engagement associatif, connaissance des institutions politiques, droit de vote, etc.) ?

Christian Champendal
Secrétaire général

École et transidentités



La question des transidentités émerge très lentement dans notre système scolaire.

Il faut attendre 2012 pour que le terme de transphobie apparaisse pour la première fois : Vincent Peillon, alors ministre de l'Éducation nationale, commande un rapport dans lequel apparaît ce terme. Mais en décembre 2015, quand la première véritable campagne contre l'homophobie est lancée, elle est intitulée « L'homophobie n'a pas sa place à l'École » et le terme transphobie n'est pas mis en évidence.

Les années 2019-2021 accélèrent la prise en compte des transidentités à l'École.

C'est en 2019 que l'engagement de l'Éducation nationale contre la transphobie se concrétise avec la campagne de sensibilisation aux LGBTphobies « Tous égaux, tous alliés ». En janvier 2021, un groupe de travail spécifiquement dédié à la transidentité est constitué au ministère et les travaux aboutissent à la publication, le 29 septembre 2021, d'une circulaire ministérielle intitulée « Pour une meilleure prise en compte des questions relatives à l'identité de genre en milieu scolaire ». Cette circulaire concerne l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, privé comme public, premier degré comme second degré.

Une certaine frilosité à parler de transidentités à l'École perdure.

Même si le ministère affiche une volonté de prendre en compte les transidentités à l'École, les personnels de l'Éducation nationale s'emparent encore assez peu de cette question. La méconnaissance de ce que sont les transidentités est souvent en cause. La formation des personnels est donc essentielle et elle est engagée dans de nombreuses académies.

La sexualisation de la question des transidentités joue probablement un rôle dans la frilosité de certains personnels. En effet, même si l'identité de genre n'a rien à voir avec la sexualité, des stéréotypes et des préjugés anciens associent les femmes transgenres à une sexualité débridée. De même, l'association transidentité/prostitution n'a pas totalement disparu de l'imaginaire collectif et médiatique. Enfin, le spectre du prosélytisme est parfois brandi, ce qui n'a pas de sens : parler de transidentités à des élèves ne crée pas de vocations car on ne peut pas faire advenir la transidentité d'une personne.

La transphobie est une réalité à l'École.

La transphobie, qui désigne le mépris, le rejet ou la haine des personnes trans, ne s'arrête pas aux portes des écoles et des établissements. Soulignons d'emblée qu'à la différence de l'homophobie, la transphobie en milieu scolaire n'émane pas que des pairs mais assez souvent des personnels. Les filles transgenres sont davantage victimes de transphobie que les garçons transgenres : comme le souligne Emmanuel Beaubatie dans son ouvrage *Transfuge de sexe. Passer les frontières du genre* (éditions La Découverte, 2021), c'est en fait la féminisation qui explique cette différence de traitement : les transphobes voient dans les filles transgenres des garçons efféminés et les signes de féminité sont perçus comme des signes d'homosexualité.

Les conséquences de la transphobie à l'École sont nombreuses et marquent profondément la vie des élèves concernés. La transphobie engendre chez les élèves transgenres un stress spécifique, appelé « stress des minorités », qui se traduit par un sentiment de honte ou d'isolement, un état dépressif, des comportements autodestructeurs et/ou suicidaires...

L'École a pour mission de lutter contre la transphobie.

Pour prévenir et faire reculer la transphobie, l'École doit d'abord apporter une réponse systématique aux comportements à caractère transphobe. Et il est important de ne pas responsabiliser les jeunes victimes des situations qu'ils vivent : la lutte contre la transphobie ne doit pas reposer sur l'élève trans lui-même mais elle doit être l'affaire de toute la communauté éducative.

En plus de la formation de l'ensemble des personnels, il faut également sensibiliser les élèves à la lutte contre la transphobie. Cette sensibilisation est de nature éducative : disposer des affiches dans l'établissement, faire de la journée du 17 mai (journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie) un moment de réflexion et de solidarité avec les élèves transgenres, faire intervenir des associations ou encore valoriser les pratiques de soutien entre élèves (« des alliances »). Mais cette sensibilisation est aussi pédagogique : il s'agit en effet de réfléchir à la prise en charge par les enseignements de cette question des transidentités. C'est ce qu'affirme d'ailleurs la circulaire ministérielle du 29 septembre 2021 en proposant de développer la prévention de la transphobie à travers les situations d'apprentissage. Dans son ouvrage *Hétéro l'École (éditions du remue-ménage, 2019)*, la sociologue Gabrielle Richard nous rappelle que « c'est souvent à l'école que les jeunes LGBTQI apprennent leur anormalité. Pourquoi ? Parce qu'on la leur enseigne ».

Le rôle de l'École : être à l'écoute des élèves transgenres et de leur famille.

Face un élève que l'on sent en questionnement sur son identité de genre, il est important pour les personnels d'une école ou d'un établissement de laisser l'élève venir à son rythme, de l'écouter sans jugement, de ne pas faire pression pour que l'élève colle à une catégorie, de l'encourager à s'ouvrir. La bienveillance et le pragmatisme constituent la règle d'or dans l'instauration de ce dialogue. Deux points de vigilance néanmoins sont à noter. D'une part, l'identité de genre de l'élève relève de son intimité : quand on entame le dialogue avec l'élève, l'élève n'a pas à justifier son identité de genre et on ne doit pas mettre comme préalable un rendez-vous avec un personnel de santé ou la production d'un diagnostic médical. D'autre part, certaines questions touchant à l'intimité de l'élève (notamment celles relatives au corps ou au parcours médical) n'ont pas à être abordées à moins que l'élève en prenne l'initiative.

Selon les cas, l'école ou l'établissement doit aussi dialoguer avec les parents de l'élève transgenre. Il s'agit en effet de rassurer ces derniers, de les écouter, de les accompagner, de les informer et de leur garantir que l'enfant ne souffrira pas de sa transidentité dans l'école ou dans l'établissement. Comme le rappelle la circulaire du 29 septembre 2021, le dialogue avec les parents n'est engagé que si l'accord explicite de l'élève a été obtenu. Une divulgation non souhaitée de la transidentité de l'élève peut l'exposer à un sérieux risque de rejet ou de violence.



L'École doit permettre à l'élève transgenre de faire sa transition dans de bonnes conditions.

La circulaire du 29 septembre 2021 explicite ces « bonnes conditions » et aborde la question du prénom d'usage, des normes vestimentaires, des espaces d'intimité.

La circulaire développe assez longuement la question du changement de prénom d'usage à l'École et fixe des règles claires : pour l'élève mineur, le changement de prénom d'usage est accordé si l'élève le demande et si les deux parents l'acceptent. L'école ou l'établissement doit alors substituer le prénom d'usage dans tous les documents qui relèvent de l'organisation interne comme les listes d'appel.

La circulaire est également très précise en ce qui concerne les normes vestimentaires : les vêtements et accessoires autorisés et interdits le sont pour tous les élèves sans distinction. Par exemple, on ne peut pas interdire le port de la jupe ou de maquillage pour un garçon, si cela est autorisé pour une fille.

Enfin, pour les espaces d'intimité (toilettes, vestiaires, dortoirs), c'est plutôt un panel d'options qui est proposé et qui repose notamment sur la temporalité : par exemple, l'établissement peut convenir avec l'élève de la mise en place d'horaires aménagés pour l'utilisation de vestiaires et des salles de douches collectives.

Pour conclure, la responsabilité de l'École dans la lutte contre la transphobie ne doit pas être minimisée, notamment du fait des risques suicidaires des élèves transgenres qui sont élevés.

Il est urgent de créer une culture d'établissement (ou d'école) qui prévienne la transphobie.

La finalité première de l'École, ne l'oublions pas, c'est la réussite scolaire mais des comportements non inclusifs sont des obstacles à cette réussite. Il nous faut donc prendre conscience de nos stéréotypes, de nos préjugés et faire évoluer nos représentations pour changer les pratiques et considérer la diversité des élèves comme la seule norme pertinente.

Stéphane Henry
Délégué Académique de LILLE

NICE



Nice est une "petite" académie, avec deux départements, le Var (83) et les Alpes-Maritimes (06), parfaitement équilibrés en nombre d'élèves comme d'établissements. Elle est incluse dans la région académique « Provence Alpes Côte d'Azur », et nous dépendons de la région administrative éponyme.

210 km séparent Saint Cyr sur mer et Menton, soit le point le plus occidental du point le plus oriental. Notre académie se caractérise par la forte densité sur son littoral et les deux pôles, Nice et Toulon/la Seyne, sont aux antipodes de l'académie. De fait, les déplacements d'un pôle à l'autre s'avèrent chronophages, et empirés par la circulation difficile, si bien que la connexion Nice / la Seyne sur Mer peut mettre 2h30 à 3h de route pour seulement 150 km.

Nous sommes 34 IA-IPR et deux faisant fonction. 5 IA-IPR ont une académie en extension (principalement la Corse qui nécessite un temps de trajet très important). Le doyen est élu pour deux ans, assisté par un vice-doyen. Nous tenons à cette alternance. Une autre caractéristique est que le nombre de dossiers et de missions par IA-IPR y est plus élevé, et l'académie a peu profité de la vague de création de postes qui avait bénéficié à un certain nombre d'académies au moment de la mise en place du PPCR. Jusqu'à très récemment, les dossiers n'étaient pas attribués collégialement, pas plus que les heures d'aide à l'inspection, ce qui a provoqué une certaine tension.

La charge de travail, trop lourde, est très souvent évoquée en collège (ce point d'ailleurs a modifié les ordres du jour des deux

derniers collèges) et la lassitude s'installe. Certains collègues songent même à changer de métier !

Le secrétariat général ne joue pas suffisamment sa fonction d'appui et nous avons dû provoquer une réunion en intersyndicale (du jamais vu jusque-là dans notre académie !) car pour les collègues inspecteurs (1^{er} et 2^e degrés), la politique appliquée pour les frais de déplacement était vécue comme une véritable maltraitance et un manque de considération.

Par contre, les collègues apprécient particulièrement le fait que notre nouvelle rectrice mène une politique volontariste sur le thème de l'égalité des chances et des territoires (ECT) en accroissant l'accompagnement humain et financier de 19 collèges et leurs écoles de secteur dont les caractéristiques sont proches de l'éducation prioritaire. Chaque IA-IPR est donc référent d'un réseau et certain d'un RECT (réseau d'égalité des chances et des territoires). Cela s'ajoute à leur discipline et/ou missions spécifiques. Les IA-IPR doivent accompagner prioritairement ce dispositif RECT.

Une refonte de l'attribution des dossiers et missions, ainsi que des heures d'aide à l'inspection, serait en train de s'opérer. Enfin, nous sommes vraiment en attente d'informations sur la mise en œuvre de la part variable du RIFSEEP. Nous attendons également la remise à plat du classement par groupe qui nous avait été promise.

Christophe Gobert et Hélène Croissonier
Délégués Académiques de NICE

International

Quoi de neuf pour l'Éducation en Afrique ? - Vidéo

Accès à l'éducation, qualité et gouvernance des systèmes éducatifs, Augustin Tumba-Nzujji de la Fédération Nationale des Enseignants du Congo explique la situation scolaire en RDC où il n'est pas rare d'avoir 120 élèves dans une salle de classe et où la gratuité de l'École n'est pas un acquis.



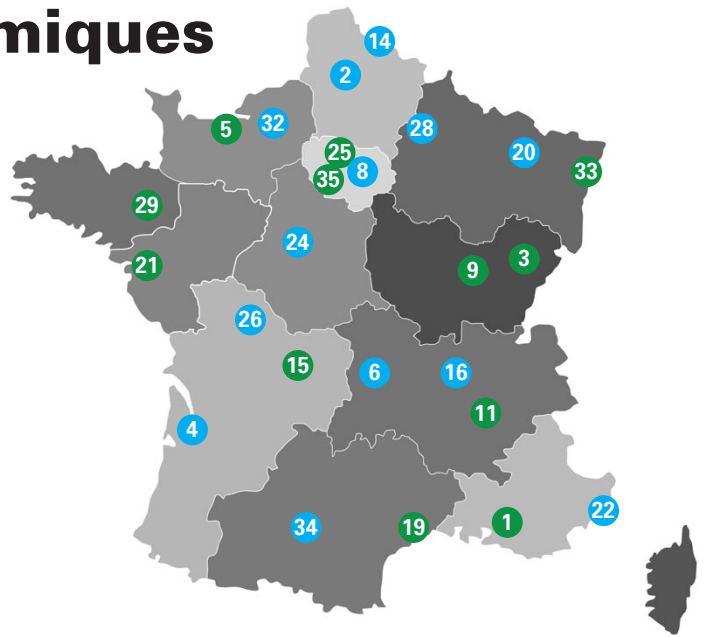
L'agenda du Secrétariat général - Janvier - Février - Mars 2023



- 30 mars Bilatérale - Collège: Instances de pilotage (DGESCO)
- 30 mars Tribune fédérale école inclusive
- 29 mars Comité suivi du lycée d'enseignement général et technologique
- 24 mars Conseil supérieur éducation (CSE)
- 21 mars Bilatérale - Collège : Parcours de l'élève en cycle 4 - Evaluations cycle 4 et DNB (DGESCO)
- 21 mars Bureau national UNSA Éducation
- 9 mars Multilatérale Évolution du collège
- 1^{er} mars Bilatérale Collège: Pédagogie et programme du cycle 4 (DGESCO)
- 21 février Bilatérale - Collège : Découverte des métiers (DGESCO)
- 14 février GT « missions des IA-IPR et des IEN » (Agenda Social)
- 14 février CAPN corps d'inspection installation
- 8 février Multilatérale - Évolution du collège
- 26 janvier Conseil supérieur éducation (CSE)
- 25 janvier Comité de suivi du lycée d'enseignement général et technologique et du baccalauréat
- 25 janvier Rencontre SNIA-IPR - CNESCO
- 24 janvier Bilatérale - Echanges autour du collège
- 24 janvier Rencontre avec Gérard Marin Chef de service, adjoint à la direction de l'encadrement
- 18 janvier Conseil national SNIA-IPR (Bordeaux)
- 9 janvier Echange SNIA-IPR - mission IGESR sur le PPCR
- 8 janvier Cérémonie élections professionnelles (Direction de l'encadrement)



Les délégué.e.s académiques du SNIA-IPR



GUADELOUPE



MARTINIQUE

GUYANE
FRANÇAISE

LA REUNION



MAYOTTE

NOUVELLE
CALÉDONIEPOLYNÉSIE
FRANÇAISE

10 IH2EF

30 RETRAITÉS

- 1 AIX-MARSEILLE
- 2 AMIENS
- 3 BESANCON
- 4 BORDEAUX
- 5 CAEN
- 6 CLERMONT
- 7 CORSE
- 8 CRETEIL
- 9 DIJON
- 10 IH2EF
- 11 GRENOBLE
- 12 GUADELOUPE
- 13 GUYANE
- 14 LILLE
- 15 LIMOGES
- 16 LYON
- 17 MARTINIQUE
- 18 MAYOTTE
- 19 MONTPELLIER
- 20 NANCY-METZ
- 21 NANTES
- 22 NICE
- 23 NOUVELLE CALEDONIE
- 24 ORLEANS TOURS
- 25 PARIS
- 26 POITIERS
- 27 POLYNESIE
- 28 REIMS
- 29 RENNES
- 30 RETRAITES
- 31 REUNION
- 32 ROUEN
- 33 STRASBOURG
- 34 TOULOUSE
- 35 VERSAILLES

Pierre-Olivier THEBAULT

Fabrice BROWET

Jean-Luc BERTOLIN

Philippe JANVIER

Bruno DESCAMPS

Henri DURAN

Sylvie FONTANA

Brice SICART

Paul GERMAIN

Agnès GIZARD

Christian CHAMPENDAL

Christelle CHARRIER

Vincent THIERRY

Stéphane HENRY

Franck LUCHEZ

Jean-Luc COURNAC

Frédérique HANNEQUIN

Loetizia FAYOLLE

Cyril MOLLERA

Romuald TOMASINI

Marianne WOJCIK

Didier GOUIL

Hélène CROISSONNIER

Laurent CHARDON

Cyril DESOUCHES

Alienor VERONESE

Aurélie SURATTEAU

Thierry ROLANDO

Éric BARJOLLE

Sylvie MARTINEAU

Patrick BORLOZ

Gilles PATRY

Danielle KUNEMANN

Annick AMADEUF

Hervé KERADEC

Audrey STEINMANN

Fabien VERGEZ

Ludovic LEGRY

Dominique CHAMBLAY

DA

DA-BN

DA

DA-BN

DA

DA

DA

DA

DA

DA-BN

CAPN-DA-BN

DA

DA

DA

DA-BN

DA

CAPN-DA-BN

DA

DA

DA

DA

DA

DA

DA

DA

DA

DA -BN

DA

DA

DA

Contact

DA

DA

BN

DA

DA

DA

DA

Contact

pierre-olivier.thebault@ac-aix-marseille.fr

fabrice.browet@ac-amiens.fr

jean-luc.bertolin@ac-besancon.fr

philippe.janvier@ac-bordeaux.fr

bruno.descamps@ac-normandie.fr

henri.duran@ac-clermont.fr

sylvie.fontana@ac-corse.fr

Brice.Sicart@ac-creteil.fr

paul.germain@ac-dijon.fr

agnes.gizard@ac-lyon.fr

christian.champendal@ac-grenoble.fr

christelle.charrier@ac-guadeloupe.fr

thierry.vincent@ac-guyane.fr

stephane.henry@ac-lille.fr

franck.luchez@ac-limoges.fr

jean-luc.cournac@ac-lyon.fr

frhannequin@gmail.com

loetizia.fayolle@ac-mayotte.fr

cyril.mollera@ac-montpellier.fr

romuald.tomasini@ac-nancy-metz.fr

marianne.wojcik@ac-nancy-metz.fr

dgouill@ac-nantes.fr

helene.croissonnier@ac-nice.fr

laurent.chardon@ac-noumea.nc

cyril.desouches@ac-orleans-tours.fr

alienor.veronese@ac-orleans-tours.fr

aurelie.suratteau@ac-paris.fr

thierry.rolando@ac-paris.fr

eric.barjolle@ac-poitiers.fr

patrick.borloz@ac-reims.fr

gilles.patry@ac-rennes.fr

d.kunemann@orange.fr

annik.amadeuf@ac-reunion.fr

herve.keradec@ac-rouen.fr

audrey.steinmann@ac-strasbourg.fr

fabien.vergez@ac-toulouse.fr

ludovic.legry@ac-toulouse.fr

Bulletin d'adhésion

Rejoignez le SNIA-IPR !

Snia-ipr



DESTINATAIRE

Votre délégué académique qui procédera ultérieurement à un envoi groupé (bulletins et cotisations) à **Thierry BRUNET** - Trésorier - 5, Place Clemenceau - 25300 PONTARLIER
ou à l'attention de Christian CHAMPENDAL - SNIA-IPR UNSA - 87 bis av. Georges Gosnat - 94853 IVRY/SEINE

ADHÉRENT*

Je soussigné(e) Mme M.

NOM : Prénom :

Adresse personnelle :

CP : Ville :

Téléphone personnel : Portable :

Adresse électronique :

IA-IPR de (spécialité/discipline) : Académie :

Adhère Renouvelle mon adhésion au SNIA-IPR

Important : Les cotisations au titre de l'année scolaire 2022-2023 doivent être réglées avant le 31 décembre 2022 pour donner lieu à la réduction fiscale au titre de la déclaration de revenus 2022.

COTISATION*

- 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, bd Aristide BRIAND - 91600 SAVIGNY/ORGE.
- Membre bienfaiteur**, je verse la somme (libre) de

PAIEMENT DE VOTRE COTISATION

- par virement bancaire** (modalité à privilégier) :
au bénéfice de Ass SNIA-IPR. BP BFC PONTARLIER-00007
IBAN : FR76 1080 7000 0772 4217 2616 620 BIC : CCBPFRPPDJN
avec bulletin d'adhésion complété et signé (téléchargeable sur le site) à remettre à votre délégué académique
- par chèque**, à l'ordre de SNIA-IPR :
- à remettre de préférence à votre délégué académique avec bulletin d'adhésion complété et signé (téléchargeable sur le site) pour son envoi groupé (bulletins et cotisations) ;
- à défaut : envoi courrier à Christian CHAMPENDAL-SNIA-IPR UNSA - 87 bis av. Georges Gosnat - 94853 Ivry/Seine

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

Date et signature : Le / /

SIGNATURE

Adhésion en ligne
en rubrique "formulaires"

Cliquez-ici !

* Cochez les cases correspondant à votre situation

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1bis rue Jean Wiener 77420, Trampas-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n°07 027 738 - BPCI - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros - Siège social : 50 avenue Pierre Weill, 75001 Paris Cedex 13 - Siren n° 493 465 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jehanno - Conception : Insign 2020 - Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeur de écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

« **COMME NOUS,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE LA FONCTION
PUBLIQUE !** »

Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata, agents de la Fonction publique

