

Des étrennes qui traînent !

Nous pensions que les demandes du SIA qui relèvent toutes du bon sens et dont certaines ont reçu l'approbation de la DE et du cabinet allaient connaître un début d'application à la fin de l'année 2007 ou pour le moins au début de l'année 2008 :

- l'augmentation du taux de base de l'ICA pour l'ensemble du corps ;
- l'alignement de l'ICA des stagiaires 1^{ère} année sur celle de l'ensemble corps des IA-IPR ;
- le réajustement du taux de remboursement des frais kilométriques du fait de l'augmentation du coût des carburants ;
- la mise à l'étude sérieuse et datée de l'attribution d'un véhicule de fonction.

Toutes ces mesures auraient pu toutes être actées et l'on peut s'étonner de l'inertie administrative sur des dispositions qui sont à l'évidence nécessaires, dont le coût budgétaire est modique et qui seraient de nature à créer une dynamique dans le processus d'amélioration des conditions de travail des inspecteurs. Or rien ne bouge ! Et les accords verbaux reçus de la part de l'administration centrale sont restés sans effet. Carence de l'administration ou volonté de différer les solutions ?

Les caisses seraient-elles à ce point vides ?

Les difficultés de l'école française que traduisent les enquêtes internationales et qui conduisent le Ministre à décider de mesures pour adapter le système éducatif aux besoins de la société en matière de niveau et de qualité de formation pour tous, entraînent une demande d'investissement encore plus importante des IA sur le terrain en temps et en énergie (sans jeu

de mot). Qu'en est-il de la reconnaissance de cet engagement auquel les collègues se prêtent avec beaucoup de loyauté ?

En attendant, plus on travaille, moins on gagne, sans parler de la baisse tendancielle de notre pouvoir d'achat.

Et pour couronner le tout, le Ministre lui-même traîne pour nous rencontrer. Comme le SIA l'avait demandé, il aurait suffi de maintenir la journée du 23 janvier pour réunir l'ensemble des IA à Paris. L'obstination du Ministre à vouloir nous réunir avec nos collègues IEN ET/EG complique singulièrement la situation compte tenu du nombre de personnes en jeu.

Certes le Bac Pro en 3 ans est une affaire importante, mais si pour cette seule cause on finit par ne pas réunir du tout les inspecteurs, on ne voit pas bien quel serait le profit d'un tel entêtement.

Décidément les étrennes traînent à moins que la rupture consiste à modifier le calendrier traditionnel.

Mais ça traîne aussi pour des mesures qui touchent plus profondément nos carrières et nos missions. L'échelle B, le SIA l'a dit et répété, est due à tous les IA car il ne s'agit que d'un recalage de la carrière indi-

ciaire. Mais cette année encore certains n'en bénéficieront pas et partiront en retraite au chevron A3 du fait des dispositions restrictives prises par la DE à l'égard de certaines catégories de collègues. Alors que les mesures favorables obtenues et appliquées depuis deux ans permettaient progressivement à toutes les promotions d'IA d'accéder à la Hors Classe avant leur départ à la retraite.

Et que dire de l'accès à l'échelle C dont l'étude n'est pas encore envisagée malgré l'avis favorable du Ministre lors de l'audience accordée au SIA en juillet 2007.

Décidément la rupture annoncée tarde à venir pour nous aussi et comme pour l'ensemble des fonctionnaires retarde ce qui aurait permis une augmentation de notre pouvoir d'achat.

La plus mauvaise des politiques a toujours été l'attentisme qui s'apparente à « la politique de l'édrédon ». La phase de concertation que nous avons engagée avec les autres organisations syndicales devra se traduire très vite par une phase d'actions communes. Il y va du devenir du corps des IA et de l'avenir de l'école.



Sommaire

Compte-rendu :

Hors Classe 2008..... p 2

CA du SIA : 15/12/07..... p 3

Image du corps :

Tableau d'avancement à la Hors Classe 2008..... p 4

Mouvement 2008 : fiche de mutation p 6

Écrivez :

Les déçus de la Hors Classe 2008..... p 7

Culture :

Le blog de la caissière p 9

Retraites :

La pension du fonctionnaire en déroute p 10

Page des stagiaires :

Quel IPR serai-je ? (suite et fin) p 11

Bulletin d'adhésion p 16

Robert Prosperini

Hors Classe 2008

La CAPN réunie le 21 décembre 2007 a élaboré le tableau de la Hors Classe 2008. Tout comme pour le tableau d'avancement 2007, madame la Directrice ne préside pas cette réunion, son époux étant ayant droit pour la Hors Classe. Madame DANNEYROLE, chef de service adjointe à la Directrice assure donc la présidence.

Les procès verbaux des réunions des 16 avril, 22 juin et 28 août sont soumis à l'approbation des membres de la CAPN.

DIFFÉRENTS POINTS SONT D'ABORD DISCUTÉS :

Les commissaires paritaires reviennent sur l'augmentation du prix des carburants et sur les taux de remboursement qui eux n'ont pas évolué. La DE affirme que le service des affaires financières a été saisi mais qu'aucun élément de réponse n'est actuellement donné.

L'appellation pour les IA « d'inspecteur territorial » est contestée par les commissaires paritaires. La DE assure qu'elle sera vigilante et qu'elle utilisera le sigle de notre grade dans l'avenir.

L'organisation des réunions avec le ministre est problématique : séparation des IA IPR sur deux sites et visioconférence pour certains. Ce traitement interdit à certains d'avoir un contact avec leur ministre et à l'ensemble de pouvoir se réunir dans de bonnes conditions. Ces regroupements sont des moments symboliquement forts, liés le plus souvent à des temps disciplinaires. Les IA souhaitent tous que cette rencontre se fasse dans un seul lieu, avec ou sans les IEN ET/EG.

LA HCL 2008

Certains recteurs n'ont pas, semble-t-il, donné connaissance de leur avis aux intéressés. Ceci est noté au procès verbal.

La DE rappelle que le ratio « promus-promouvables » établi pour l'ensemble des corps de la fonction publique depuis deux ans est lié à la volonté d'éviter les fluctuations. Il offre « théoriquement » les mêmes chances de promotion aux fonctionnaires, quelle que soit l'année. Pour les IA-IPR le ratio est de 50%. 180 inspecteurs sont inscrits cette année comme ayant droit. Les promovables à n-1 étant de 71, le nombre de promus devrait être de 35. La DE admet que ceci n'est pas recevable au regard du nombre de promus des années précédentes et a arrêté le nombre de promus à 70 soit 40% des ayant droit.

Le ratio est certes plus élevé que dans les autres corps mais c'est une régression par rapport aux deux

années précédentes (50%). Les commissaires paritaires du SIA attirent l'attention de la présidente sur l'âge moyen des promotions d'IA et sur le départ à la retraite rapide de certains ayant droit. Ils souhaitent qu'une liste complémentaire significative puisse être établie.

La DE déclare que seuls les inspecteurs au A3 seront promus, même si le mérite d'IA au A1 a été étudié. La liste proposée par l'administration a été construite en prenant en compte les critères suivants :

1. ancienneté dans le corps,
2. mode de recrutement,
3. ancienneté dans le chevron A3,
4. date de naissance.

Plusieurs cas sont ensuite étudiés et discutés : collègues non proposés par leur recteur, IA restés sur des missions de premier degré, IA détachés... Les collègues déjà sur liste complémentaire l'an dernier sont positionnés en tête de liste.

Les commissaires paritaires du SIA reviennent sur le critère relatif au mode de recrutement. Ils souhaitent que l'attachement au concours n'exclue du tableau aucun des IA proposés par leur hiérarchie, quel que soit leur mode d'accès au corps. Ils demandent que les collègues partant à la retraite puissent bénéficier prioritairement de l'accès à la Hors Classe.

Les avis des recteurs et IGEN sont étudiés pour les collègues en poste dans le premier degré, proposés par le Recteur et non retenus par l'administration, selon les besoins. Seuls deux IA sont inscrits sur liste complémentaire. Le ratio de 40% est appliqué, ce que nous regrettons.

POSITIONS DU SIA

Depuis la création de la Hors Classe, la position du SIA a été d'obtenir la transformation de la Hors Classe en échelon fonctionnel pour permettre à tous les IA d'y accéder avant leur retraite. La situation du tableau d'avancement 2008 marque le pas par rapport aux avancées obtenues les années précédentes. Ça n'est plus 50% des ayant droit promus cette année mais seulement 40% du fait d'une nouvelle approche de la DE qui consiste à arrêter un quota – de 70 promotions cette année – dans le cadre d'un lissage du nombre des promotions sur une période de trois ans. Finalement le compte n'y est pas puisqu'en application des dispositions retenues depuis deux ans, le nombre de promus aurait été de 90 collègues. Nous perdons donc cette année 20 possibilités de promotion.

Le critère du mode d'accès au corps a permis à la DE cette année, comme l'année dernière, d'exclure certains collègues en particulier ceux maintenus, le plus souvent contre leur volonté, sur des postes du premier degré, alors que pour le SIA, il ne peut être qu'un critère subsidiaire (par exemple pour éviter d'avoir recours à la date de naissance entre deux collègues dans le classement).

Le critère de l'ancienneté dans le chevron A3 pose également un problème puisqu'il exclut de la promotion certains collègues partant en retraite du fait d'une différence d'ancienneté au chevron A3 qui se calcule parfois en semaines.

Or tous ces cas de collègues qui ne partiront pas à la retraite à l'échelle B aurait pu être réglés favorablement sans pénaliser les promus actuels. 20 promotions supplémentaires auraient suffi, ce que permettant les dispositions appliquées jusqu'à lors pour le calcul du nombre de promus.

C'est si vrai que le SIA a obtenu un 71^e promu, après la CAPN. Il s'agit d'un collègue dont le calcul de l'ancienneté au chevron A3 était erroné.

Durant la CAPN, le SIA est intervenu pour permettre au maximum de collègues de partir à la retraite à l'échelle B. On regrette que malgré nos interventions, qui marquent bien la volonté du SIA de ne faire aucune différence entre les collègues pour la promotion

à la Hors classe qui est pour nous un simple recalage de la carrière indiciaire, certains collègues en aient été exclus au nom de critères de classement qu'il faudrait affiner et appliquer avec plus d'équité.

Les raisons de la fermeté de notre position sont claires : la carrière d'IA doit se distinguer de celle des corps de recrutement en affichant une différence indiciaire de fin de carrière pour tous. Or tous les IA qui ne termineront pas leur carrière à l'échelle B n'auront pas eu de promotion indiciaire. En effet, la fin de carrière des corps viviers se situe au chevron A3 (ex : hors classe d'un agrégé ou d'un IEN), niveau que tout IA étant resté dans son corps d'origine aurait naturellement atteint du fait de son engagement professionnel, celui-là même qui lui a permis d'être sollicité pour devenir IA-IPR.

Pour que la fonction soit attractive, et surtout constitue une réelle promotion, le SIA revendique pour tous l'accès à l'échelle B et la création d'une véritable Hors Classe à l'échelle C.

Pour les procès verbaux soumis à l'approbation des membres de la CAPN, l'envoi tardif des documents a conduit le SIA à demander de différer sa réponse.

Robert Prosperini

CA du SIA : 15/12/07

La CA du SIA a été réunie exceptionnellement à cette période de l'année, en raison des reports successifs des journées du Ministre.

Cette réunion a eu pour objectif de faire le point sur l'ensemble des dossiers en cours et d'arrêter certaines décisions d'action.

JOURNÉES DU MINISTRE EN DEUX TEMPS :

un courrier au Ministre est rédigé pour lui demander de maintenir uniquement le 23 janvier pour l'ensemble des IA, les thématiques communes au collège, au lycée et au lycée professionnel pouvant être abordées dans le cadre de regroupements inter académiques, sous la responsabilité de l'Inspection Générale.

ICA DES STAGIAIRES :

le secrétaire général reprendra contact avec la DE pour savoir où en sont les dispositions qu'elle s'est engagée à prendre pour rétablir un traitement équitable des stagiaires.

COMMISSION POCHARD :

Le SIA devrait être auditionné. Cette commission ne traitant que des enseignants, notre propos devra donc porter sur les missions et fonctions des ensei-

gnants et leur évolution de carrière. Les arguments concerneront la nécessité d'élever l'expertise pédagogique pour répondre aux enjeux actuels qui se présentent à notre système éducatif. Pour cela un simple acte d'inspection ne suffisant pas à modifier les pratiques, nous proposerons la mise en place d'un suivi que seule une équipe de conseillers pédagogiques autour de l'inspecteur pourrait mener. D'autres arguments sont avancés. Ils seront repris au cours de l'audience qui fera l'objet d'un compte rendu détaillé.

HORS CLASSE 2002 :

Le tableau a été reconduit à l'identique. La DE a raté une occasion de faire une mise à plat définitive et de repartir sur des bases saines. Nous avons déjà écho de collègues qui s'apprêtent à écrire au Ministre.

TABLEAU D'AVANCEMENT À LA HORS CLASSE 2008 :

Les positions du SIA sont précisées. Les commissaires paritaires sur la base de ces orientations interviendront dans l'intérêt de l'ensemble du corps et de chacun des collègues quelle que soit la fonction occupée.

...../... suite page 7

n°1 - Janvier 2008

Tableau d'avancement à la Hors Classe 2008

ACADÉMIE	NOM	PRÉNOM	SPÉCIALITÉ
MONTPELLIER	ACHY HEBRARD	HELENE	AVS
CRETEIL	AMIOT	MARTINE	MATHEMATIQUES
NANTES	AUVERLOT	DANIEL	AVS
TOULOUSE	BAGLAN	JEAN LOUIS	AVS
PARIS	BARRIE	PIERRE	MATHEMATIQUES
TOULOUSE	BAUX	PIERRE MARIE	LETTRES
MONTPELLIER	BERTRAND	HENRY	MATHEMATIQUES
CLERMONT-FERRAND	BILGOT	JEAN FRANCOIS	MATHEMATIQUES
BESANCON	CACHOT	JEAN FRANCOIS	EPS
NANCY-METZ	CAGNAT	DANIELE	AVS
MONTPELLIER	CASES	JACQUELINE	ECONOMIE-GESTION
GRENOBLE	CHAUFER	GUY	ECONOMIE-GESTION
GRENOBLE	CHERQUI	GUY	LETTRES
DIJON	CHRISTEL	DANIEL	SCIENCES-PHYSIQUES
MONTPELLIER	COURTILLOT	DOMINIQUE	SCIENCES-PHYSIQUES
GRENOBLE	CRUAZ	ALAIN	STI
ROUEN	DENIER	ODILE	HISTOIRE-GEOGRAPHIE
PARIS	DEPECKER	JEAN CHARLES	STI
LILLE	DESMOUTIEZ	GISELE	EPS
CRETEIL	DOZIER	ERIC	LETTRES
GUADELOUPE	DREYER	JEAN	AVS
ORLEANS-TOURS	DUPONT	JEAN YVES	SVT
POITIERS	DUPRAT	PATRICK	AVS
VERSAILLES	DUTOT	PATRICE	ECONOMIE-GESTION
MARTINIQUE	EYNAUDI	MICHEL	STI
LYON	FERCHAUD	JACQUES	EDUCATION MUSICALE
STRASBOURG	FUHRER	JEAN GEORGES	STI
MONTPELLIER	GELIS	ALAIN	STI
LYON	GREUSARD	EVELYNE	AVS
PARIS	GUEHENNEUX	JACQUELINE	STI
GRENOBLE	GUYOT	YVES	STI
CRETEIL	HAMBY	JEAN PAUL	AVS
RENNES	HANRY	JEAN	AVS
NANTES	HARMAND	MICHEL	EPS
NANCY-METZ	HAZARD	BRIGITTE	SVT
TOULOUSE	JEAN	JOELLE	LETTRES
AIX-MARSEILLE	JUNG	JOEL	PHILOSOPHIE
RENNES	LANGLOIS	PATRICK	ECONOMIE-GESTION
VERSAILLES	LAUNAY	LUC	STI

ACADÉMIE	NOM	PRÉNOM	SPÉCIALITÉ
RENNES	LE CANN	ODILE	SCIENCES PHYSIQUES
RENNES	LE REST	FRANCOIS	STI
CRETEIL	LEDOUX	ODILE	SCIENCES-PHYSIQUES
VERSAILLES	LEPEZ	ALICE	STI
CRETEIL	LEVISTRE	JEAN PIERRE	SVT
TOULOUSE	MARGOT	ANNICK	EVS
PARIS	MARTINI	EVELYNE	LETTRES
LILLE	MASERAK	MYRIAM	ECONOMIE-GESTION
TOULOUSE	MATRINGE	FRANCOIS	STI
VERSAILLES	MELLINA	ANICK	HISTOIRE-GEOGRAPHIE
VERSAILLES	MERCKHOFFER	RENE	MATHEMATIQUES
NICE	MONCHAUX	GUY	EPS
AIX-MARSEILLE	MONTOUSSE	MARC	SES
VERSAILLES	MOURIER	JEAN LUC	EPS
LYON	NALLET	RENE	LETTRES
TOULOUSE	PELLEFIGUE	PIERRE YVES	SVT
MARTINIQUE	POLENOR	DANIELLE	ECONOMIE-GESTION
NANTES	PRODHOMME	GERARD	AVS
MONTPELLIER	REBEYROLE	JEAN CLAUDE	SCIENCES-PHYSIQUES
STRASBOURG	ROUSSET BERT	SUZETTE	MATHEMATIQUES
NANTES	ROUX	SERGE	AVS
MONTPELLIER	SANCHIZ	MARY	LETTRES
POITIERS	TABURET	MICHEL	EPS
CRETEIL	TERRIER	FRANCOISE	ANGLAIS
CAEN	THERENE	NICOLE	ALLEMAND
CRETEIL	TOFFOLETTI	JACQUES	EVS
BESANCON	TOLLE	DOMINIQUE	ECONOMIE-GESTION
BORDEAUX	VARINOIS	DOMINIQUE	HISTOIRE-GEOGRAPHIE
MONTPELLIER	VERAN	JEAN PIERRE	AVS
CLERMONT-FERRAND	VERLUCCO	JEAN	AVS
CAEN	VICET	JEAN-RENE	AVS
RENNES	VOLANT	CLAUDE	EPS

LISTE COMPLEMENTAIRE

STRASBOURG	OSTERMEIER	JEAN-JACQUES	STI
ORLEANS-TOURS	VALLIER	JEAN-PAUL	AVS

Nouvelle adresse du SIA

**104 rue Romain Rolland
93260 LES LILAS**

Téléphone : 01 41 63 27 65

Télécopie : 01 41 63 15 48

Messagerie électronique :

syndicatia2@gmail.com

CA du SIA (suite)

MOUVEMENT 2008 :

Le projet de rédaction de la note de service relative au mouvement 2008 qui est soumis à l'avis des syndicats fera l'objet d'une étude par les collègues de la CA. Nous veillerons à ce que la DE n'introduise pas de rigidité dans les possibilités de mutation en particulier pour les collègues stagiaires dès lors que des postes sont vacants.

Il est décidé d'aller à la rencontre des stagiaires 1^{ère} et 2^e année dans le courant de janvier afin de les aider à préparer en toute connaissance de cause leur dossier de mutation.

RAPPROCHEMENT AVEC LA FSU :

En attente d'une décision d'adhésion de l'assemblée générale qui n'a pu être réunie du fait des reports des journées nationales, la CA décide de demander pour l'instant l'association du SIA à la FSU, ce qui n'est qu'une forme de régularisation de la situation existante.

La rédaction

Les déçus de la Hors Classe 2008

La Hors Classe n'a pas tenu toutes ses promesses à en juger par le nombre de questions posées par les collègues à l'annonce des résultats.

« Entré dans le corps en 2000, je pensais pouvoir bénéficier de l'accès à la Hors Classe compte tenu du nombre de promotions accordées l'an dernier. C'est avec un grande déception que j'apprends ne pas être inscrit cette année au tableau d'avancement. Pourtant je suis au chevron A3 depuis 2004. Combien de temps faudra-t-il que j'attende encore ? »

Tu n'as pas bénéficié cette année parce que le nombre d'inscriptions possibles au tableau d'avancement n'a pas été calculé sur les mêmes bases que les deux années précédentes. Et donc au lieu de 90 promotions possibles selon le mode de calcul antérieur, 70 seulement ont été retenus. Ton ancienneté dans le corps et dans le chevron A3 sont identiques à ceux du dernier promu. Bien que tu sois plus âgé que celui-ci, ton mode d'accès au corps t'a pénalisé. Cependant comme le reste de la promotion 2000, tu devrais passer l'an prochain. En tout état de cause le SIA y veillera.

« Je pars à la retraite à la rentrée 2009. Je suis actuellement au chevron A3 et entré dans le corps en 2000. Je constate qu'un de mes collègues plus jeune que moi entré dans le corps la même année et aussi au chevron A3 a obtenu la Hors Classe. Pourquoi n'ai-je été retenu ? »

Parmi les critères de classement des collègues issus de la promo 2000 qui ont pour la première fois l'ancienneté dans le corps nécessaire pour l'accès à la Hors Classe, la discrimination s'est faite sur la date d'accès au chevron A3. Nous ne sommes pas d'accord avec ce critère car il risque de priver certains collègues de l'accès à la Hors Classe avant leur départ à la retraite, alors même que leur mérite n'est pas en cause.

Nous n'avons pas été entendu par l'administration, ce que nous regrettons. Nous continuerons pour autant à agir pour obtenir pour tous la promotion à l'échelle B avant le départ en retraite.

« Merci des informations transmises par vos organisations respectives.

Après analyse de la situation, je tiens tout particulièrement à vous remercier de votre action : pour la deuxième année consécutive et sur proposition des syndicats, la CAPN n'a pas retenu ma candidature pour le tableau d'avancement à la hors classe.

Après 22 années passées dans les corps d'inspection, une carrière entièrement basée sur la réussite aux concours et des avis très favorables du Recteur et de l'IGEN, vous comprendrez certainement que j'ai un peu de mal à apprécier pleinement votre position qui, en fin de compte, vous conduit uniquement à veiller à la bonne application du principe de glissement "vieillesse / technicité". »

Le collègue n'a pas souhaité qu'on lui réponde mais sa question nous donne l'occasion d'expliquer à tous le critère d'ancienneté dans le chevron.

Conformément aux critères arrêtés par l'administration, tous les retenus au tableau d'avancement sont au chevron A3. Le collègue qui nous écrit, bien qu'il soit entré dans le corps en 1998 ne pouvait pas être retenu cette année n'étant qu'au chevron A2. En l'inscrivant, il lui fallait de toute façon attendre une année supplémentaire pour que cette promotion ait une incidence sur sa feuille de paie. Car ce n'est qu'à partir du chevron A3 que l'accès à la Hors Classe peut avoir une incidence financière. Il prenait alors une place, inutilement pour lui, et au détriment d'un autre collègue qui pouvait bénéficier pleinement de la promotion.

Il est à noter que deux autres collègues, l'un de la promo 96, l'autre de la promo 97 sont dans la même situation.

« Né en 41, je suis de la promotion 97, au chevron A3 depuis 2003 et proposé par mon recteur et par l'inspection générale, sans aucune réserve, au tableau d'avancement depuis trois ans mais toujours pas retenu. La patience a des limites. De quel péché originel, suis-je donc victime ? »

Tu ne crois pas si bien dire. Tu es victime d'un double péché originel : accès au corps par liste d'aptitude et exerçant sur poste du premier degré.

L'administration a, de fait, exclu les collègues en fonction dans le premier degré à trois exceptions près qui ont pu faire la démonstration qu'ils intervenaient également au niveau académique, voire national.

Mais tu es avant tout victime de l'irresponsabilité de l'administration qui n'assume pas sa décision antérieure d'avoir nommé des collègues IA sur des fonctions dans le premier degré contre l'avis syndical à l'époque qui réclamait des affectations dans le second degré pour couvrir les besoins.

Cette position de l'administration est contraire au statut qui régit l'accès à la Hors Classe.

Le SIA continuera à exiger qu'aucune différenciation soit faite entre les fonctions exercées selon le principe : tout IA est l'égal d'un autre, en droit et en dignité.

« Mon parcours est un peu particulier. J'ai occupé de nombreuses fonctions différentes avant d'intégrer le corps des IA-IPR par liste d'aptitude.

Je suis donc IA-IPR depuis l'année 2000 et à l'échelon A3 depuis 2002. Je pouvais déjà partir en retraite depuis trois ans. J'attendais précisément la promotion à la Hors Classe. Tu peux comprendre ma déception à l'annonce des résultats. J'ai un sentiment d'un manque de reconnaissance de la richesse de mon parcours professionnel et de mon investissement tout au long de ma carrière. »

En ce qui concerne la promotion 2000, le choix fait par l'administration des critères de classement et en particulier celui du mode d'accès au corps pose un sérieux problème. C'est en vertu de ce critère que tu n'as pas été retenu et donc reconnu comme tu le mérites. Tu es passé après des collègues plus jeunes et donc moins proches de la retraite. Nous considérons cela comme tout à fait injuste car cela pourrait te conduire à partir en retraite sans avoir eu accès à l'échelle B.

« Suite à votre courrier dont je vous remercie, je m'aperçois que je ne fais pas partie des promus. Or je pensais remplir tous les critères et en particulier celui de l'ancienneté dans le chevron A3 qui ne m'est pas opposable car mon ancienneté est plus importante que celle du dernier retenu sur la liste. N'y aurait-il pas une erreur ? »

A la suite de ton message, nous avons immédiatement demandé une vérification à la DE qui a reconnu qu'il y avait effectivement une erreur sur la date de ta promotion au chevron A3. Nous avons demandé à la DE de t'intégrer au tableau d'avancement sans pour autant exclure un des collègues proposés pour l'inscription en CAPN. La DE a accepté notre proposition. Tu es donc inscrit au rang qui est le tien et ce qui permet de passer de 70 à 71 promotions pour le corps. Tu as donc bien fait de nous alerter dans ton intérêt et dans celui du corps.

Les questions des collègues IA sont, comme on le voit, le plus souvent fondées. Elles confortent pour l'essentiel les positions du SIA. Elles nous donnent des arguments pour faire évoluer les critères et leur mode d'application par la DE dans l'intérêt bien compris du corps et de chacun des IA ; ces deux intérêts ne s'opposent pas, bien au contraire.

Nous avons pu rattraper une erreur manifeste, c'est pourquoi n'hésitez pas à saisir le SIA de tout ce qui vous semblerait être une anomalie dans les opérations de gestion des IA. Vous pouvez compter sur les membres du SIA pour vous épauler dans vos démarches.

La rédaction

Le blog de la caissière

Le pays tout entier est ému : dans les étranges lueurs chargées d'abrutir le bon peuple, on découvre qu'on peut être caissière à bac+5.

Il est vrai que Giono, employé à la société générale, n'avait pas le même cursus comme on dit aujourd'hui. Des milliers de personnes ont chargé des cageots, déchargé des paquebots, vendu des frites ou servi des canons dans les troquets pour survivre en écrivant, peignant ou composant de la musique. Que l'on découvre cela aujourd'hui m'inquiète quelque peu. La jeune fille qui a mené de front études et petit boulots n'est pas en cause : elle est sympathique, charmante et remarque avec justesse la consternante indifférence du public pour ceux qui travaillent, mais est-ce nouveau ? Si l'on veut bien faire un arrêt sur l'image et non zapper, pour une fois, il y a là matière à réflexion et la télévision aura au moins servi à quelque chose : nous conduire à découvrir que les autres existent autrement que dans la transparence de la prestation effectuée. L'école, le collège et le lycée devraient nous apprendre cette importance de tous sans prééminence de quiconque et les chefs d'établissements savent que tous concourent à la vie de l'établissement et pas seulement les plumitifs. Les chefs d'orchestre le savent aussi et ils redoutent dans Berlioz la distraction du triangle qui peut mettre à lui tout seul un mouvement à terre. Et pourtant le triangle n'est pas le violon ou la flûte. Ce sont les différences reconnues, exaltées puis fondues dans un travail commun qui font à la fois l'unité et la diversité... Chez Platon cela s'appelle « L'un et le Multiple » mais cela a-t-il un nom aujourd'hui ? Et faute de savoir énoncer les choses savons-nous les reconnaître ? Peut-être la difficulté majeure de notre époque tient-elle à cette confusion qui est au fond un manque de discernement. Peut-être faudrait-il apprendre à l'école de façon insistante dès la maternelle, sans en parler, et en terminale en les apprenant par cœur, les règles de la méthode ?

Je sais bien qu'il n'y a pas de remède miracle et que la panacée est encore à découvrir mais je crains que la confusion en tout - confusion des sentiments sur le plan affectif, confusion des valeurs sur le plan éthique - ne soit le mal d'une époque où faute d'analyse la synthèse devient impossible dans une espèce de bouillie mentale où la moindre pensée crée le scandale. Le blog de la caissière aura révélé que, dans les plus communs travaux, il y a une pensée : on ne le savait donc pas ?

Pas de confusion en revanche dans le philharmonique de Vienne qui a invité Georges Prêtre pour un magnifique concert du nouvel an, avec quelques œuvres nouvellement jouées ce qui est une performance notable pour le cinquantième anniversaire. Le CD, déjà paru, et le DVD à venir dans les prochains jours garderont la trace d'un moment d'exception. C'est de plus l'occasion de saluer un merveilleux musicien davantage célèbre à l'étranger qu'en France mais c'est aussi un usage de ne pas reconnaître les siens.

Georges Prêtre est surtout un chef d'opéra et les plus vieux marseillais gardent le souvenir d'un tout jeune homme incandescent dans l'immédiat après guerre. Au disque, Tosca avec une sublime Callas et les Troyens

avec Régine Crespin épique sont incontournables. Mais le plus attachant par une correspondance intime entre Alfredo Kraus et Georges Prêtre est le Werther qu'il dirigea à l'Opéra avec une retenue rare dans cet ouvrage romanesque et pourtant plus efficace que les effusions habituelles.

Ami fidèle de Francis Poulenc, Georges Prêtre a gravé avec Gabriel Tacchino et Jacques Février l'intégrale de l'œuvre pour piano et orchestre de Poulenc. C'est un régal pour l'esprit et pour les oreilles : une musique d'allégresse à écouter les jours où la morosité guette.

Classica de janvier consacre un important article à Karajan qui aurait cent ans aujourd'hui. Cet article avec justesse et le sens de la justice évoque l'homme et le musicien et propose une sélection discographique intéressante. Je n'ajouterai qu'une anecdote mais significative et que je tiens du directeur de la scène du théâtre des champs Elysées où Karajan donna un concert peu avant sa mort. Il fallut le porter dans les coulisses et il souffrait atrocement. Pourtant il se redressa à la limite de la scène pour accomplir les derniers pas seul et, pour ne diriger que du bout des doigts et du regard, il n'en communiqua pas moins à l'orchestre et au public l'âme de la musique.

Tel était l'homme, tel était le musicien. Pour un Karajan insolite Naxos vient de rééditer à petit prix le « Cosi fan tutte » avec Schwarzkopf et Simoneau : plus beau cela n'existe pas.

Il y a une épidémie de tuberculose dans les bacs des disques. Est-ce l'O.M.S. qui veut nous alerter sur la recrudescence réelle d'une maladie que l'on croyait éradiquée ? Ou, plus vraisemblablement, le manque d'imagination des producteurs ? Les Traviata fleurissent. Il n'y a rien à dire de celle de Stratas, c'est du Zeffirelli. Celle de Los angeles avec Renée Fleming pose davantage problème : Fleming est magnifique comme toujours, vocalement et scéniquement, Villazon aussi, James Conlon dirige avec efficacité mais il faut aimer la crème Chantilly et il y en a tant que c'est plutôt Hollywood que Verdi et Dumas. C'est sans doute plus supportable que la récente Traviata de Garnier sur fond de poubelles par Marthaler mais on n'oubliera ni Callas avec Giulini en disque, ni Netrebko, Villazon et Hampson en DVD.

Autre difficulté avec « Les puritains » de Bellini où le ténor chante du nez, la basse est fatiguée et le baryton approximatif mais il y a Netrebko, et les trente minutes de la scène de la folie justifient à elles seules l'achat de ce DVD. Anna Netrebko associée au plus haut degré l'intelligence scénique et la perfection du chant, sans maniérisme, sans effet facile, et, pour avoir écouté sa Juliette retransmise du Met en décembre, je constate que, de Gounod à Donizetti en passant par Verdi et Mozart, elle est splendide en tout. C'est donc sur elle que je termine cet article pour des vœux de nouvelle année sous le signe de la perfection.

Jean-Marie Lochet

La pension du fonctionnaire en déroute

Les pensionnés sont-ils aussi invités à (re) travailler ?

2007 se solde par une perte de pouvoir d'achat de 0,8% (hausse estimée des prix 2,5%, alors que la pension n'a été revalorisée que de 1,7% au 1^{er} janvier 2007).

2008 s'annonce encore plus désastreux pour les retraités : au 01/01/08 la pension et la retraite du régime général seront réévaluées de 1,1%. Comme le prévoit Madame le Ministre, et comme nous pouvons le constater tous les jours, les prix vont continuer à monter en 2008 à un rythme officiel de 2,5%.

Il faut se rendre à l'évidence : la baisse des pensions et des retraites est programmée.

Le silence qui entoure cette évolution est caractéristique d'une politique de communication qui noie les médias dans des effets d'annonce, dans des réactions immédiates à certains faits divers, dans la « peoplisation » de l'information. L'expression des corps intermédiaires, par exemple les syndicats, se trouve ainsi étouffée.

Ce gouvernement ignore ce sur quoi ses membres d'hier s'étaient engagés. François FILLON, Ministre des Affaires sociales en 2003 avait prévu l'indexation des retraites et des pensions sur les prix. Monsieur FILLON, Premier Ministre en 2008 ne tient pas ses engagements. Quelle crédibilité faut-il attacher à la parole d'un responsable ?

Cette politique de baisse des pensions et des retraites peut se justifier par le souci de ne pas (trop) aggraver la dette publique. Cette politique est aussi une politique très ciblée socialement. Les choix d'allègements fiscaux, l'ISF plutôt que la TVA, témoignent que des catégories sociales sont privilégiées. Donc le choix politique fait par la majorité des électeurs de 2007 conduit à faire supporter aux pensionnés et aux retraités le poids de la dette publique et à en exempter d'autres.

Les Inspecteurs d'Académie retraités depuis dix ans ont vu le pouvoir d'achat de leur pension réduit de l'ordre de 10%. Ils ne sont pas parmi les retraités les moins bien lotis, mais ils subissent de plein fouet cette perte, à moins d'être imposables à l'ISF.

Comme le déficit des finances publiques ne se réduit pas, au cours des prochaines années la perte de pouvoir d'achat va se poursuivre.

La Fédération nationale des retraités de la Fonction Publique dont les adhérents retraités du SIA sont membres par une adhésion collective nous invite à alerter par tous les moyens (courriels, lettres, fax...) les parlementaires et les Préfets sur cette perte de pouvoir d'achat afin de les sensibiliser à notre mécontentement à la veille des élections municipales. Il convient également pour ceux qui en ont les moyens de saisir la presse locale.

Jean-Pierre Sollier

MUTATION 2008

Le SIA viendra à la rencontre des stagiaires lors de leur prochain regroupement à l'ESEN

Stagiaires 2^e année : 16 janvier 08

Stagiaires 1^{ère} année : 29 janvier 08

Quel IPR serai-je ? (Suite et fin)

Nous voilà arrivés à la présentation de la dernière phase de cette recherche : l'enquête de terrain, l'analyse et l'interprétation des données. Mais si vous êtes lassés de ma prose ou pressés de connaître la réponse à la question posée, tournez les pages, un tableau synthétise les conclusions de cette humble recherche.

LA MÉTHODE

Parce que ce sont « des productions discursives, qui permettent d'accéder aux représentations » (Abric, 1997), nous avons choisi de réaliser des entretiens durant lesquels six champs sont abordés : un mode d'entrée pour une mise en confiance (les inspections croisées), les pratiques d'inspections « ordinaires », l'idéal du métier, le projet de carrière, la trajectoire professionnelle. Le passé d'enseignant, le présent d'inspecteur et le futur ont donc été questionnés.

RESTONS HUMBLÉS !

Tout discours est produit pour obtenir un effet sur son destinataire, il comporte un certain nombre de procédures argumentatives. La mise en discours est une schématisation du réel. Or « toute schématisation est à la fois partielle et partielle. Elle est partielle dans la mesure où son auteur (A) n'y fait figurer que ce qu'il juge utile à sa finalité, à l'effet qu'il veut produire ; elle est partielle puisqu'il l'aménage de telle façon que B la reçoive » (Grize, 1994). Les inspecteurs ne se sont-ils pas positionnés en « donneur de leçon, de conseil » face à un futur collègue ? Ou au contraire la parole était-elle plus libre car tenue en quelque sorte « en famille » ? C'est bien là la difficulté d'une recherche menée dans son propre secteur professionnel. C'est aussi la limite d'un recueil de données par entretien. L'entretien est la production d'un discours qui pose la question de la fiabilité des résultats car la personne interviewée peut avoir elle-même opéré par exemple une censure dans ses propos, ou contrôlé ce qu'elle dit pour répondre à une obligation de cohérence, etc. C'est en plus une situation d'interaction dans laquelle le chercheur poursuit un objectif que cherche à comprendre l'interviewé pour mieux y répondre. Il devient alors difficile de discerner ce qui relève d'une réponse induite par le contexte et ce qui est une opinion donnée par le locuteur. De plus « si les représentations varient selon les individus, elles varient aussi chez un même individu en fonction des situations. Ce sont les éléments extérieurs qui provoquent chez un individu l'explication de ses représentations. Les représentations recueillies ne peuvent donc qu'être spécifiques à un contexte particulier » (Blin, 1997).

La taille de l'échantillon (9 personnes) nous amène aussi à rester très humbles quant à cette étude. Il ne

pourra donc pas s'agir d'en tirer des conclusions ayant valeur de règles ou de principes.

L'autre problème qui pousse à rester humble est l'interprétation des données. On ne peut demander à personne quelles sont ses représentations, puisqu'il n'en est pas conscient, on ne peut donc que les reconstruire en établissant nous-mêmes les liens entre les différents éléments identifiés. « On ne décrit pas une représentation, on la paraphrase, on la traduit, on la résume, on la développe, en un mot on l'interprète. Une interprétation est une représentation d'une représentation par une autre en vertu d'une similarité de contenu » (Sperber, 1994). Par conséquent il paraît impossible de se débarrasser de ses propres représentations.

La référence à un cadre théorique peut jouer le rôle de garde-fou. Mais ne sommes nous pas aussi tentés de l'utiliser (d'autant que c'est nous qui l'avons choisi) pour affirmer des opinions construites a priori ?

LE TRAITEMENT DES DONNÉES

Selon les définitions que l'on peut trouver, sont associés au mot représentation ceux de valeurs, opinions, connaissances, concepts... que regroupe en quelque sorte Claude Flament sous le terme de cognition. Les éléments de la représentation pouvant prendre des formes différentes, nous avons d'abord délimité trois domaines à explorer : les valeurs, le triangle pédagogique et la situation d'entretien. Nous avons vu que des deux dimensions (fonctionnelle ou normative) que peut prendre le noyau central, la dimension normative est la plus concernée dans l'acte d'inspection. Dès lors, il paraît opportun de s'intéresser aux valeurs qui sous-tendent les actions d'inspection, car elles peuvent constituer des éléments centraux de la représentation. De plus, il paraissait cohérent et pertinent de s'appuyer sur le référentiel professionnel que nous avons identifié préalablement à partir des textes officiels ou émanant de l'institution et qui comporte les trois éléments sur lesquels porte l'observation de la leçon (le triangle pédagogique), les champs d'investigation au cours de l'entretien et les rôles assignés aux inspecteurs.

Le traitement a d'abord consisté en une approche descriptive pour :

- repérer les contenus de ces trois domaines (les valeurs, la pédagogie et la situation d'entretien) ;
- identifier ceux qui sont partagés, c'est-à-dire ceux qui devraient correspondre à des éléments centraux ou des schèmes normaux ;
- ceux qui apparaissent comme différents, c'est-à-dire les schèmes étranges.

Cette approche descriptive nous aura permis d'identifier les contenus de la représentation, de déterminer les éléments communs et de repérer les différences. Mais elle ne suffit pas à comprendre comment s'organise cette représentation de l'acte d'inspection, et

comprendre la nature des différences repérées. Une phase d'analyse et d'interprétation a donc été nécessaire.

LES ÉLÉMENTS IDENTIFIÉS

Les valeurs

L'identification des valeurs dont sont porteurs les inspecteurs s'est révélée être un exercice difficile en raison du caractère implicite de leur expression. De plus, la crainte d'une quelconque influence de nos propres représentations, nous a amenés à ne retenir que les valeurs les plus repérables, sans implicite, ce qui explique leur petit nombre, à savoir quatre :

- l'honnêteté, la transparence,
- la loyauté ;
- le respect d'autrui, de la personne ;
- et l'équité.

L'honnêteté est la valeur morale la plus largement partagée. Faire preuve d'honnêteté et de transparence apparaît comme une attitude commune des inspecteurs. Mais cet élément de la représentation ne s'exprime pas de la même manière chez tous les inspecteurs (chez certains elle est perceptible quand on leur demande quelle évolution ils souhaiteraient) et semble avoir différentes fonctions :

- pour se protéger dans un métier exposé : « ... répondre au service public c'est aussi être transparent dans les choix que je peux exposer, j'argumente dans une réponse qui sera réglementairement et déontologiquement acceptable » ;
- pour ne pas se trouver en difficulté par manque de compétence : on ne juge pas quelque chose pour lequel on ne se sent pas compétent ;
- pour asseoir son efficacité : « dire ce qui est positif pour créer une relation de confiance puis ensuite, il faut aller au vif du sujet c'est-à-dire ce qui s'est passé dans la classe,.... Et lui faire prendre conscience de ses faiblesses ».

La deuxième valeur identifiée est le respect d'autrui, le respect de la personne. L'autre est bien sûr le professeur. Ce respect du professeur par l'inspecteur s'ancre sur la croyance en l'individu et en ses potentialités, l'inspecteur n'étant pas le seul détenteur de la vérité. L'inspecteur recherche les points positifs de la personne (« je me laisse inspirer par la pratique de l'enseignant pour lui montrer ce qu'il était en train de mettre en place à son insu, c'est-à-dire qu'il y a toute une série d'exercices mis en place par l'enseignant qui sont d'une richesse potentielle tout à fait intéressante mais que quelque fois l'enseignant ne perçoit pas lui-même »). Mais si autrui est un professeur, il peut être aussi l'élève (« les élèves ont-ils la parole ?.... organise-t-il des moments où il se tait, où il les laisse chercher ? »). Cette valeur n'est identifiable que dans les discours de trois inspecteurs.

Concernant la loyauté, une forme d'obéissance à la règle, de respect de la hiérarchie se manifeste de façon massive chez les inspecteurs : « on peut ne pas être d'accord avec les orientations, mais en tout cas on doit les appliquer, ce qui peut poser un problème à titre personnel, mais pas à titre professionnel.....ça n'empêche pas de discuter et de critiquer,

mais il y a des moments, on affiche des positions communes » ; « il m'est arrivé de mettre en œuvre des réformes auxquelles je n'adhérais pas, j'étais malheureuse. Mais pas d'état d'âme devant tes profs, positionnement hiérarchique, devoir de fidélité au système, de collégialité, devoir de réserve et de loyauté ».

Certains adoptent un autre positionnement, celui de la critique : « il y a une sorte d'appel à la loyauté mais à laquelle on ne paie qu'une révérence de façade..... C'est une manière qu'on a nous, et peut-être beaucoup de personnes dans le service public, de dire qu'on le fait sans le faire. Je crois qu'en développant un haut niveau de réflexion, on aurait probablement peut-être plus d'insolence de façade et plus de loyauté réelle ».

Autre valeur identifiée, l'équité n'apparaît, comme pour le respect d'autrui que chez trois inspecteurs. Il est à noter cependant qu'il s'agit des trois mêmes personnes. Cette valeur apparaît dans la critique de l'inspection et la gestion de carrière des enseignants, mais ce souci d'équité se manifeste aussi à travers un point d'observation souvent évoqué : la répartition de la parole entre le professeur et les élèves (« il n'y a pas d'acte pédagogique fort si les élèves n'ont pas le droit au chapitre ») et la prise en compte de tous les élèves.

Le référentiel professionnel

Le triangle pédagogique a servi de grille de lecture dans le repérage des éléments sur lesquels les inspecteurs portent leur attention lorsqu'ils inspectent. Ont été mis dans la catégorie « enseignant » ceux dans lesquels l'enseignant apparaît comme sujet agissant ou dans lesquels ses capacités, ses compétences, ses qualités humaines sont signifiées. N'ont été mis dans la catégorie « élève » que les éléments où figurait l'élève agissant ou sujet principal et non pas l'observation de l'enseignant à travers l'activité des élèves. De même, dans la catégorie « savoirs », n'ont été retenus que des points d'observation relevant de la conception de l'enseignement. Cette forme de décryptage a permis de mettre en évidence que si tous les inspecteurs s'intéressaient aux trois pôles du triangle pédagogique, seuls trois d'entre eux parlent en plus de l'élève agissant comme point d'observation. En fait sont principalement évoqués les éléments que l'on retrouve dans l'analyse des rapports individuels faite par le Haut conseil de l'évaluation de l'école : la maîtrise de contenus d'enseignement, la mise en œuvre d'une progression pédagogique, la conduite de la séance, la relation avec les élèves, le travail personnel et l'évaluation des élèves, les qualités professionnelles. Dans leur façon d'en parler, l'enseignant et sa pédagogie sont au centre de leur discours sur leurs pratiques d'inspection. Seuls trois inspecteurs mettent le plus en avant le pôle élèves. Et ce qui nous a interpellés, c'est que ce sont ceux-là mêmes qui se singularisent quant à deux des valeurs identifiées : l'équité et le respect d'autrui.

Un sentiment commun

Le sentiment d'inefficacité de l'inspection individuelle est identifiable chez tous les inspecteurs interviewés. Ce qui semble en effet commun à tous est une insatisfaction que génère l'inspection individuelle par son caractère ponctuel, éphémère et artificiel. On sent que cette insatisfaction remet en cause l'utilité de l'inspection elle-même et pose la question de la crédibilité des inspecteurs. Il apparaît dans les propos des inspecteurs, que face à cette réalité commune, ils vont chercher à être crédibles en reconstruisant une nouvelle réalité (concrétisation), en ancrant leur action sur des éléments qui font sens pour eux (rationalisation), en se positionnant par rapport à cette situation contradictoire (pondération, justification).... :

- l'un cherche à développer des compétences et des connaissances que n'a pas l'enseignant dans une vision macroscopique du système éducatif ;
- un autre reconnaît son manque d'expertise et l'assume en affichant une grande humilité ;
- celle qui souffre le plus de cette insatisfaction fuit les situations pouvant révéler son incompétence, pour ne pas perdre en crédibilité et garder le pouvoir sur l'enseignant ;
- la plupart fonde leur crédibilité sur leur connaissance des programmes d'enseignement, forme d'expertise disciplinaire ;
- une seule cherche à afficher sa capacité à enseigner à tel point qu'il lui arrive d'intervenir auprès des élèves et d'aider l'enseignant à faire cours, en particulier lorsqu'il s'agit de travaux pratiques. En parlant de pédagogie, elle trouve une utilité, un sens et donc une crédibilité à son action.

Ainsi face à une même réalité, les actions des inspecteurs sont guidées par un même besoin, le besoin d'être crédible pour lutter contre le sentiment d'inutilité et d'inefficacité de l'inspection individuelle. Et ce sont leurs valeurs, leurs croyances, bref la représentation qu'ils ont de leur mission d'inspection, qui va définir ce qu'est pour eux une action utile et dès lors induire leur pratique. Des différences vont apparaître ; l'image qu'ils ont de l'efficacité et de l'utilité de leur action va orienter leur façon d'agir et le rôle qu'ils vont jouer au cours de l'inspection auprès de l'enseignant.

Si des singularités apparaissent parce qu'au sein d'une même représentation des éléments différents, elles peuvent aussi se révéler dans le positionnement face à des éléments partagés.

VERS UNE TYPOLOGIE

C'est à partir de constat de similitudes qu'est née l'idée d'une typologie. Pour l'établir, nous avons relié tout ce qui a été identifié à la relation de l'inspecteur avec l'enseignant, à la posture adoptée face à l'enseignant. C'est pourquoi nous nous sommes intéressés aux verbes d'action utilisés par les inspecteurs pour décrire l'objectif poursuivi dans les échanges avec l'enseignant au cours de l'entretien ; ceci afin de déterminer leur positionnement, le rôle qu'ils s'assignent et le modèle pédagogique que l'on peut associer à l'interaction entre l'inspecteur et le professeur.

Rappelons que selon Denise Jodelet et Serge Moscovici « *les pratiques sont des systèmes d'action socialement structurés et institués en relation avec des rôles* ».

Quatre pratiques d'inspection ont été identifiées. L'intitulé de chaque catégorie fait donc apparaître le rôle et le mode d'action de l'inspecteur. Et pour comprendre comment se sont construits ces quatre modèles professionnels, nous avons recherché les ancrages des représentations dans le passé des inspecteurs, dans leur vécu, dans leurs expériences antérieures.

Le contrôleur ou la pédagogie du modèle

Dans cette catégorie, les inspecteurs utilisent les verbes suivants : contrôler, juger, vérifier. Ils se positionnent dans le contrôle de la conformité (aux programmes, aux horaires), dans la vérification de la qualité du service et dans la sanction. Ils évaluent le système et la personne. Et quand ils conseillent c'est par rapport à cette conformité, car ils attachent beaucoup d'importance à l'expertise disciplinaire. Ce qu'ils attendent de l'enseignant, c'est qu'il ait une bonne connaissance de sa discipline. De même, ils se veulent experts de leur discipline, car c'est ce qui fonde leur crédibilité et assied leur légitimité.

Dans leurs relations avec l'enseignant, ils mettent en œuvre une pédagogie du modèle, ils montrent à l'enseignant d'autres façons de faire, en apportant leur point de vue.

Au moment d'embrasser leur carrière, ces inspecteurs occupaient des fonctions de professeur ou formateur dans des établissements qui forment de futurs enseignants. Après « avoir fait la leçon » à des étudiants, ils la font aux enseignants.

Le conseiller pédagogique ou la pédagogie du soutien

Là, les inspecteurs reconnaissent leur mission de contrôle, ils n'ont pas d'états d'âmes mais ils se positionnent avant tout comme des conseillers. C'est dans ce rôle qu'ils se sentent le plus à leur place. Ce qui les intéresse, c'est l'aide pédagogique. Ils ont gardé une âme d'enseignant, de formateur. Ils continuent à s'identifier à l'enseignant qui, comme l'inspecteur, évalue et conseille en même temps, se trouvant ainsi dans la même situation rendue inconfortable par la cohabitation ambiguë de deux rôles : évaluateur et conseiller.

Leur souci est de soutenir les enseignants, les encourager, leur communiquer un enthousiasme pour la profession qu'il exerce.

Ils ressentent de la frustration car ils ne peuvent pas faire un suivi des personnes. Ils sont frustrés de pédagogie. Ils aiment l'ambiance de la classe, le contact avec les élèves. Ils se définissent comme des « *super professeurs* ». Ils sont dans une posture d'aide et de conseil et leur mode d'action s'apparente à une pédagogie du soutien.

Ils n'ont jamais occupé d'autres fonctions que celle d'enseignant. Ils étaient conseillers pédagogiques dans leur établissement. Ils ont été « *sortis de leur classe du jour au lendemain* ». Restés très proches des professeurs, ils les soutiennent, les aident comme le ferait un conseiller pédagogique.

Le facilitateur ou la pédagogie de la réussite

Les trois inspecteurs placés dans cette catégorie sont ceux qui manifestent un grand respect de la personne qu'elle soit élève ou enseignant, un souci d'équité, et qui font très souvent référence à l'élève quand ils parlent de leur pratique d'inspection.

A aucun moment dans leurs propos, ils n'utilisent les verbes contrôler ou juger. Et quand ils parlent de contrôle, à la différence des autres inspecteurs, ils se démarquent d'un contrôle de conformité. Leur contrôle consiste à s'assurer que l'enseignant met en œuvre des pratiques axées sur la réussite scolaire. Leur souci est que les élèves travaillent, comprennent et réussissent.

Tous ont une croyance forte dans les potentialités de l'enseignant. Ils ne doutent pas de sa capacité à analyser sa pratique ; simplement ils vont lui faciliter la tâche en apportant un regard extérieur.

Comme tous les inspecteurs, ils poursuivent un objectif de perfectionnement de la pratique professionnelle, mais ils cherchent à prendre appui sur les points forts de l'enseignant et à les valoriser. Ils observent la nature de l'enseignant qu'ils considèrent comme une richesse. Leur regard est avant tout positif, ils cherchent à conforter l'enseignant. Pour cela, ils ne partent pas des difficultés de l'enseignant, mais d'abord de celle des élèves.

Dans cette catégorie, les inspecteurs pourraient se définir comme des « facilitateurs de l'expression du potentiel de chacun », ils pratiquent une pédagogie de la réussite, ils valorisent les actions de l'enseignant en mettant d'abord en avant les points positifs de son enseignement.

Ce sont les seuls de notre échantillon qui ont exercé dans des lieux plutôt difficiles. Ces contextes où les élèves cumulent souvent l'échec scolaire et difficultés sociales, ont en quelque sorte « laissé des traces » qui ont conduit ces inspecteurs à mettre en œuvre une pédagogie de la réussite, à adopter une attitude et des comportements qui valorisent la personne, à développer (ou renforcer) des valeurs morales comme l'équité et le respect d'autrui.

Le GRH ou la pédagogie différenciée

Le plus jeune de notre échantillon est placé dans cette catégorie. Il assume complètement toutes ses missions, sans état d'âme. Il se caractérise par une loyauté exacerbée qui l'amène à jongler sans difficulté apparente entre les différents rôles possibles.

Selon lui, il y a des typologies d'inspection qui nécessitent de fait des attitudes différentes dans la méthode. Il ne se pose pas la question de savoir s'il y a une typologie dans laquelle il est plus à l'aise, il remplit sa mission tout simplement.

Il s'adapte à la réalité, en fonction de ce qu'il rencontre, car l'inspection est pour lui une relation humaine, une rencontre avec un individu à des stades différents. La visite d'inspection n'est pas seulement un bilan d'étape, il cherche à « mettre en mouvement » l'enseignant quel que soit le moment de sa carrière. Sa démarche consiste à déceler rapidement les éléments de réflexion qu'il va pouvoir apporter à l'enseignant pour qu'il puisse porter un regard sur ses pratiques et améliorer sa compétence professionnelle. Il dit ne pas avoir de schéma directeur fixé au départ car sa méthode demande énormément d'adaptabilité. Il individualise ses conseils et ses apports à l'enseignant. Sa mission consiste à faire de la gestion de ressources humaines. Son mode d'action semble relever d'une pédagogie différenciée.

En tant qu'enseignant, il a toujours eu des types de participation très variés (coordonnateur, délégué de district, formateur, juré de concours, responsable de formation continue, chargé de mission d'inspection...). Il recherche cette diversité. Le passage dans sa nouvelle fonction n'a posé aucun problème. Il se sent bien dans sa fonction, dans cet équilibre. La multiplicité de ses expériences professionnelles antérieures ont développé une capacité d'adaptation qui lui permet d'endosser différents rôles. Ses fonctions l'ont rapproché du corps des inspecteurs. C'est dans ces interactions professionnelles qu'il a pu se préparer à une nouvelle identité professionnelle.

Modèles	Valeurs	Pôles d'observation	Positionnement dans l'entretien	Passé professionnel
Le contrôleur ou la pédagogie du modèle	Honnêteté Loyauté	Enseignants / Savoirs	Il fait la leçon	Formateur d'enseignant
Le conseiller pédagogique ou la pédagogie du soutien	Honnêteté Loyauté	Enseignant / Elèves	Il aide et conseille	Enseignant – Conseiller pédagogique
Le facilitateur ou la pédagogie de la réussite	Honnêteté Loyauté Respect d'autrui	Elèves / Savoirs	Il valorise et reconforte	Enseignant dans des contextes difficiles
Le GRH ou la pédagogie différenciée	Honnêteté Loyauté	Les trois pôles	Il s'adapte	Fonctions diverses et variées

L'INSPECTION INDIVIDUELLE DES ENSEIGNANTS : UNE PRATIQUE ENTRE COMMUNE ET SINGULIÈRE

Même si les inspecteurs ont des croyances, des opinions, des valeurs, etc., qu'ils partagent, des prises de positions de nature différentes face à ces cognitions les amènent à des comportements, des pratiques différentes. Différentes certes, mais singulières ? Le poids des expériences professionnelles antérieures dans ces prises de position incite à penser qu'une pratique ne peut être que singulière, car les représentations qui, rappelons le, précèdent et déterminent les comportements et les pratiques, s'ancrent dans l'histoire de chacun. Sa pratique lui appartient. En revanche, le fait même d'avoir pu mettre en évidence une typologie permet de parler de pratiques communes au sein de chacune des quatre catégories identifiées. Là, les points communs se situent surtout au niveau du rôle et du mode d'action dans l'acte d'inspecter qui caractérisent chaque profil. Cependant, les similitudes d'expériences professionnelles antérieures au sein d'une même catégorie, laissent à penser qu'elles guident, orientent l'inspecteur vers un modèle professionnel, parce qu'elles concourent en partie à la construction d'un type de pratique.

Ce travail de recherche a permis d'apaiser une inquiétude face à un devenir et d'aborder plus sereinement le métier d'IA-IPR. L'étude des insertions professionnelles comme explication des comportements et des pratiques, a fait apparaître qu'il y a de toute façon un lien, une continuité entre ce que l'on est et ce que l'on a été. Donc, même face à de nouvelles situations, on reste ce que l'on est, puisque chacun construit sa réalité pour l'intégrer dans son système de valeurs qui lui-même dépend de son histoire. Au bout du compte, cette étude semble avoir eu un effet en quelque sorte thérapeutique. Je ne sais pas si c'est le cas pour tous les étudiants en DEA, mais en tout état de cause, une recherche est toujours la quête d'une réponse à une question que l'on se pose et la question n'est jamais innocente. C'est

certainement en cela que la recherche ne peut pas être complètement objective, elle garde toujours une part de subjectivité. De même, les connaissances qui émergent de cette recherche ne sont qu'une interprétation d'une réalité. Mes représentations, parce que c'est leur fonction, ont de fait guidé mes choix pour concrétiser une réalité. C'est donc ma réalité. Libre à chacun d'y adhérer ou d'en construire une autre. C'est pour cela qu'il ne peut y avoir une seule vérité.

Je souhaite simplement que cette vérité, ma vérité, permette au moins aux collègues stagiaires qui comme moi ont pu appréhender de « passer de l'autre côté de la barrière » d'être rassurés quant au changement d'identité attendu par l'institution. Ce changement se fait toujours sur ce qu'on a été. On ne fait jamais table rase de son passé, de ses valeurs.... de ce qu'on est.

Michèle Vinel

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ABRIC Jean-Claude (1997), « *Pratiques sociales et représentations* », Psychologie sociale, PUF, 2^e édition, Paris

BLIN Jean-François (1997), « *Représentations, pratiques et identités professionnelles* », Action et Savoir, L'Harmattan, Paris

GRIZE Jean-Blaise (1994), « *Logique naturelle et représentations sociales* », dans D. Jodelet
SPERBER Dan (1994), « *L'étude anthropologique des représentations sociales* », dans D. Jodelet

JODELET Denise (1994), « *Les représentations sociales* », Sociologie d'aujourd'hui, 4^e édition, PUF

***« On doit exiger que je cherche la vérité,
mais non que je la trouve »***

Denis Diderot

Pensées philosophiques

***« S'il y avait une seule vérité,
on ne pourrait pas faire cent toiles sur le même thème. »***

Pablo Ruiz Picasso

Dans Picasso, métamorphoses et unité (Skira)

Le SIA, le syndicat de tous les IA. Renforcez le !

Montant des cotisations		somme versée	Coût réel après réduction d'impôt *
Cotisation d'accueil pour une première adhésion		60 €	20 €
Stagiaires et retraités (sans distinction d'indice)		60 € <i>(45 € pour les stagiaires 1ère année ayant déjà versé 15 €)</i>	20 €
Actifs	Jusqu'au 4° échelon inclus	100 €	33 €
	5° et 6° échelon	120 €	40 €
	Au-delà	145 €	48 €

*66 % de la cotisation syndicale sont déductibles du revenu imposable de l'année du règlement sur présentation d'un reçu dressé par le trésorier à la date de réception du chèque. Cette disposition minore considérablement le coût réel à la charge des collègues (voir tableau ci-dessus). **Les cotisations versées avant le 31 décembre 2007 permettront une déduction fiscale sur les revenus 2007.**

Dès réception de votre chèque, l'**attestation fiscale de paiement** de votre cotisation vous sera adressée à la date de réception du chèque. Si vous relevez une quelconque erreur, n'hésitez pas à contacter le trésorier du SIA :

Michel Pinçon, 66 allée du Lac inférieur, 78110 Le Vésinet, 06 73 27 26 71

BULLETIN D'ADHÉSION

SIA, 104 rue Romain Rolland 93260 LES LILAS

Téléphone : 01 41 63 27 65 Télécopie : 01 41 63 15 48

Messagerie électronique : syndicatia2@gmail.com

Nom :

Prénom :

Spécialité :

Échelon :

Académie :

Adresse :

Adresse électronique : **Téléphone :**

Adhère au SIA pour l'année scolaire 2007 - 2008

à compléter et à envoyer à votre correspondant académique (ou directement au Trésorier) accompagné d'un chèque à l'ordre du SIA.

NB : pour un paiement différé ou fractionné, indiquez à part les dates souhaitées pour l'encaissement.

I.A
Imprimeur : CRDP d'Auvergne
15, rue d'Amboise – 63037 Clermont Ferrand Cedex1
N° CPPAP : 0511S07886

Directeur de Publication : Robert PROSPERINI
Rédactrice en chef : Michèle VINEL
Périodicité : 8 numéros par an
Abonnement 12 euros – LE NUMERO : 2.30 euros