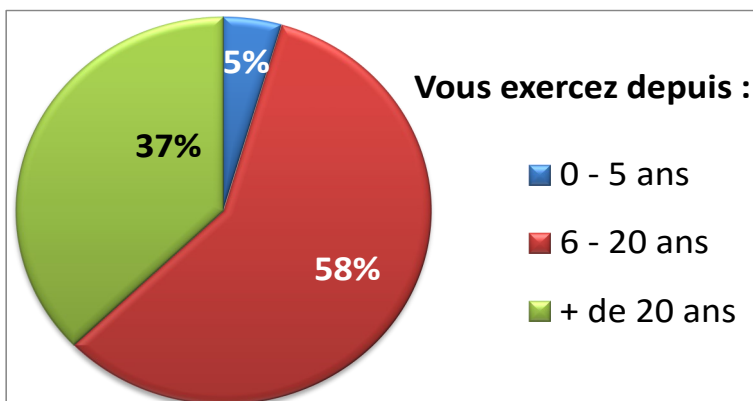
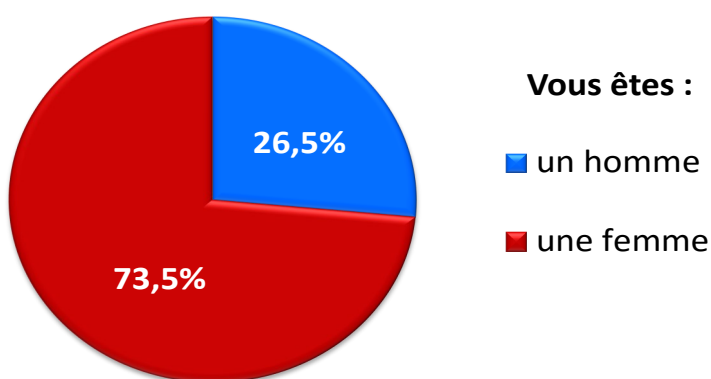
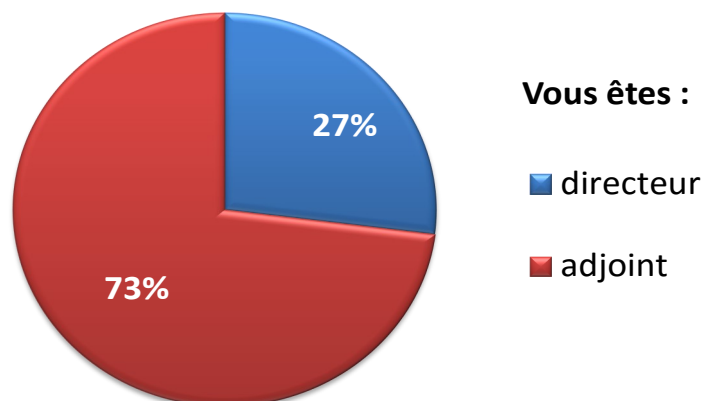
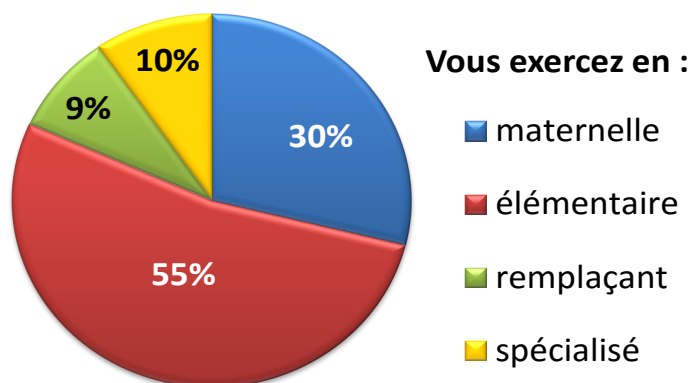


Au cours du 1er trimestre 15/16, le **SNUipp 73** a lancé une enquête sur l'inspection individuelle des enseignants du 1er degré dans notre département. Nous remercions sincèrement les 220 collègues qui y ont répondu. Depuis toujours, le SNUipp a cherché à relayer et faire entendre la voix de la profession par des enquêtes, des sondages, des pétitions...

FAITES-VOUS ENTENDRE, que vous soyez euphorique ou profondément déçu, votre opinion sera portée par le SNUipp-FSU devant la hiérarchie. Ces enquêtes ne vous coûtent rien, ne vous prennent que 1 ou 2 minutes, sont anonymes le plus souvent et se veulent simplement le reflet de la profession à un instant T. Plus vous êtes nombreux à répondre et plus votre parole **pèse lourd** sur le bureau de la DSDEN.

Réapprenons à nous faire entendre, réapprenons à avoir des revendications collectives. Il est temps de redevenir **ACTEURS** de notre profession.

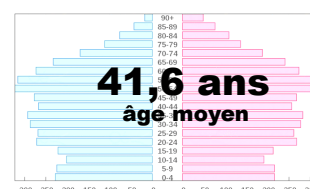
Qui êtes-vous ?



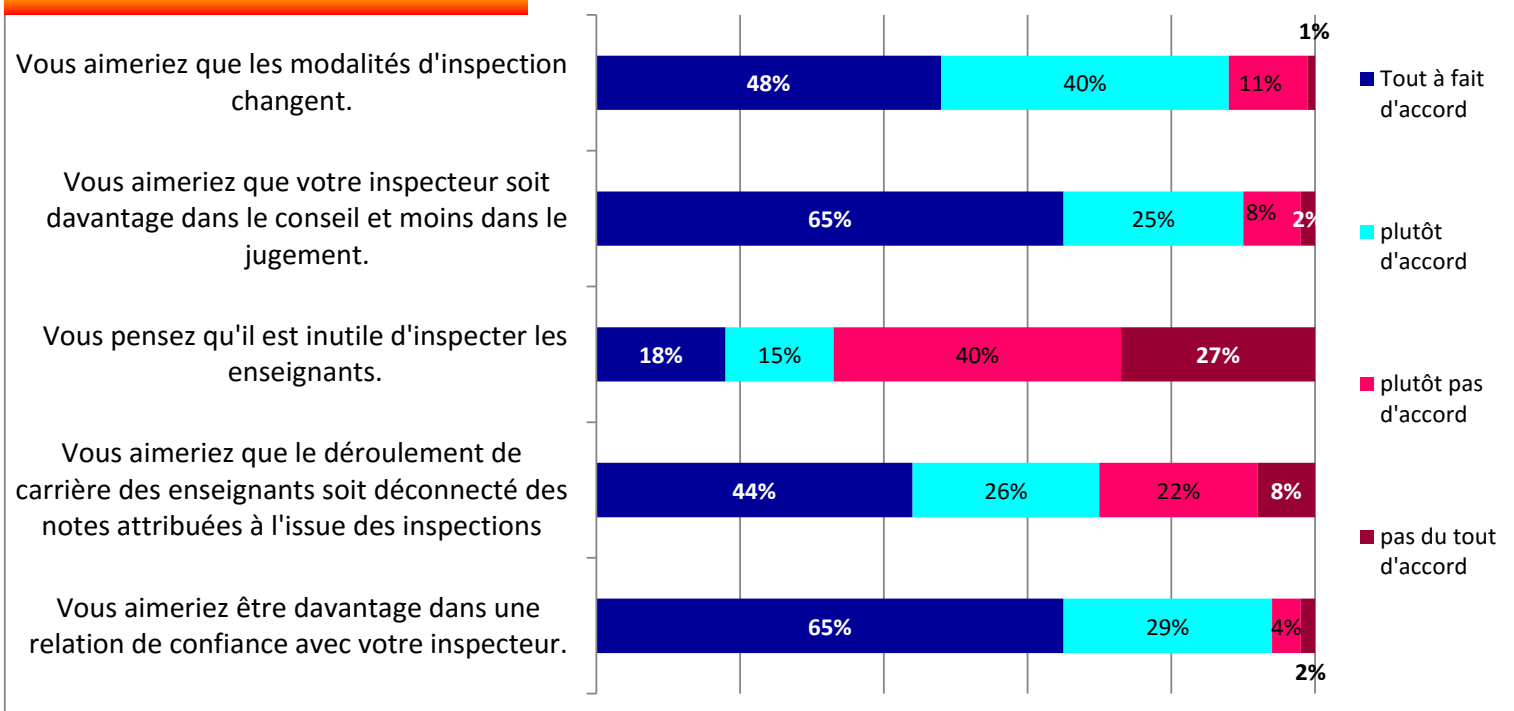
Statistiques en France:

Maternelle 26% élémentaire 50% remplaçant 8% spécialisé 7% autre 9%

Directeur 13,5% autre 86,5%



Les résultats :



Un changement indispensable

L'inspection individuelle telle qu'on la connaît aujourd'hui doit impérativement évoluer. Les chiffres sont implacables.

Cette pratique d'un autre siècle est en décalage avec les demandes institutionnelles actuelles : travail collectif avec le RASED, au sein du plus de maîtres que de classes, projets d'école, programmations d'école, liaison école-collège... D'autant plus que les évaluations d'école sont venues se rajouter à ce dispositif au lieu de le remplacer, d'où une certaine confusion voire incompréhension chez les enseignants. Il en découle une surcharge de travail pour les IEN qui ne peuvent plus venir tous les 3 ans dans les classes. Le retard d'inspection a des **conséquences directes sur la carrière et le changement d'échelon**.

Une nouvelle fois, les relations avec l'IEN sont pointées du doigt. Les enseignants pensent, à 67 %, que l'inspection est nécessaire mais qu'elle devrait faire une place plus importante au **conseil** plutôt qu'au **jugement**. La surcharge de travail qu'elle engendre est variable en fonction des IEN et les tableaux Excel ou statistiques en tout genre ne reflètent absolument pas le travail de l'enseignant au quotidien dans sa classe.

Ne serait-il pas de bon ton de s'inspirer de certains pays européens qui caracolent en tête dans les enquêtes PISA comme la Finlande où l'un des secrets de la réussite est la **confiance** ? Confiance dans le travail des enseignants et confiance dans leur capacité à tout mettre en œuvre pour la réussite des élèves qui leur sont confiés. Il est vrai qu'avec des classes à 19,4 élèves en moyenne et deux adultes cet objectif semble plus réaliste.

Un système à bout de souffle.

« C'est un moment très pénible dont il est difficile de se remettre. Suite à ma dernière inspection, j'ai perdu toute confiance en moi.... »

« A quoi cela sert-il? Trop de différences entre les différents IEN. »

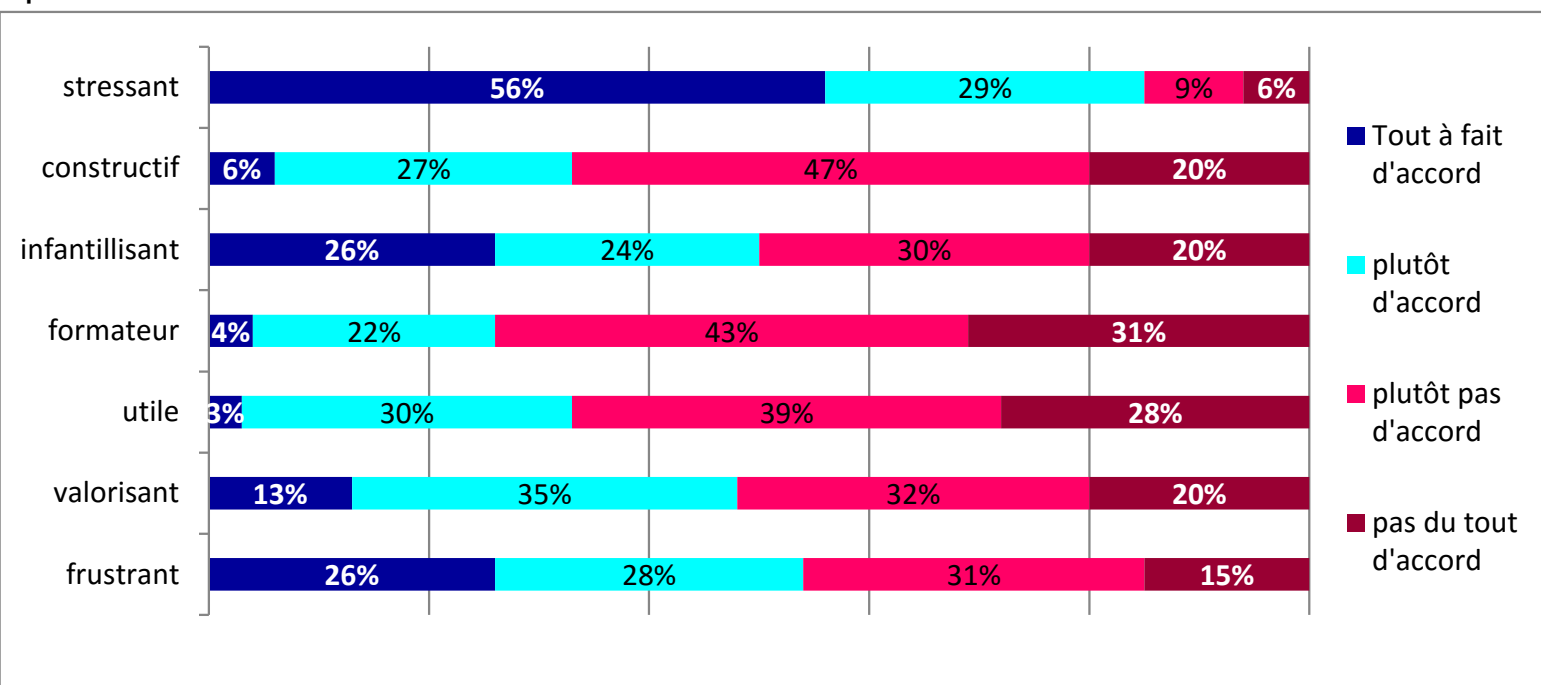
« L'inspection est utile si elle apporte des conseils et si elle ne dévalorise pas. »

« Les modalités de l'inspection doivent évoluer comme notre métier. »

« L'IEN actuel de donne la date exacte et demande un document préparatoire pas (trop) long à remplir. Cela a permis de vivre la période de ma dernière inspection de façon moins stressante que la précédente avec un autre IEN. »

Les résultats :

Si vous pensez à vos inspections (ou à la dernière si vous n'en avez eu qu'une), vous diriez que cela a été un moment :



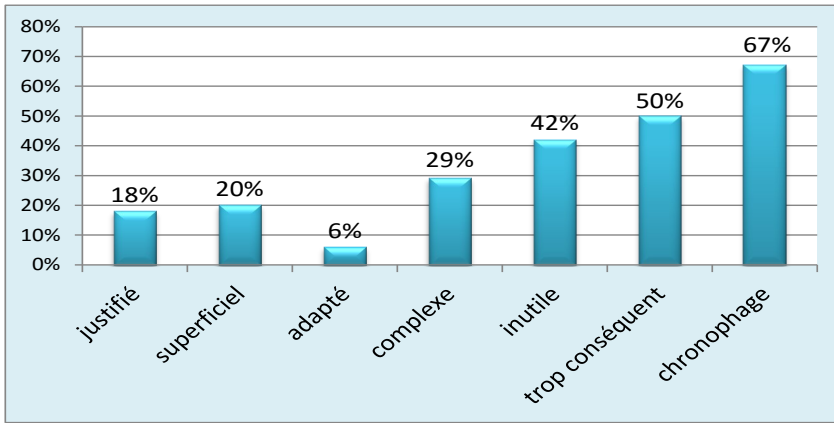
L'inspection n'est jugée ni formatrice, ni constructive, ni utile. Le constat est sévère et reflète bien comment elle est perçue par la profession aujourd'hui. Etre jugé en quelques heures au maximum, tous les 3, 4 ans (voire beaucoup plus), est forcément **un moment stressant : 85% des enseignants** le ressentent. Cela montre bien que cette pratique doit évoluer de façon positive pour les enseignants et donc pour les élèves.

« Jugée en quelques minutes ou heures sur des années de travail, si ce matin là, le hasard fait que ça ne se passe pas super bien, on est sanctionné pour au moins trois ans, grosse pression! »

« Certains IEN sont agréables et bienveillants, d'autres sont agressifs et méprisants. »

« Supprimer les notes, fonctionner en appréciations. »

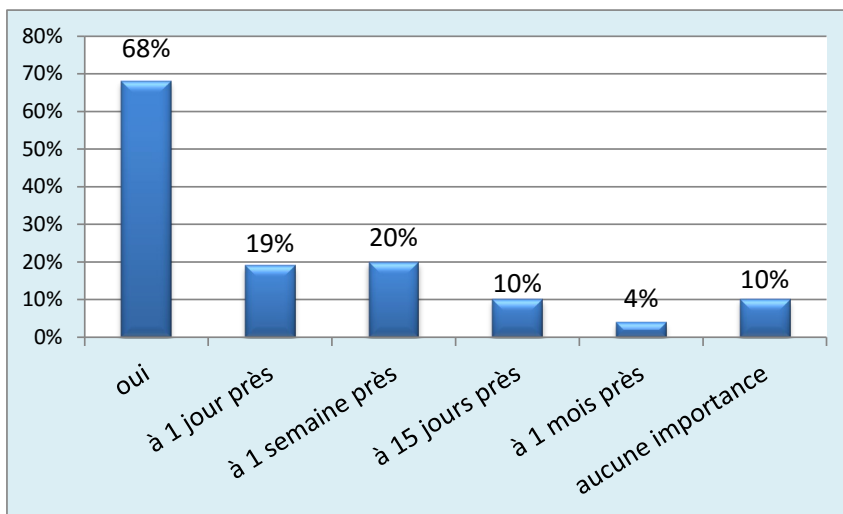
Le travail demandé par les IEN avant inspection (documents préparatoires) vous paraît : (3 réponses maxi)



Les demandes sont très différentes d'un IEN à l'autre mais se rejoignent sur 3 points : **inutile**, **trop conséquent** et surtout **chronophage**. Certains documents obligent les enseignants à des heures et des heures de préparation. Que de temps perdu! Alors que le rôle d'un enseignant c'est d'enseigner avant tout.

Question : Un IEN a-t-il déjà essayé de remplir le document qu'il demande?

Aimeriez-vous connaître le jour exact de votre inspection? (2 réponses maxi)



Près de 7 enseignants sur 10 aimeraient connaître le jour exact de leur inspection.

Est-ce que cela changerait quelque chose pour les inspecteurs ? Evidemment , non.

Est-ce que cela changerait quelque chose pour les enseignants? Evidemment, oui : un stress moins important, une attente écourtée, une meilleure confiance.

Question : Une telle expérimentation a-t-elle déjà été testée? Pourquoi ne serait-elle pas envisageable en Savoie?

Conclusion :

L'inspection telle qu'on la connaît aujourd'hui doit évoluer. L'inspection individuelle sanctionnée par une note, est un dispositif inefficace et insuffisamment respectueux des personnels. Elle génère des inégalités et peut conduire à une démobilisation, voire à créer de la souffrance. Une meilleure **confiance** dans le travail des enseignants serait bénéfique à tout point de vue.

Les propositions du SNUipp-FSU :

- L'évaluation doit être dissociée de l'avancement et de toute forme de rémunération au mérite. Avancement au rythme le plus rapide comme les IEN.
- Elle doit constituer un moment privilégié de dialogue et de formation entre professionnels.
- Elle doit s'articuler et déboucher sur des actions de formation continue, d'appui des CPC, pour permettre une analyse et une meilleure maîtrise des pratiques.
- Elle doit obéir à des principes déontologiques respectueux des personnels et de leurs droits.
- Elle doit participer à une valorisation du travail et conduire à une meilleure réussite des élèves.