



PAS'partout du 16 janvier 2018

Mon IEN peut... Mon IEN ne peut pas... Quels rapports avec ma hiérarchie de proximité ?

Nous constatons au quotidien que les pratiques d'IEN sont variées et certaines engendrent une véritable souffrance au travail.

L'objectif de ce PAS'partout est d'éclairer sur les pratiques des IEN, en se posant les questions suivantes :

- A-t-il le droit (légalement) ?
- Est-ce une pratique acceptable ? Pourquoi ?
- Faut-il/ Peut-on intervenir pour s'opposer à cette pratique ? Si oui, comment ?

Mon IEN vient à l'école.

Il peut venir à l'école, voir comment ça se passe, rencontrer les enseignants et même observer un temps de classe, participer à un conseil des maîtres/de cycle. Il a le droit.

La courtoisie, la confiance réciproque veulent qu'il prévienne à l'avance, demande l'accord de l'enseignant/des enseignants pour venir observer s'il ne s'agit pas du cadre de l'inspection, sonne pour entrer, se présente...

Des pratiques qui ne sont pas acceptables et auxquelles il faut s'opposer : un inspecteur qui entre en classe intempestivement, qui monopolise l'enseignant et perturbe la classe ou exige à parler à l'enseignant au téléphone pendant la classe pour une demande non-urgente ; un inspecteur qui s'installe dans votre classe avant même que vous soyez arrivé, un inspecteur qui vient rencontrer les enseignants sur leur temps de repas sans leur laisser le temps de manger ; un inspecteur qui prend la direction d'un conseil des maîtres pour lequel il était venu en observation (hors inspection ; il peut venir animer un CM si c'est concerté en amont).

Mon IEN « veut me voir ».

Où ? Quand ? Comment ?

Si mon IEN veut me voir en rendez-vous , **il doit me convoquer**. C'est un acte formel.

Il peut me convoquer à l'Inspection ou à l'école, il a le droit.

Il peut me convoquer sur un temps « hors classe ». Il n'a pas le droit de me convoquer pendant un congé maladie.

Il doit me convoquer par écrit. Il n'a pas le droit de se contenter d'un appel téléphonique ou d'un message du directeur.

Il doit mentionner sur la convocation le motif de celle-ci. Il n'a pas de droit de vous dire que vous le saurez sur place.

La bonne pratique est de laisser un délai suffisant entre le temps de réception de la convocation et la date du rendez-vous, sauf en cas de situation grave et urgente (rare : du genre il a reçu un appel de la gendarmerie ou du directeur comme quoi vous auriez mis en danger vital un élève/un parent ... ou l'inverse pour vous entendre sur la situation).

Il ne peut pas refuser que vous soyez accompagné (par un délégué du personnel ou toute autre personne de votre choix). La bonne pratique veut qu'il accepte de décaler un rendez-vous pour que ce soit possible, surtout de donner un temps suffisant pour que ça le soit (plusieurs jours !).

Il faut immédiatement prévenir un syndicat si vous êtes convoqué sans écrit / sans motif explicite/ dans un délai très court. Si le délai est trop court pour le faire, refusez de vous y rendre (sauf situation grave et urgente) en précisant par écrit le motif (délai trop court, impossibilité d'être accompagné) avec copie à un syndicat.

Enfin, mon IEN a le droit d'établir un compte-rendu du rendez-vous (c'est maintenant quasi-systématique). Il peut me demander de le signer. Il doit me le faire relire. Il envoie ce compte-rendu à la DSDEN afin qu'il soit joint à mon dossier professionnel.

Par voie de conséquence, quand vous souhaitez un rendez-vous avec votre IEN, faites-le par écrit, avec le motif et attendez-vous à ce qu'il y ait un compte-rendu. Si vous souhaitez être accompagné, précisez-le à votre inspecteur voire indiquez-lui dans votre courrier les dates disponibles afin qu'il vous fasse une proposition compatible avec cet accompagnement.

Mais alors, n'est-il plus possible de rencontrer mon IEN pour avoir des échanges « informels » sans qu'il y ait de compte-rendu versé à mon dossier ?
Si bien sûr, mais alors il ne s'agit pas d'une convocation. Votre IEN peut vous « inviter à/proposer » une rencontre MAIS cela ne doit pas faire l'objet d'un compte-rendu écrit et vous êtes en droit de refuser. De même, vous pouvez à votre initiative avoir des échanges avec votre IEN sans passer par une demande de rendez-vous officielle.

Si une rencontre (« informelle ») avec votre IEN prend des allures d'entretien à charge, alors il faut y mettre immédiatement un terme et demander à ce que l'entretien ait lieu dans un cadre formel avec convocation etc... Ne vous laissez pas impressionner par le rapport hiérarchique, ni déborder ce qui pourrait aggraver un conflit.

3) mon IEN me fait passer des messages par le directeur OU ne répond pas à mes messages écrits.

Mon IEN peut appeler l'école ou envoyer un mail à l'école afin que le directeur me transmette un message (le rappeler, lui envoyer un compte-rendu d'un incident, répondre à une question brève voire urgente ne nécessitant pas d'échanges).

Plusieurs IEN usent abondamment de ce moyen pour transmettre des messages individuels, y compris à des enseignants qui font l'effort de lui écrire. Ils « répondent » à des rapports d'incidents, à des compte-rendus de situation ou transmettent des demandes via le secrétariat de l'inspection et/ou le directeur d'école. Ces pratiques ne favorisent pas la confiance et placent le directeur en

intermédiaire incontournable dans la relation hiérarchique. L'enseignant est alors privé de tout écrit sur lequel s'appuyer, privé d'un véritable échange indispensable dans de nombreuses situations. La réponse est souvent lacunaire.

Au PAS, nous dénonçons ces pratiques mais la DSDEN les cautionne dans bien des cas. S'il est important pour vous de communiquer directement avec votre IEN, il faut le rencontrer à ce sujet. L'idéal est qu'il s'agisse d'une demande collective de l'équipe voire de plusieurs écoles de la circonscription. Ce peut-être une demande faite en réunion de direction par les directeurs qui se sont concertés en amont (au noms des collègues) ou lors d'une rencontre préparée avec un syndicat.

Dans bien des cas, la communication a été pensée hors relations humaines. Il est en effet prévu de signaler tout incident par le biais d'applications numériques (« faits établissement » etc.). Or, ce mode de communication est inadapté quand il s'agit de faits humains. L'IEN peut malheureusement exiger qu'on l'informe par ce biais et refuser de répondre en dehors de ce cadre. Toutefois, si vous l'informez d'un risque/fait grave par un autre biais, qu'il n'intervient pas et qu'il y a des conséquences graves, il pourra tout de même être inquiet pour avoir ignoré votre alerte.

Mon IEN impose une décision en contradiction avec celle de l'équipe

Mon IEN a le droit de prendre certaines décisions en désaccord avec le conseil des maîtres ou de cycle. Il a le droit d'imposer un fonctionnement différent pour les APC, de changer un élève de classe, d'imposer l'interim de direction à un enseignant plutôt qu'un autre...

La bonne pratique veut que toute décision soit discutée en amont, que l'équipe soit entendue et reconnue dans ses arguments. La décision finale doit être expliquée pour avoir du sens pour l'équipe, être profitable à tous.

Des pratiques très discutables qui nécessitent de résister, de faire appel à une intervention syndicale faute de dialogue : le changement d'un élève de classe sans entretien préalable avec l'équipe, souvent suite à un rendez-vous avec la famille ; le refus d'une organisation des APC sans motif explicite avec uniquement des annotations/message via le secrétariat et/ou le directeur ;

Mon IEN n'a pas le droit de s'opposer à une décision prise par l'Équipe de Suivi de Scolarité (sauf si contraire aux textes !) ni d'imposer une décision en contradiction avec celles prises par l'ESS. Par exemple, si l'ESS (donc avec accord de la famille) a décidé qu'un enfant porteur de handicap ne sera scolarisé qu'à temps partiel, l'IEN ne peut imposer qu'il soit scolarisé à temps plein.

Mon IEN m'interdit/m'empêche/fait obstacle à des démarches que je crois utiles-nécessaires-de mon devoir professionnel ou au contraire veut m'imposer quelque chose qui me paraît illégal-irrespectueux des familles.

La question est loin d'être anodine et rare ! Or elle touche à notre conscience professionnelle. Porter en nous la contradiction entre un ordre hiérarchique et notre

conscience professionnelle est une terrible souffrance. Il est indispensable de ne pas rester seul dans cette situation. Voici quelques exemples :

Mon IEN peut-il m'interdire de faire une information préoccupante ? d'alerter la gendarmerie ? Peut-il refuser une fiche Santé et Sécurité au Travail (SST) ou la détruire ? Peut-il exiger que le psychologue scolaire voit un enfant seul sans l'accord de la famille ?

Information préoccupante, mon IEN ne peut pas me l'interdire : tout citoyen peut et doit faire une information préoccupante lorsqu'il a connaissance d'un enfant en danger. Bien sûr, nous devons en informer notre IEN (rapidement par écrit et/ou tel) mais celui-ci ne peut s'y opposer car toute personne qui s'abstient de faire un signalement risque l'emprisonnement et/ou une amende. C'est aux services compétents de juger du danger réel, non à l'IEN. Il est judicieux d'agir en concertation, en particulier avec le médecin scolaire ou le psychologue scolaire et surtout la cellule de la DSDEN.

Alerter la gendarmerie ou la police, mon IEN ne peut pas me l'interdire : si je suis témoin de violence, de transgression de la loi, je dois, comme tout citoyen prévenir les forces de l'ordre. J'en informe mon IEN mais il ne peut pas me l'interdire.

Refuser une fiche « Santé et Sécurité au Travail » ou la détruire, mon IEN n'en a pas le droit. Cette fiche a un numéro consigné dans le registre présent à l'école. Il peut y répondre par lui-même et renvoyer la fiche remplie et signée à l'école ou la transmettre à la DSDEN mais dans tous les cas il doit la transmettre au CHSCT et l'école doit recevoir une réponse de la hiérarchie.

Mon IEN ne peut pas m'ordonner de contrevenir aux textes comme recevoir seul un enfant sans l'accord de sa famille (pour le psychologue scolaire) ou prendre en charge un enfant sans l'accord de la famille (maître G). S'il y a présomption d'enfant en danger, l'IEN peut faire une « information préoccupante ». Ce sont les services à l'enfance qui recevront alors l'enfant.

Mon IEN intervient dans ma relation avec des parents ou des collègues.

Mon IEN peut me convoquer pour m'entendre après avoir reçu (ou avant de recevoir) des parents d'élèves ou un collègue. Il a le droit d'organiser une rencontre.

La bonne pratique veut qu'il n'organise pas de « confrontation » mais une rencontre constructive toujours après avoir reçu chacune des parties séparément. Ce temps préalable est indispensable. En effet, si votre IEN a des remarques à vous faire, s'il doit remettre en question votre professionnalisme, c'est à ce moment-là qu'il doit le faire, non en présence des parents ou du collègue. L'IEN est le garant de l'Institution mais il doit protéger ses agents.

C'est également le cas lors des Équipes Éducatives. Si l'IEN a une remarque à vous faire, la bonne pratique veut qu'il vous la fasse avant ou après mais pas pendant.

Un positionnement hiérarchique inadapté de votre IEN doit immédiatement être signalé à un syndicat.

En revanche, il en va de même pour chacun d'entre nous : nous n'avons pas à désavouer notre IEN ni notre hiérarchie en présence des parents d'élèves !

Cécile Duchasténier

Notre adresse mail est :
pas38@wanadoo.fr
Vous voulez [vous désinscrire ?](#)