



CAPN du 7 mai 2018

Déclaration liminaire du syndicat national des personnels d'inspection (SNPI-FSU)

Cette année scolaire a été, pour les IEN, celle de la mise en œuvre des rendez-vous de carrière. Ils ont cherché à le faire dans la volonté d'un traitement équitable des progressions de carrière des enseignants, dans le respect de leur travail et de leurs engagements auprès de leurs élèves et dans les perspectives d'une amélioration qualitative du service public.

Mais, comme vous le savez, ces rendez-vous de carrière ne constituent qu'une part du travail d'évaluation des personnels enseignants dévolu aux inspecteurs, l'autre étant l'accompagnement. Or, depuis la mise en œuvre de la circulaire sur nos missions, en décembre 2015, nous ne cessons de dire la même chose. Les inspecteurs ne réussissent pas à se consacrer à ce qui constitue pourtant dans les termes même de la réglementation le cœur de leurs missions avec le pilotage pédagogique : l'accompagnement individuel et collectif.

Ce que ne cessent de nous répéter nos collègues, c'est que la multiplication d'injonctions diverses, généralement non hiérarchisées -c'est-à-dire que la dernière formulée est considérée comme la plus urgente - envahit leurs emplois du temps. Parfois ils peinent à percevoir l'enjeu et doutent de l'efficacité de l'action engagée mais ils disent leur sentiment que les pressions sont suffisantes pour considérer ne pas avoir le choix. Souvent ces demandes proviennent de personnes diverses et non coordonnées, chacune s'imaginant que la taille de sa demande en rend légitime l'exécution dans des délais brefs sans s'interroger sur les effets du cumul. Parfois ces demandes ne tiennent aucun compte des actions déjà en œuvre dans la circonscription et peuvent demander qu'on substitue une action aux effets incertains à une action solidement assise et riche d'incidences positives.

On nous répond souvent que l'organisation des rendez-vous de carrière a nécessité de différer la mise en œuvre de l'accompagnement. Les années précédentes, on nous expliquait qu'il fallait attendre la réforme de l'évaluation... Clairement, nous craignons que les transformations profondes du métier qui sont inhérentes au développement de l'accompagnement trouvent sans cesse de bonnes raisons d'être différées. Et cette crainte est renforcée quand, dans certains départements, la réorganisation des circonscriptions ne semble pas être guidée par le maintien des proximités géographiques avec les écoles qui sont indispensables à l'accompagnement des enseignants et des équipes enseignantes en circonscription.

Beaucoup de collègues ont le sentiment de ne pas être associés à la construction du projet académique, alors que cela est défini comme une de leur mission. Ils ont le sentiment que leur expertise est oubliée que ce soit parce que des certitudes viennent considérer que la consultation est inutile ou que le rythme des actions n'en laisse pas le temps. Nos collègues de Mayotte l'ont récemment exprimé auprès de la DGRH. Mais beaucoup d'autres nous le disent régulièrement. La complexité de nos métiers nécessite que les inspectrices et les inspecteurs puissent se nourrir de l'énergie des valeurs qui portent leurs actions. Mais certains disent aujourd'hui perdre ce sens fondamental du métier et avoir l'impression de ne plus répondre aux motivations profondes qui

les avaient guidés vers cet exercice professionnel : celles de vouloir améliorer au quotidien de la vie des classes les compétences enseignantes pour permettre l'amélioration de la réussite des élèves. Cette perte de sens est malheureusement un des vecteurs de l'accroissement des problématiques psycho-sociales qui atteignent nos collègues y compris dans leur santé physique et mentale. Plusieurs enquêtes en témoignent.

Nous ne pouvons terminer sans rappeler le doute que nous exprimons régulièrement sur les recrutements à profil et leur capacité à améliorer le système. Nous constatons que quelques postes supplémentaires (innovation, politique de la ville) s'immiscent dans les procédures jusque-là destinées aux seuls postes ASH et Maternelle. Il semble que vos interventions pour rappeler les règles d'équité aient amélioré les procédures mises en œuvre par les recteurs et les DASEN mais restent encore des situations où la procédure BIEP est un simulacre et où le recrutement est décidé avant même que les candidats soient rencontrés. Quant aux critères, ils restent très souvent opaques et incompréhensibles. Nous renouvelons notre demande pour une transparence des critères qui serait largement facilitée par un cadrage national. Nous renouvelons notre demande d'un groupe de travail DGRH avec les représentants des personnels à ce sujet.

Ce groupe de travail pourrait aussi échanger sur les critères de priorité légale et rendre explicite la hiérarchisation de ces critères de priorité entre eux.

Enfin, nous terminerons par des éléments liés à nos rémunérations et carrières.

Il s'agit tout d'abord de revendiquer un traitement égalitaire entre inspecteurs et chefs d'établissement pour l'indemnité d'éducation prioritaire. Nous vous le redisons, la situation actuelle est injuste. Et elle est d'autant plus vécue comme injuste par les collègues concernés que leur investissement dans le pilotage est souvent déterminant pour le bon fonctionnement des réseaux prioritaires et qu'ils ne négligent ni leur temps, ni leur engagement pour l'assurer.

Enfin, il s'agit de demander l'augmentation des ratios de promotion pour que cesse la situation actuelle où certains de nos collègues partent à la retraite avec un montant de pension inférieur à celui qui aurait été obtenu en restant dans leur corps d'origine.

Nous vous remercions l'attention que vous porterez à nos demandes.