



SUI-FSU

Syndicat Unitaire de l'Inspection pédagogique

CAPN des IEN du 8 juillet 2022

Déclaration liminaire du SUI-FSU

Madame la présidente,
Mesdames et messieurs les membres de la CAPN,

Il y a un an, nous ouvrons notre déclaration liminaire par un satisfecit. La perspective d'une revalorisation nous promettait une meilleure reconnaissance de nos métiers, avec un déroulement plus fluide de nos carrières, de meilleurs salaires, et une considération renforcée pour notre engagement. Si de réelles avancées ont été actées, comme la création d'un échelon supplémentaire en classe normale et le passage non contingenté à la hors échèle B, la mise en œuvre du RIFSEEP aura été bien chaotique et n'aura pas eu les effets escomptés en termes de revalorisation salariale. Ou plus exactement, elle n'aura pas permis à toutes et tous la même revalorisation. Si certain.nes ont vu le montant annuel de leur indemnité augmenter sensiblement (principalement des collègues du premier degré), d'autres ont vu cette augmentation limitée à quelques dizaines d'euros. Car c'est bien ce qu'introduit ce nouveau régime indemnitaire : les inégalités territoriales à fonctions égales. En effet, en laissant la main aux recteur.trices pour définir les modalités de classement dans les différents groupes d'IFSE, de véritables disparités sont apparues, avec des répartitions allant du simple au triple d'une académie à l'autre. De même, des collègues exerçant la même fonction peuvent être classés en groupe 3 dans une académie ou en groupe 1 dans une autre. Enfin, certain.nes recteur.trices se sont empressés de se saisir de cette nouvelle modalité comme d'un outil de management qui permet de récompenser les uns et de punir les autres. De nombreux collègues l'ont vécu comme une humiliation et termineront leur carrière avec un goût amer, tant ils ont sacrifié de leur vie personnelle et parfois de leur santé, sans qu'ils reçoivent la considération qu'ils.elles étaient en droit d'attendre. Mais le pire sera sans doute à venir lorsque le complément indemnitaire annuel sera effectif en 2023. Totalement à la main de nos hiérarchies et véritable levier de la rémunération au mérite, nous pouvons craindre qu'il accentue les disparités et qu'il mette en concurrence les inspecteur.trices avec des conséquences inévitables sur la vie de nos collectifs, mais aussi sur l'engagement personnel de celles et ceux qui seront lésés. C'est pourquoi, nous souhaitons que dès la rentrée, un groupe de travail soit mis en place pour cadrer nationalement la manière dont seront réparties les enveloppes de CIA. Pour notre part, nous souhaitons que celui-ci soit servi avec le plus d'égalité possible, comme l'était jusqu'à présent la part modulable de l'ICA.

Mais nous parlons là de régime indemnitaire, qui représente de l'ordre du quart de notre traitement, et qui échappera donc à la revalorisation promise du point d'indice. Les salaires des inspecteur.trices vont donc subir une fois de plus un décrochage qui pourrait bien effacer les quelques acquis récents. Dans ce contexte d'inflation galopante, les inspecteur.trices sont particulièrement impactés par l'augmentation des prix des carburants. Alors que nous utilisons presque chaque jour nos véhicules, et que nos frais de déplacement sont déjà très mal remboursés (voire pas du tout comme quelques situations nous sont signalées), il n'est plus possible de devoir continuer à perdre de l'argent pour exercer nos missions.

Il y a donc urgence à relancer un agenda social qui nous permette de nouvelles avancées, pour une rémunération à la hauteur de nos responsabilités et de notre engagement.

Par ailleurs, nous constatons que le groupe de travail sur l'évaluation qui nous avait été promis par la direction de l'encadrement pour l'automne 2021 ne s'est finalement pas réuni. Nos constats sur le sujet sont toujours les mêmes : Les pratiques d'évaluation des missions d'inspection, lorsqu'elles existent, sont totalement insatisfaisantes, opaques, subjectives, avec parfois des conséquences psycho-sociales pour nos collègues déjà éprouvés par un contexte d'exercice de plus en plus compliqué.

Nous attendons beaucoup du travail annoncé pour améliorer cette situation, d'autant que l'évaluation devra bientôt se systématiser puisqu'elle pourrait conditionner le versement du CIA. Nous souhaitons qu'il puisse être engagé dans les meilleurs délais.

Cette CAPN traitera tout à l'heure de la situation d'une collègue stagiaire qui a manifestement souffert d'un manque d'accompagnement et de soutien de sa hiérarchie. Son évaluation, très tardive, aura plus ressemblé à un tribunal qu'à la recherche de solutions pour améliorer sa pratique. Sur quelles bases objectives ? Avec quelles possibilités de remédiation ? C'est ce genre de situation qu'il nous faut à tout prix éviter en élaborant un cadre clair de l'évaluation. Les difficultés d'une jeune collègue qui entre dans ce nouveau métier alors qu'elle était une remarquable enseignante et qui, quoique que sera la décision de la CAPN, sortira meurtrie de cette expérience, porte avant tout la marque de l'échec de notre institution.

Avec la crise sanitaire, notre École a encore été soumise à rude épreuve cette année, et l'ensemble des personnels dont les corps d'inspection, abordent cette période de vacances dans un état de grande fatigue. Malgré nos demandes répétées, rien ou presque n'aura été allégé au plus fort de la pandémie. Evaluations standardisées, évaluations d'écoles et d'établissements, enquêtes, rien ne nous aura été épargné.

Comme cette pandémie n'est sans doute pas terminée, nous réitérons le vœu que la contribution des inspectrices et inspecteurs à la gestion des moments de crise sanitaire puisse s'exercer dans un cadre serein et concerté qui prenne en compte notre expertise et notre connaissance des territoires. Nous veillerons à ce que cette participation s'inscrive dans le respect du contour de nos missions, ainsi que du respect de nos droits et obligations.

Enfin, nous nous réunissons aujourd'hui pour la dernière fois dans ce format de CAPN, et nous souhaitons redire notre insatisfaction quant aux modifications qu'a introduit la loi de transformation de la fonction publique. Certes nous constatons que les règles ont été maintenues pour garantir des principes équitables de promotion et de mobilité. Vos services font preuve d'une grande disponibilité et leur écoute attentive aura permis de faire évoluer favorablement la situation de certains collègues. Nous savons votre volonté à maintenir cette qualité de relation avec les organisations syndicales et nous vous en remercions. Mais les opérations de mouvement et d'affectation des stagiaires sont devenues d'une grande opacité, nous obligeant à reconstituer le mouvement pour pouvoir conseiller nos collègues, avec toutes les imprécisions et erreurs que cela comporte. Même si nous vous faisons toute confiance, l'impossibilité de vérifier la situation de collègues affectés à la place de requérants ouvre la porte à toutes les suspicions. C'est pourquoi avec notre fédération, nous ne cesserons de demander qu'une évolution légale permette le retour des principes de paritarisme qui avaient été progressivement construits et qui avaient fait la preuve de leurs capacités qualitatives.

C'est pour lui faire part de l'ensemble de ces questions que nous solliciterons un entretien avec Monsieur le ministre dès la rentrée. Les inspectrices et les inspecteurs jouent un rôle central dans la mise en œuvre de la politique éducatrice de la nation. Ils sont en attente d'une considération par leurs hiérarchies, qui soit à la hauteur de leur engagement quotidien.

Je vous remercie de votre attention.