



SUI-FSU

Syndicat Unitaire de l'Inspection pédagogique

CAPN des IA-IPR, IEN et IJS du 14 février 2023

Déclaration liminaire du SUI-FSU

Monsieur le président,
Mesdames et messieurs les membres de la CAPN,

Nous nous retrouvons aujourd'hui pour la première fois dans la nouvelle configuration de la CAPN des corps d'inspection du MENJS.

A cette occasion, nous souhaitons redire notre insatisfaction : les compétences de la CAPN ont été considérablement réduites du fait des modifications qu'a introduit la loi de transformation de la fonction publique. En effet, les organisations syndicales ne sont plus aujourd'hui en mesure de veiller à l'équité des opérations de promotion et de mobilité, ni d'orienter utilement les collègues.

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.

En attendant, nous réitérons notre demande - exprimée lors de la réunion de bilan des lignes directrices de gestion -, c'est à dire de pouvoir disposer des résultats des opérations de mouvement des personnels d'inspection, d'autant plus que rien dans les textes n'en interdit la diffusion.

Avant de débiter cette réunion, nous tenons aussi à vous alerter à nouveau quant à la souffrance de très nombreux collègues. Vous ne pouvez pas imaginer le nombre d'inspectrices et d'inspecteurs qui se tournent vers notre organisation syndicale pour dire leurs difficultés, parfois leur désarroi, face aux situations professionnelles quotidiennes auxquelles ils sont confrontés. Nous parlons ici de management autoritaire, parfois brutal, d'empilement des tâches et des missions, d'injonctions trop nombreuses et parfois contradictoires.

Et ce nombre de collègues qui par notre biais vous interpellent, ne tient pas compte de toutes celles et ceux qui n'osent plus alerter, parce qu'ils sont encore sous l'effet de sidération de l'évolution de leur métier, ou dans l'impossibilité de prendre du recul et de la distance face à la surcharge et aux tensions subies.

Cette situation de souffrance est encore accentuée aujourd'hui dans le contexte social que nous connaissons. En tant que fonctionnaires et citoyens, les corps d'inspection sont mobilisés dans le mouvement de résistance à la réforme des retraites qui vient noircir l'horizon de nos fins de carrière.

Déjà, lors de nos rencontres avec Monsieur Moya en septembre dernier et avec Monsieur Marin le mois dernier, nous avons alerté sur l'état de fatigue, de découragement ou encore de désorientation des corps d'inspection.

Notre profession va mal : il est temps de l'entendre !

Vous connaissez l'engagement des corps d'inspection, leur attachement sans faille au service public. Cependant, la perte de sens de nos métiers pourrait avoir - à très court terme - des effets sur la qualité du service public d'éducation.

Cette perte de sens, nous la liions fortement à la conception de la fonction publique qui est à l'œuvre depuis plus de cinq ans et qui tend à nous réduire au rôle de courroie de transmission du fait d'un pilotage autoritaire, libéral et qui ne tient pas compte de l'humain, de la part de nombreux recteurs et DASEN. Un pilotage qui ne procède que par injonctions d'actions, et qui n'est motivé que par l'affichage qui en sera fait. Le principe de « déconcentration managériale » a transféré sur les échelons hiérarchiques intermédiaires dont nous faisons partie, la responsabilité de mettre en œuvre coûte que coûte des décisions et arbitrages.

politiques. Nous le constatons au quotidien sur le terrain, car nous sommes de plus en plus sommés d'être des VRP de la politique ministérielle avant toute considération pédagogique, notamment dans nos missions d'inspection !

Nous tenons à le redire avec force : les missions des inspecteurs et inspectrices peuvent évoluer pour mieux servir le système éducatif. Mais l'exercice de notre métier ne peut se concevoir qu'avec la liberté et l'indépendance qui sont indispensables à l'accomplissement de nos missions de cadres. Il ne peut se concevoir qu'avec le respect et la prise en compte de notre expertise pédagogique et didactique.

Or, cette non prise en compte de notre expertise, qui nourrit une fois encore la perte de sens de nos métiers, nous la constatons aujourd'hui à plusieurs niveaux.

Nous voyons nos compétences déléguées à d'autres personnels ou structures, comme les EAFC par exemple. Ceci nous éloigne du terrain, nous ôte un levier précieux d'action pédagogique et didactique pour améliorer les résultats des élèves et l'efficacité des enseignants.

Et que dire de réformes qui sont décidées sans jamais solliciter notre expertise ni tenir compte des remontées de terrain que nous collectons et analysons dans nos fonctions de conseil !

Ce constat est d'autant plus amer que, dans le même temps, nous continuons de constater l'accroissement de notre charge de travail sur des sujets qui nous détournent de l'accompagnement pédagogique que nous souhaiterions pouvoir mener au service de l'excellence, de l'égalité de chances, des valeurs de l'école de la République. Nous sommes submergés sous l'empilement des tâches administratives, des priorités qui viennent en chasser d'autres, des commandes toujours plus nombreuses, denses et aux délais intenable... A ce titre, nous renouvelons notre demande d'étaler sur 6 ans l'évaluation des établissements dont le rythme aujourd'hui met en souffrance les corps d'inspection ainsi que les chefs d'établissements.

Mais ce qui cristallise le découragement et la colère de nos collègues dans ce contexte particulièrement difficile, c'est qu'en parallèle notre déclassement salarial se poursuit.

Tout d'abord, l'augmentation du point d'indice n'ayant porté que sur la part indiciaire de notre traitement, l'effet sur nos salaires n'aura été que de l'ordre de 2 à 2,5%. Par ailleurs, la création de la classe exceptionnelle des Agrégés (qui culmine à la H.E.B...) a singulièrement réduit l'intérêt du concours pour le corps qui est le vivier de recrutement des IA-IPR. Nous rappelons donc la demande déjà formulée par le SUI d'accès à la H.E.C. afin de redonner de l'attractivité à nos métiers.

Ensuite, la mise en œuvre du RIFSEEP a généré beaucoup de frustration et de déception. Son effet est quasi nul pour les IEN du second degré et les IA-IPR. Par contre sa portée symbolique est délétère pour toutes celles et ceux qui, nombreux, ont vécu leur classement dans le groupe 3 comme une humiliation et un mépris insupportable.

Plus grave, le CIA qui était l'élément principal d'une possible revalorisation est l'objet de toutes nos inquiétudes. Sa mise en œuvre à Mayotte avec un an d'avance sur la métropole a fait la preuve d'un basculement vers une rémunération au mérite arbitraire, totalement à la main de nos hiérarchies. En effet, à Mayotte, les montants se sont situés entre 0 et 4000 euros sans aucune évaluation préalable ni aucune explication. En République, il faut donc plaire au Prince ! C'est le début de la mise en concurrence des inspecteurs et inspectrices avec des conséquences inévitables sur la vie de nos collectifs, qui seront inévitablement gangrenés, mais aussi sur l'engagement personnel de celles et ceux qui seront lésés par ces décisions incomprises et souvent iniques.

A la lumière de cet exemple édifiant, vous comprendrez que nous souhaitons instamment que le groupe de travail qui se réunit cet après-midi permette de 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.

Il y a par ailleurs urgence à relancer un agenda social pour les corps d'inspection qui nous permette de nouvelles avancées, pour une rémunération à la hauteur de nos responsabilités et de notre engagement, et qui redonne des perspectives de carrière susceptibles de redonner de l'attractivité à nos métiers.

Les inspectrices et les inspecteurs jouent un rôle central dans la mise en œuvre de la politique éducative 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 pour votre attention.