

Madame la présidente, Madame la sous-directrice, Mesdames, Messieurs, cher.e.s collègues,

Nous remercions vos services pour l'envoi anticipé des documents préparatoires à cette CAPN qui a permis l'étude préalable du tableau de titularisation des IA-IPR stagiaires.

Concernant le mouvement des titulaires, l'affectation des lauréats et les entrées en détachements nous déplorons que les nouvelles modalités de gestion résultant de la loi de transformation de la fonction publique occasionnent une perte de visibilité de celles-ci confinant à l'opacité. Il en sera de même pour les opérations de promotion menées en cette fin d'année hors CAPN.

À titre d'exemples :

- Un collègue partant à la retraite n'a découvert que fin aout les coordonnées de son successeur qui a pourtant été nommé le 16 avril lors de la première phase !
- Les OS ont été dans l'incapacité d'accompagner dans leur prise de fonction les collègues entrés en détachement fin juillet et sont dans l'ignorance de l'intégration des détachés entrés au 1er septembre 2017 !
- À ce jour, bien que nous ayons pu reconstituer partiellement le mouvement des titulaires et le tableau d'affectation des stagiaires, nous sommes dans l'incapacité de disposer d'une base actualisée des IA-IPR.

Malgré la qualité du travail de vos services, c'est une régression considérable pour le dialogue social. Le SNIA-IPR demande au ministre et à la DGRH de reconsiderer ce cadre rigide d'application des règles de gestion de la mobilité régressif pour la gestion des ressources humaines et le paritarisme.

La prise de fonction de la promotion 2020 s'est faite dans le contexte d'un calendrier très resserré en raison de la crise sanitaire. Le bureau national et les délégués académiques du SNIA-IPR ont pu toutefois accompagner les lauréats.

Concernant la titularisation des stagiaires nous constatons de nouveau un niveau d'exigence et des modes d'accompagnement disparates. Nous réitérons notre demande qu'à l'avenir les avis défavorables soit précédés d'une alerte et de recommandations formalisées indiquant au stagiaire les axes de progrès.

Cette CAPN se déroule dans un climat général de fatigue et d'incertitude de nombreuses catégories d'agents. À l'issue d'une année très particulière de mouvements sociaux et de pandémie, de réformes pédagogiques et de réformes structurelles qui nous ont très fortement mobilisés, les IA-IPR sont exaspérés par le manque de reconnaissance.

Force est de constater que malgré les engagements du ministre sur des mesures indiciaires de revalorisation issues de 18 mois de concertation de l'agenda social, aucune marque de reconnaissance tangible ne s'est encore concrétisée alors que l'engagement des IA-IPR a été de nouveau sans faille.

Le mécontentement est grandissant dans les académies, les demandes d'audience urgente des délégués du SNIA-IPR auprès des recteurs se multiplient.

Dans l'éditorial du dernier numéro 101 de notre magazine Flash, nous réaffirmons la nécessité d'un dialogue social effectif, dans lequel notre organisation s'inscrit par conviction et qui conduit le SNIA-IPR à faire des propositions constructives sur de nombreux dossiers : numérique, RDVC, évaluation des établissements, réforme du lycée, etc.

Lors de l'audience du 16 juillet, le ministre s'est engagé à nous faire des propositions, une nouvelle réunion devant être programmée à cette rentrée. Le SNIA-IPR exige que la ligne initialement prévue au budget 2020 soit mobilisée pour revaloriser l'ICA et augmenter de manière significative les taux pro/pro de la hors classe et de l'échelon spécial pour la campagne d'avancement 2021.

Les récentes déclarations du Ministre sur « l'enjeu des ressources humaines pour la 2e partie du quinquennat », nous encouragent à exprimer une fois encore l'amertume croissante des collègues dans l'exercice de leurs missions multiples de plus en plus écrasantes et urgentes.

Ce sont de réels progrès, de réelles mesures qui s'imposent pour endiguer cette exaspération des corps d'encadrement, que les IA-IPR ressentent singulièrement alors que la charge excessive de leur travail est attestée par de nombreux rapports. Les résultats du concours de recrutement cette année soulignent, si besoin l'était encore, la faible attractivité du métier.

Notre connaissance des établissements, des personnels et des situations des collègues sont précieuses pour l'institution dans ses prises de décisions, la mise en œuvre effective des réformes ainsi que la réalité quotidienne de la continuité pédagogique, au bénéfice de tous élèves. Ce sont des conditions de travail décentes et une meilleure rémunération que nous revendiquons afin de réaliser nos missions avec une confiance retrouvée.