

#### Contexte

Le **projet** de fusion présenté aux organisations syndicales au cours des trois premières réunions qui se sont déroulées fin novembre et début décembre, lourd et complexe, répond principalement aux attentes de la Direction générale de l'administration de la fonction publique et de celle du budget avec une date d'application prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Il va au-delà des **préconisations** de la Cour des Comptes, adressées au Ministre en mars 2020, relatives à la fusion des seuls corps d'inspection du second degré.

Alors que l'**organisation** actuelle des corps d'inspection est très **lisible** pour les acteurs du système éducatif (professeurs, chefs d'établissements, services et partenaires de l'Éducation nationale), ce projet n'est pas porteur d'une plus grande **efficacité** du système éducatif pour la réussite des élèves, ce qui devrait être son objectif premier.

Il intervient dans un contexte où le travail conséquent des inspecteurs du second degré et des IA-IPR a été très peu reconnu par le Ministre notamment pour ce qui concerne les examens de la session 2020 et le travail sur les sujets supports des Évaluations Communes et des Enseignements de Spécialité. Les IA-IPR assument la plus lourde **charge** en nombre de PPCR et dans les dossiers transversaux. Épuisés, ils sont en plus très sollicités pour l'évaluation des établissements et les entretiens professionnels des stagiaires.

Le projet de fusion, construit sur une stratégie de **rapprochement** des corps d'inspection, n'est pas porteur de **reconnaissance** et d'**ambition** pour le corps des IA-IPR. Il remet en cause son **identité** professionnelle et statutaire et ne comporte pas les évolutions nécessaires pour renforcer son **attractivité** et endiguer la pénurie du **recrutement**.

#### Quelles missions pour quel métier ?

##### Constats

La réalité de l'exercice des missions des IA-IPR se caractérise par une perte de sens du métier, par le sentiment d'une perte d'expertise pédagogique, par une gouvernance qui les éloigne du pilotage dans nombre d'académies, par une charge de travail insoutenable et par un manque de reconnaissance de l'institution.

Elle est constitutive :

- D'une **charge** de travail excessive liée à un **empilement** de tâches ou des **strates** multiples de pilotage, outre des cloisons diverses à plusieurs niveaux du système ;
- D'un amenuisement du temps consacré aux **missions essentielles** d'accompagnement des professeurs hors PPCR et d'animation des équipes pédagogiques ;
- D'un manque crucial de **moyens humains** pour un fonctionnement efficace du système au service des élèves – d'une **démarche qualité** avec les moyens de ses ambitions.
- D'une **variabilité** locale dans la gouvernance des académies, des régions académiques.

Malgré tout, la présence des IA-IPR est néanmoins maintenue sur le terrain, à de multiples niveaux, dans les classes, avec les équipes, dans de nombreux réseaux. Contrairement à une présentation caricaturale du cloisonnement des corps d'inspection, notre syndicat rappelle que les relations entre les degrés sont effectives (éducation prioritaire, CEC, plan Français...). L'inter-catégoriel est cultivé dès l'amont, notamment par la formation à l'IH2EF et en académie.

L'enquête conduite par la DGRH lors de l'acte 1 de l'agenda social, a montré les **contraintes** particulièrement pesantes sur la charge de travail des IA-IPR. Cela exige de réfléchir à l'empilement des missions, au rôle non délimité de référent d'établissement, à l'évaluation chronophage des établissements, aux **moyens** pour mener à bien les **missions essentielles**.

Le SNIA-IPR renouvelle son attachement au maintien du **lien hiérarchique** direct des IA-IPR avec les recteurs, leur ancrage sur la globalité du territoire de l'académie. Bien que le rôle des inspecteurs dans le pilotage et leur contribution à la définition de la **stratégie académique** apparaissent clairement dans la circulaire de 2015, le SNIA-IPR constate que la **gouvernance** actuelle des académies ne satisfait pas cet objectif sur le terrain, tant la place des IA-IPR et du doyen dans les différentes instances de gouvernance est peu affirmée. Il réaffirme son attachement à la dimension **collégiale** de l'expertise des IA-IPR, construite en collège et portée par la voix de leur doyen, et son **opposition** à un pilotage des inspecteurs par un emploi fonctionnel.

Le SNIA-IPR souhaite un focus sur les **conditions de travail** des IA-IPR. Des signes **alarmants** de fatigue et de stress appellent à la mise en place de mesures très rapides. La **GRH** de proximité tarde à produire des effets sur la **qualité de vie au travail** des inspecteurs. Il demande qu'une réflexion s'engage sur le compte épargne temps et alerte sur la gestion des frais de déplacement qui pose problème dans plusieurs académies et contrevient à la circulaire n° 2015-228 du 13-1-2016.

Le SNIA-IPR insiste sur la très forte **mobilisation** en académie des IA-IPR sur les **dossiers** transversaux. Il demande une hiérarchisation des priorités et une anticipation des demandes transmises par les recteurs, la DGESCO, l'IGESR, etc. Une liste des missions, raisonnable, doit être précisée par une lettre individuelle qui tient compte des périmètres de **responsabilité** et des champs **d'expertise**. Elle est le support d'une **évaluation** pertinente et régulière conduite par le recteur.

Le SNIA-IPR UNSA réitère la nécessaire poursuite de **création d'emplois** d'IA-IPR et la mise à disposition de Chargés de mission d'inspection, avec **attribution de moyens** aux académies fléchés en ETP.

## **Les revendications du SNIA-IPR UNSA**

### **UNE DELIMITATION, DES LIMITES NÉCESSAIRES**

- Identifier et communiquer systématiquement les besoins en postes, dont les emplois fonctionnels
- Quantifier le temps de travail, réduire la charge individuelle portée vers les 1607 heures statutaires
- Qualifier le service, une démarche qualité pour une plus-value de l'action, un sens du métier : des facettes disciplinaires (la légitimité auprès des équipes) / transversales (une action collective) / systémiques (une multi-référence à questionner et élaguer)
- Lister les missions : une description fine, panoptique et partagée, individuelle et collective des dossiers portés par les collègues et les collègues.

### **UNE ORGANISATION POUR UN FONCTIONNEMENT EFFICACE**

- Articuler pilotage central et académique (harmoniser et anticiper les commandes)
- Réaffirmer l'ancrage sur la globalité du territoire de l'académie, pas de départementalisation
- Réaffirmer le positionnement : des IA-IPR identifiés dans les organigrammes académiques, la présence du doyen au CODIR, vis-à-vis des IA-DASEN / la relation hiérarchique en lien direct avec le recteur / fonctionnelle avec l'IGESR
- Préciser des relations : avec les CEPL/les IEN ET-EG en second degré (RDVC, évaluation des établissements, instruction à domicile, etc) , articuler le travail avec les IEN CCPD en premier degré
- Outiller pour une réelle évaluation : une circulaire de missions toilettée, qui priorise vraiment l'activité, des lettres de mission (clairement reliées au temps, à la charge de travail) - un rapport d'activité - des entretiens réguliers, une évaluation pertinente par le recteur
- Augmenter, structurer et systématiser le recours aux CMI (Instruction à domicile, RDVC, accompagnement des professeurs stagiaires et des contractuels, formation, examens

### **UNE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, UN MÉTIER QUI A DU SENS**

- Maîtriser l'urgence : gouvernance lisible, planning des commandes, temps de connexion maîtrisé,
- Retrouver du sens, recentrer sur le cœur de métier
- Augmenter l'attractivité : un statut amélioré et des missions prioritaires
- Améliorer les conditions matérielles de travail (espaces de travail, outils numériques : portables, téléphones, accès aux voitures de service, frais de déplacements / repas et hébergements remboursés dans des délais convenables et revalorisés, avances sur frais, etc.)
- Restaurer une qualité de vie (une charte du bien-être au travail), une attention globale à tous les agents du MENJS et leurs représentants, un dialogue social concret.