CONSULTATION DES ADHÉRENTS

Les adhérent.e.s du Snia-ipr, consultés directement et anonymement en ligne sur notre site du 4 au 22 février ont largement validé nos positions dans les négociations du GT5 Corps d'inspection de l'Agenda social.

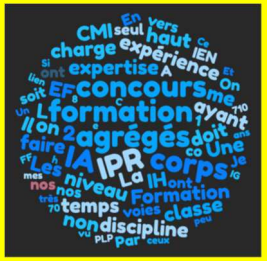
Les questions posées reprenaient les éléments des discussions avec le Ministère.

- Les réponses sur le volet **Missions et recrutement,** l'entrée essentielle, privilégiée, montrent la volonté affirmée des collègues de remettre véritablement/effectivement la pédagogie au cœur du système, dans un exercice collégial du métier d'IA-IPR.

- Celles au volet **statutaire**, confirment nos demandes de revalorisation tant indiciaires (CN et HC) qu'indemnitaires (ICA actuelle / passage au RIFSEEP),

Présents à toutes les réunions de ce GT, il nous appartient de proposer les alternatives concrètes pour notre métier au service d'un système éducatif de qualité, pour tous les élèves, en continuant de réaffirmer notre position critique à l'égard de ce projet mené dès le départ dans une cadence trop contrainte, actuellement en pause depuis février, et dont l'objectif annoncé de fusion des corps n'offre pas les garanties requises.

ITEM / RUBRIQUE	ANALYSE REPONSES
1 - Quelles mesures s'imposent pour améliorer l'exercice quotidien de notre métier et l'organisation de nos missions ? Réponses concises souhaitées (mots-clés par exemple) - Centration - priorité - Nature des missions / Charge de travail / Conditions de travail - Collégialité, équilibre des missions, Programme de Travail Académique / Moyens humains d'appui à nos missions pédagogiques et pilotage (Professeur Formateur, Chargé de Mission, Faisant Fonction) / Fonctionnement avec les services - Contribution à la gouvernance Hiérarchie directe / Désignation du doyen (avant nomination par le recteur) - Évaluation / Promotions / Mobilités, géographique et fonctionnelle (Perspectives d'évolutions de carrière) / 	**Missions : Centration - priorité - Nature** Une priorité claire au recentrage, à l'impulsion, au pilotage **pédagogique et didactique**. La reconnaissance nécessaire par le système de **l'expertise** disciplinaire (à identifier et redéfinir), de **l'accompagnement** de **proximité**, des équipes et des personnes, de **l'inspection** individuelle et collective. Cette expertise, d'animation, d'impulsion implique clarification, réduction des tâches transversales, équilibrage des missions académiques et nationales. **Charge & Conditions de travail** **Alléger** sensiblement, réguler, objectiver, **organiser** et planifier mieux les missions à tous niveaux d'intervention est un besoin urgent. Espaces de travail, temps de connexion et déplacements (véhicules de service) essentiels pour atteindre une vraie QVT ! **Collégialité, missions (équilibre des), Programme de Travail Académique** : Une préférence nette à la **collégialité** étendue, dans toutes ses dimensions pour une vraie **réflexion collective**, entre pairs, et la prise en compte fine des **diversités** académiques, disciplinaires. Un projet académique et un PTA réellement mis en œuvre, avec lettres de mission réalistes, constituent **l'appareillage** académique pertinent. Une **priorité pédagogique** dans l'action en direction des équipes escamotée actuellement, à inscrire effectivement au quotidien pour une **efficacité** accrue du système au service de tous les élèves **Moyens humains d'appui :** Des **équipes** étoffées en 2D, structurées autour des IA-IPR : professeurs formateurs, Chargés de missions, conseillers pédagogiques en plus d'un effort continué sur le **recrutement**. **Fonctionnement avec les services :** Un caractère aléatoire des relations interpersonnelles pointé ainsi que le besoin d'une information et d'une **communication systématisées** par les services, la hiérarchie. Une **collaboration directe**, systématisée, harmonisée nationalement, pour plus d'efficacité professionnelle. (* « Travailler avec les services et non pour les services ») **Gouvernance** (Contribution à la): ressentie verticale, subie, voire technocratique. Les **avis** des IA-IPR, conseillers du recteur, plus systématiquement **sollicités** et plus souvent écoutés, pour une efficacité accrue fondée sur l'information et la communication. La place affirmée des **doyens** dans les **CODIR** et des **IA-IPR** dans les **COPIL** où ils sont compétents. **Hiérarchie** : directe avec le recteur, sanctuarisée ; une relation claire de travail avec les IA-DASEN, sans lien hiérarchique **Doyen** (**Désignation)**: **l'élection collégiale** du/des doyen/s unanimement plébiscitée, qui ne doi/ven/t **pas** être **évaluateurs** de leurs collègues (la pénurie des candidatures à la mission mentionnée). **Évaluation & promotions** : Une évaluation à améliorer : réalisée par le recteur (L'IG mentionnée à la marge comme appui), fondée sur une lettre de mission réaliste, un rapport d'activité et un **entretien** régulier (annuel/tri-annuel). « **Plus de Transparence** » : un avis récurrent pour des promotions élargies, qualitativement (d'autres perspectives) et quantitativement (HC et ES, HEB HEC/Bbis), **équilibrées**, entre **ancienneté** et **mérite** (avec prise en compte de fonctions précédentes) **Mobilités** (**géographique, fonctionnelle,** perspectives d'évolutions de carrière) **:** Loin d'être refusée, une mobilité géographique souhaitée, réclamée même parfois, mais dans des **conditions** améliorées, particulièrement à l'entrée dans le métier ou lors de mouvement avec conjoint, encouragée par logement de fonction, primes ou promotions de mobilité. Un accès diversifié et fluidifié aux **emplois fonctionnels** attendu pour de réelles perspectives de carrière. Un « clientélisme » à éliminer par la lisibilité des règles et des critères. Des **passerelles** fonctionnelles externes / interministérielles développées dans la FP.

Avez-vous des suggestions concernant le recrutement des IA-IPR : corps vivier, expérience antérieure, identification et accompagnement en amont, concours, formation initiale, formation continuée ?  	**CONCOURS :** unanimité pour un maintien du concours et recrutement dans le corps des agrégés, un concours interne éventuel pour les faisant fonction, les CMI. - recruter parmi des professeurs **jeunes**, des candidats aux compétences avérées, validées par l'IA-IPR lors de la candidature. - **ancrage et expertise disciplinaire** reconnus indispensables à la fonction, avec une insistance sur l'importance des compétences et des savoir-faire disciplinaires. - faire **connaître l'évaluation** du jury après la prestation orale : critères, points positifs, points négatifs pour un **recrutement transparent**. - **Préparer** les candidats au concours et établir une **fiche de poste** claire, mentionnant le travail de terrain en classe, en établissements, les missions transversales. **FORMATION : une** formation en IH2EF encore plus adaptée aux nécessités du terrain et aux missions diverses qu'exerce un IA-IPR. - Véritablement complémentaire entre travail en académie et celui à l'IH2EF elle correspond à la situation, à l'expérience de chacun. **-** Deux volets nécessaires, disciplinaire ET transversal, assurés, conjointement sur le terrain, par un IA-IPR et un IA-IPR sur emploi fonctionnel. **-** Formation juridique, animation d'un réseau sont également mentionnées. - La formation aux missions transversales demande à être développée et intensifiée et est fortement réclamée. **- Une réelle formation continuée réclamée,** intégrée au temps de travail, adaptée aux spécificités du travail d'IA-IPR, permettant de suivre l'évolution des missions, du système ainsi que, pour certains, une information quant aux systèmes étrangers. **TERRAIN : une demande unanime de CMI**, formés et chargés de certaines missions, permettant à l'IA-IPR de consacrer davantage de temps à approfondir les autres missions. Être submergé par un excès de tâches fait survoler des aspects du travail et donne l'impression de « saupoudrer » au détriment d'un travail en profondeur. **REVALORISATION globale nécessaire :** un manque de considération institutionnelle dissuasive. Sans rémunération attractive, pas de candidats, incitation **indiciaire et indemnitaire** pour les candidats au concours, prêts à s'investir dans la fonction.
2 - Quelles évolutions des missions et du positionnement actuel des IA-IPR constitueraient une ligne rouge qui rendrait le projet inacceptable (hors évolutions catégorielles) ? 	LIGNES ROUGES par ordre d'importance 1. Dépendre du DASEN ou une départementalisation 2. Perdre l'expertise disciplinaire 3. Perdre le titre d'IA 4. Un chef de service ou la perte de collègialité 5. Une fusion sans revalorisation
3 - Quelles améliorations statutaires rendraient ce projet de corps unique IEN / IA-IPR acceptable ? En matière indiciaire (grille) / En matière indemnitaire / Aucune amélioration possible 	Une **revalorisation**, indiciaire et indemnitaire, indispensable pour donner de **l'attractivité** par rapport au corps vivier et **reconnaitre** la **charge** de travail et les **responsabilités** afférentes. Une forte demande **d'écart** substantiel avec le corps **vivier** des professeurs agrégés. L'aspect financier non essentiel pour une partie. Les mandats du congrès de Dijon confortés. **Indiciaire** Demande forte d'une grille indiciaire plus favorable avec un parcours de carrière plus **fluide** et une **évolution** plus rapide. L'accès à la **hors échelle C** en indice **sommital** du corps ; celui à la **hors échelle B** pour la classe **normale** qui correspond à l'indice sommital de la classe exceptionnelle des professeurs agrégés. La **linéarisation** pour progresser dans les échelons pour en finir avec les avancements de grade contingentés accessibles à une minorité. Egalement, l'intérêt d'une partie de la rémunération en NBI. **Indemnitaire** Demande d'un régime indemnitaire équivalent à celui des corps de même **niveau** des autres ministères de la Fonction publique d'État. **Montant** mensuel proposé allant de 1500 à 2000 € correspondant à minima à la compensation des HSA des professeurs agrégés ou des Kholles (actuellement défiscalisées). Plusieurs collègues favorables à une différenciation de l'indemnité au regard des dossiers confiés ou de la diversité des missions, voire du nombre de PPCR. Des collègues opposés au **RIFSEEP**, d'autres intéressés : le positionnent au **niveau 2** des emplois fonctionnels avec des garanties pour les montants plancher et plafond et une **classification** dans les groupes selon des **critères** stables et objectifs. L'intégration de l'ICA dans le **calcul** de la **retraite** suggérée, actuellement seulement éligible à la RAFP. (Cf. remarque supra sur NBI).

6 - Expression libre (à partir de vos réponses précédentes) 	L'expression libre reprend pour la plupart les points précédents, pour les commenter ou les analyser. Si quelques collègues soulignent que les inspecteurs « font le même métier », la grande majorité confirme que les caractéristiques du **premier** et du **second degré** (discipline, organisation des examens et concours, réformes disciplinaires, travail académique…) induisent une différence qui va de la formation au parcours de carrière, y compris en terme de rémunération, essentiel pour assurer la qualité du recrutement dans le corps vivier des agrégés. Quelques collègues émettent le souhait d'une fusion avec l'inspection générale. Or un tel projet n'a jamais eu cours, d'une part, parce qu'un projet initial porté par la précédente mandature prévoyait un **grand corps d'encadrement** qui réunirait inspecteurs et personnels de direction et d'autre part, parce que les **inspections générales** ont travaillé à une fusion entre corps équivalents effective. L'IGESR pilote actuellement le groupe missions du projet de fusion des inspections du premier et second degré. Les points de convergences sont évoqués à nouveau : une **fusion**, identifiée comme **non nécessaire** et **imposée**, « devrait » améliorer les **conditions de travail et de carrière** des IA-IPR. Au niveau symbolique comme opérationnel, la collégialité et le lien hiérarchique avec le recteur essentiels s'expriment aussi dans le maintien du titre d'IA ; la charge de travail doit être repensée ; le parcours de carrière favorisé. Le ton général de cette « expression libre » oscille entre colère, pragmatisme et découragement dont la méconnaissance du métier d'IA-IPR est pour la plupart la source de la situation actuelle.