

La réunion **que nous avons tenue** aujourd'hui **en distanciel** avec la DGRH et la future direction de l'encadrement, après 4 mois d'interruption de l'Agenda social - GT5 des corps d'inspections, a confirmé le bien-fondé de **notre analyse et de nos arguments**. Voici les éléments essentiels de cette réunion, pour une avancée catégorielle qui serait effective au 01/01/2022:

- Le projet d'un corps unique d'inspection est repoussé à la prochaine mandature. Les conditions dans lesquelles il a été abordé, apparues temporellement et techniquement trop contraintes, ont confirmé sa complexité : statutaire (indiciaire-indemnitaires), recrutement, missions, évaluation. Sa mise en œuvre se heurtant même, à si brève échéance, à des impossibilités de gestion informatique.
- Notre priorité était celle du métier et des conditions de son exercice, nous n'avons pu que constater l'immaturation du projet sur ce versant alors que nos propositions hors corps unique étaient concrètes et précises. Seul le SNIA-IPR était opposé au projet de fusion.

La DGRH a ensuite présenté ses propositions statutaires et indemnitaires. S'agissant de la partie indiciaire, elle s'inscrit non plus dans la logique de la fusion mais dans celui du rapprochement des corps. Il s'agit d'un repli de l'administration sur la proposition précédente (rejetée par la FP en juillet 2020), à savoir pour les IA-IPR:

- Une linéarisation de l'échelon sommital de la Hors-classe à la HEBbis (en déroulement de carrière normal, non contingenté)

--> Nous souhaitons cette revalorisation indiciaire due, maintenant notre demande d'un travail sur l'assiette des conditions d'éligibilité de la classe normale vers la HC (le « 5/5 » : éligibilité dès le 5^{ème} échelon et après 5 ans d'ancienneté), partie intégrante de la précédente proposition. Nous rappelons que la dernière proposition* inscrivait naturellement l'indice HEB au sommet de la Classe normale des IA-IPR, à valoriser pour l'attractivité du corps et donc le recrutement.

*Grade 2, entrée des IA-IPR dans une hypothèse de corps unique à 3 grades

S'agissant de la partie indemnitaires et comme cela nous avait déjà été annoncé l'année dernière, l'ICA serait remplacée par RIFSEEP, **régime indemnitaires** unifié de la FP, dont bénéficient déjà les emplois fonctionnels, est inéluctable. La conservation du niveau actuel garantie, il s'agit d'en obtenir des bénéfices rapides. Constitué de deux parties (IFSE et CIA), le régime impose un classement des agents en 3 groupes ; des pistes sont présentées (le modèle de l'inspection jeunesse et sports est une base de travail).

--> Comme pour le régime actuel de l'ICA, notre vigilance est de mise vis-à-vis de la transparence du dispositif comme de son objectif. Des questions émergent **au sujet du** montant/tarif d'entrée (de plafonds illusoire), de réexamen triennal/quadiennal, du classement des agents, et de redéfinition réglementaire des critères de classement ainsi que et surtout de l'évaluation des bénéficiaires.

Nos priorités apparaissent renforcées à l'issue d'un épisode très incertain de l'Agenda social.

Si une discussion sur la diversité des corps d'inspection est souhaitable, elle nécessitera du temps pour faire sens, l'amélioration du service public d'éducation, auquel nous contribuons toutes et tous, sans faillir est à ce prix.

Pour l'instant nous poursuivons notre action avec détermination auprès du cabinet du MENJS, de la DGRH/DE avec l'appui de l'UNSA-Éducation pour concrétiser ces avancées indiciaires et indemnitaires au 01/01/2022.