

Motion « statuts »

Le SUI-FSU réaffirme la nécessité pour le système éducatif, d'un grand corps d'inspection pédagogique appartenant à la fonction publique d'État et relevant d'une gestion nationale.

Le SUI-FSU, considérant que :

La gestion des carrières ne peut relever que du niveau national, impliquant une commission administrative paritaire nationale

La revalorisation de la grille indiciaire des inspecteurs, IEN et IA-IPR, n'est toujours pas réalisée et conduit à l'allongement des carrières

La charge de travail des inspecteurs s'alourdit chaque année davantage, notamment du fait de l'insuffisance notoire de créations de postes d'inspecteurs depuis de nombreuses années en dépit des évolutions démographiques, de la mise en œuvre des réformes successives et de la multiplication des missions et procédures spécifiques qui se superposent et qui nous éloignent des missions précisées dans la circulaire de 2015

Le nombre de postes d'inspecteurs mis aux concours reste insuffisant

Le maintien de la référence à une expérience commune pour les inspecteurs et les inspectés correspond à l'intérêt du système éducatif, et suppose de poursuivre le recrutement des inspecteurs, tant parmi les agrégés et les maîtres de conférences, que parmi les PE, PLC, PLP, psychologues de l'éducation nationale, DCIO et CPE

La formation initiale et continue des inspecteurs ne peut consister en « adaptation à l'emploi », « individualisée » et « externalisée »

Revendique dans la continuité des orientations du SIA et du SNPI-FSU :

Le maintien de la gestion des carrières au niveau national avec consultation systématique de la CAPN.

L'abrogation du statut de 1990 et son remplacement par un statut portant création d'un grand corps d'inspection pédagogique comportant deux niveaux de recrutement.

Un déroulement de carrière linéaire aboutissant à la hors échelle C en supprimant la hors classe et l'échelon spécial

La garantie du pouvoir d'achat des retraités :

- a. par une indexation de leur retraite sur le point d'indice, et à minima sur l'inflation effective
- b. par le renoncement à l'augmentation de la CSG sur toutes les pensions introduite en 2017

La mise en place d'épreuves écrites et anonymisées pour le recrutement organisé par spécialités
L'augmentation du nombre de postes d'inspecteurs

La limitation du recrutement par liste d'aptitude à hauteur de 5 % des postes proposés au concours ; selon des critères clairement identifiés et hiérarchisés

La limitation du recours à des faisant-fonction pour les seuls remplacements temporaires inférieurs à une année scolaire en fonction de la situation administrative du titulaire et /ou de la vacance du poste

Le maintien de l'exercice des missions par spécialités et / ou champs disciplinaires-et de leur territorialité

L'intégration dans le comité technique ministériel (CTM) et les comités techniques académiques (CTA) des questions relatives aux inspecteurs (gestion des postes et secrétariats, moyens et conditions matérielles de l'exercice de notre profession)

Une formation professionnelle nationale d'une année, préalable à toute affectation en responsabilité et prise en compte dans le déroulement de carrière ; et d'une formation continue à la hauteur des enjeux

Une première affectation effectuée conformément aux prescriptions de l'article 60 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et qui prend en compte les demandes formulées par les intéressés ainsi que leur situation de famille Néanmoins, dans le cadre du statut actuel, le SUI-FSU revendique pour tous les inspecteurs, quel que soit le contexte professionnel, des conditions d'exercice à la hauteur de leurs responsabilités et une équité de traitement. En cela, il exige dès maintenant :

Une revalorisation significative du traitement pour tous les inspecteurs

Une amélioration du reclassement des inspecteurs dans le sens d'une accélération du début de carrière

Une revalorisation significative du point d'indice en lien avec l'ensemble des fédérations de la fonction publique

La hors échelle C pour les IA-IPR sans contingentement ~~dans l'attente du corps unique~~

L'accès à la hors échelle B BIS sans contingentement pour l'ensemble des inspecteurs (indice majoré terminal 1124) ainsi que l'accès à la hors échelle C

Dans l'attente de la disparition du contingentement : l'instauration d'un barème pour l'établissement des tableaux d'avancement aux hors-classes permettant l'égalité de traitement des fonctionnaires et un ratio promus/promouvables de 50 % pour les corps d'inspection

Le remplacement de la durée de 3 ans pour l'avancement des échelons concernés par une durée de 2 ans et 3 mois

L'attribution à tous les inspecteurs pilotes d'un réseau d'éducation prioritaire d'une de la même indemnité équivalente à celle des chefs d'établissements publics locaux d'enseignement

La continuité/ l'harmonisation nationale dans les critères et modalités de gestion des carrières des inspecteurs (affectations, mutations, accès à la hors classe)

La restriction des lettres de mission uniquement à des missions particulières limitées dans leurs objectifs et leur durée dans le cadre du projet académique, considérant que l'essentiel des missions est fixé nationalement par le décret statutaire ; ces lettres de mission ne devant en aucun cas être considérées comme contractuelles, conformément aux textes

Une évaluation des inspecteurs, conduite par l'Inspection générale de l'Éducation nationale, du sport et de la recherche

L'abandon du principe de modularité des indemnités et primes liées à la fonction

L'attribution d'un ETP de secrétariat administratif de catégorie B pour chaque circonscription du 1er degré et un pôle secrétariat pour les inspecteurs du second degré, y compris les IEN.IO

La mise à disposition du matériel (téléphone, véhicule, ordinateur, ...) et moyens de fonctionnement (locaux fonctionnels et décents, abonnements, carburant, matériel de visio, siège de bureau ergonomique ...) nécessaires à l'exercice de la fonction et le remboursement des frais professionnels réellement engagés pour l'ensemble des missions, avec la création d'une indemnité-ville et le remboursement à taux plein des frais de déménagement occasionnés par la première affectation

L'abandon du régime indemnitaire RIFSEEP et du principe d'une rémunération au mérite

Le transfert de la part indemnitaire de la rémunération vers le régime indiciaire