

## **Réunion du 25 novembre 2024 avec la DGRH sur les « Lignes directrices de gestion » des corps d'inspection des MENJS.**

En point saillant de cette réunion, l'introduction de la référence au point d'étape annuel relatif au CIA dans le texte sur les conditions d'accès à la hors classe, faisait peser le risque d'une possible variation chaque année de l'avis du recteur. Il continuait à entretenir la confusion entre CIA et évaluation qui est apparue dans notre dernier arrêté « évaluation des corps d'inspection ». Le SUI s'est fermement opposé à cette mention, et a été suivi en ce sens par les autres organisations syndicales. La direction de l'encadrement nous a ensuite confirmé que cette phrase a été retirée du texte définitif.

-----

Seuls le SUI-FSU et le SNIA-IPR étaient présents lors de la réunion du 25 novembre avec la DGRH pour défendre les corps d'inspection de l'Éducation nationale à l'occasion de la présentation des « lignes directrices de gestion » des inspectrices et des inspecteurs.

**En sa qualité de première fédération de l'Éducation, c'est la FSU qui est invitée à s'exprimer en premier, en l'occurrence représentée par Eric Nicollet pour le SUI.**

Dans un propos liminaire, nous avons rappelé que les métiers de l'inspection manquent cruellement d'attractivité. Chaque année, les difficultés à recruter s'accroissent car non, contrairement à ce qu'avance le préambule de l'annexe 3 des LDG, les MENJS n'assurent plus des perspectives d'avancement régulières au sein de chaque corps. Les grilles sont obsolètes et complètement inadaptées aux changements de typologie des corps. Elles ont été conçues à une époque pour des deuxièmes carrières qui duraient une dizaine d'années. Or, l'entrée dans la fonction se fait de plus en plus jeune et les carrières s'allongent avec les effets liés aux réformes des retraites. Nous avons des collègues qui vont donc passer 10 ou 15 ans au dernier échelon du grade le plus élevé. D'autres qui au contraire sont entrés tardivement dans la carrière vont partir à la retraite avec un indice inférieur à celui qu'ils auraient détenu dans leur corps d'origine. Il est indispensable et urgent de revoir complètement les grilles des corps d'inspection et leurs déroulements de carrières.

Nous avons dénoncé également la politique de développement des emplois fonctionnels qui ne relèvent pas de l'évolution de carrière mais d'un changement de métier. Ils ne répondent en rien au souhait de nombreux collègues de continuer à exercer un métier qu'ils aiment, tout en bénéficiant d'un déroulement de carrière qui promeut régulièrement leur expérience et leurs compétences. De plus, les collègues qui sortent, où qui se font sortir des emplois fonctionnels sont de plus en plus nombreux à en faire l'expérience douloureuse. Changement d'académie, relégation professionnelle, l'emploi fonctionnel peut être aussi une machine à broyer les talents.

Enfin, nous avons indiqué qu'il est anormal que les trois corps d'inspection de nos deux ministères répondent à des critères de promotion différents. Il est indispensable d'harmoniser au plus vite ces conditions de déroulement des carrières et les modalités de traitement des promotions. Par exemple, la condition de mobilité pour la classe exceptionnelle des IJS n'est plus entendable alors qu'elle a été supprimée pour les IEN et IA-IPR depuis 15 ans. De même, il n'y a plus d'échelon spécial pour les IA-IPR, alors qu'il faut 3 ans d'ancienneté pour les IJS et 4 ans pour les IEN...

Dans le détail des points de l'annexe 3 des LDG, nous avons précisé que :

- La valeur professionnelle n'est pas formalisée dans le compte-rendu d'entretien professionnel pour les IEN et IA-IPR puisque celui n'existe pas pour ces corps. La valeur professionnelle est formalisée lors de l'évaluation trisannuelle et doit être pérenne pour ces trois années.

- « *Le recteur ou le chef de service propose la promotion des personnels de direction* » : La notion de chef de service, si elle vaut pour certains personnels du ministère de la jeunesse et des sports, doit être précisée pour les seuls personnels concernés. Pour les corps d'inspection de l'Éducation nationale, seul le recteur porte un avis.
- « *Pour les personnels d'inspection le recteur émet un avis et peut proposer un agent dont la valeur professionnelle est jugée remarquable* » : Si le recteur a la possibilité de proposer directement des collègues, il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire qui peut pénaliser des collègues déjà en attente de promotion. Nous nous opposons à cette formulation.
- Dans la partie relative à l'accès à la hors-classe des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux et des inspecteurs de l'éducation nationale : **La référence à l'arrêté d'octobre 2024 sur l'évaluation des inspecteurs et notamment la référence au point d'étape annuel introduit une confusion entre l'avis pour la HC qui résulte d'une évaluation statutaire, et l'appréciation annuelle sur la manière de servir qui relève de notre régime indemnitaire. L'évaluation des inspecteurs est trisannuelle ! Nous demandons expressément que cette référence au point d'étape annuel soit supprimée.**  
**→ La direction de l'encadrement nous a confirmé le lendemain de cette réunion, que cette phrase a bien été enlevée du texte qui sera présenté en CSA**
- Dans le paragraphe concernant l'accès à l'échelon spécial de la hors-classe des inspecteurs de l'éducation nationale : Le premier critère classant doit être l'ancienneté de grade. Il est nécessaire d'harmoniser ce critère pour toutes les promotions et tous les corps.