



## Audience à la DGRH Mardi 28 novembre 17

Le S.I.A. a demandé et obtenu une audience le 28 novembre dernier afin de rencontrer le nouveau DGRH, Monsieur Edouard Geffray. Il s'agissait d'une prise de connaissance mutuelle, l'ensemble de la direction des ressources humaines du ministère ayant changé. Les représentants du S.I.A. ont présenté le syndicat, son historique, ses valeurs, mais aussi ses inquiétudes. Voici le compte-rendu des principaux points abordés, porteurs de nos valeurs et revendications.

Etaient présents : Edouard Geffray, directeur général des ressources humaines ; Valérie Le Gleut, cheffe de service de l'encadrement ; Michèle Vinel, co-secrétaire générale du S.I.A. ; Bertrand Lissilour, commissaire paritaire suppléant ; Alexandra Almimoff, trésorière du S.I.A.

- **L'organisation des CAPN et la transparence**

Le S.I.A. a rappelé la nécessité que le délai de 8 jours pour la transmission des documents préparatoires aux commissaires paritaires soit scrupuleusement respecté, y compris pour les propositions de la DGRH. L'attachement à la pérennité des règles en cours d'année a également été rappelé, les collègues se projetant dans leur avenir ont besoin de repères stables. Le S.I.A. est tenant d'une co-élaboration lors des CAPN. Profondément attaché à des règles transparentes, il n'est pas opposé à des aménagements ponctuels à la seule condition que ce soit à l'avantage de tous les collègues et au détriment de personne. Monsieur Geffray a bien entendu cette proposition de travail constructive.

Le S.I.A. abordant la question de la parité dans les tableaux d'avancement, monsieur Geffray et Madame Le Gleut se montrent très fermes sur leur intention de faire respecter la parité, proportionnellement au vivier d'origine.

- **La valorisation du concours et l'égalité des chances**

Le S.I.A. rappelle son opposition de principe à l'intégration directe ou le concours sur titre. Ces modalités sont trop souvent utilisées par le ministère pour garantir un statut et une rémunération indiciaire à une personne qui n'exercera jamais les fonctions d'IA IPR.

Le concours d'accès à la fonction d'IA-IPR est la seule voie garantissant à la fois l'égalité des chances et la qualité du corps. Il s'agit d'une valeur profondément défendue par le S.I.A.

- **La gouvernance et la place de la pédagogie :**

Le S.I.A. n'était pas favorable à cette nouvelle forme de gouvernance instituée par décret en 2012. Maintenant que sa mise en place est concrètement observable, le S.I.A. s'inquiète de la place réservée aux expertises disciplinaire, didactique et donc pédagogique dans la gouvernance. Il souhaite une présence bien identifiée des doyens dans les textes réglementaires afin d'affirmer et garantir une place centrale de la pédagogie, au sein du système éducatif. C'est une valeur fondatrice du S.I.A. qui a été réaffirmée auprès de Monsieur Geffray.

Une inquiétude liée à des pratiques apparaissant dans certaines académies est amplifiée par le décret récent instituant le Recteur de région. Le S.I.A. informe Monsieur Geffray que des entretiens d'évaluation pour le passage à la hors-classe se font en présence du DASEN, ce qui n'est absolument pas conforme au statut des IA-IPR qui ne peuvent être évalués que par leur supérieur hiérarchique, le Recteur, et non par un collègue de même grade. Le S.I.A. rappelle son attachement au lien direct avec le Recteur, lien indispensable pour que le Recteur bénéficie d'une parole non filtrée de ce qui se passe sur le terrain. La position hiérarchique des IA-IPR permet une réelle complémentarité du pédagogique avec l'administratif, sans que l'un prenne le pas sur l'autre. L'inquiétude sur la position hiérarchique des IA-IPR est une autre manifestation de l'attachement du S.I.A. à la place de la pédagogie dans le système éducatif.

Dans le contexte de la discussion sur les valeurs du S.I.A., le syndicat a réaffirmé sa revendication de la création d'un corps unique de l'inspection constituée de trois grades : IEN, IA-IPR et IG. Il est rappelé que le corps des IA-IPR est historiquement issu de celui de l'inspection générale. Madame Le Gleut a été très sensible à ce point constitutif de notre métier. Monsieur Geffray a laissé entendre que l'idée de

fusion des corps d'inspection territoriale et de personnel de direction n'était plus à l'ordre du jour. Notre revendication a semblé faire davantage sens auprès des interlocuteurs de la DGRH.

- **La carrière des IA IPR et la reconnaissance de leur engagement :**

Le S.I.A. évoque la déception à propos de la revalorisation de la carrière des IA-IPR, même s'il se félicite de l'augmentation de l'ICA. La création de l'échelon spécial pour un tout petit nombre et dans le même temps la baisse du taux de promotion à la hors classe laisse un goût amer chez les collègues essentiellement présents sur le terrain des opérations en bassins et en établissements. Le S.I.A. réaffirme sa revendication de l'accès à l'échelle C pour tous, ce qui permettrait une différenciation avec le corps des agrégés qui forme le vivier de recrutement des IA-IPR. La baisse de l'attractivité du métier dans ses conditions est largement débattue. Monsieur Geffray a bien identifié un souci de reclassement pour certains IA IPR nouvellement recrutés (reclassement à un indice inférieur). Le texte permettant de lever cette incohérence n'est pas signé. Face à la proposition du SIA d'une bonification indiciaire pour les IA IPR, Monsieur Geffray rappelle que le gain de points d'indice de rémunération se fait sur des emplois fonctionnels. Le S.I.A. lui oppose que le cœur du métier d'IA-IPR est sur « le terrain ».

Le S.I.A. rappelle que les conditions d'accès à la hors classe sont maintenant à examiner au regard de celles pour l'échelon spécial (ES). La distinction entre deux viviers (emplois fonctionnels et les autres) avec une durée différente pour le droit d'accès à l'ES (4 ans pour les premiers et 7 ans pour les autres) entraîne une discrimination ajoutée à la différence indiciaire. La baisse du taux d'accès à la hors classe surajoute en ralentissant le nombre de promus. Le S.I.A. demande que les accès à la Hors Classe et à l'échelon spécial soient ramenés à 4 ans pour tous. Cela permettrait d'élargir l'assiette des éligibles et à taux constant de permettre un plus grand nombre de promotions chaque année. Monsieur Geffray semble plus croire aux possibilités de variation du taux d'accès à la hors classe qu'à tout autre forme de revalorisation des rémunérations.

La discussion sur la carrière des IA-IPR porte également sur les mobilités de ceux-ci. Le S.I.A. illustre d'exemples la difficulté pour les IA IPR de changer de voie, ou tout simplement de spécialité. DGRH et S.I.A. sont d'accord sur le fait qu'il faut plus ouvrir le corps des IA-IPR vers d'autres métiers, d'autres ministères. Les perspectives de poursuite de carrière ne doivent pas forcément être de devenir DASEN. Les IA-IPR sont des cadres supérieurs de la fonction publique et, à ce titre, peuvent exercer leurs compétences dans d'autres métiers des fonctions publiques. Le Ministère serait favorable à l'accompagnement des IA-IPR souhaitant changer de métier, dans le cadre d'une vraie politique de gestion des ressources humaines dans laquelle la mobilité horizontale est aussi favorisée que la mobilité verticale. Mais pour un accompagnement réel et efficace, le S.I.A. demande à ce que les IA IPR puissent contacter à la DGRH, un vrai CMC (conseiller mobilité carrière) et pas simplement un chasseur de tête pour les emplois de DASEN.

- **Mal-être et perte de sens**

Le S.I.A. rappelle le poids du travail demandé aux IA-IPR et les conditions d'urgences dans lequel il est perpétuellement effectué. Il informe du malaise croissant des IA-IPR face au pilotage par les priorités qui se succèdent parfois sans lien et toujours dans l'urgence absolue. L'une effaçant l'autre. Le corps est sorti épuisé de la réforme du collège. Il ne s'agirait pas que celle du lycée soit menée de la même façon. Les IA-IPR sont loyaux certes, mais humains... Le sentiment d'éloignement des missions fondamentales d'accompagnement des enseignants et des établissements s'installe. La mise en œuvre des règles de rendez-vous de carrière rigidifie drastiquement l'organisation du travail des IA-IPR ; ce qui entre en conflit net avec le pilotage par l'urgence où il est souvent demandé aux IA-IPR de modifier leur agenda au dernier moment pour s'adapter à telle ou telle demande. Le S.I.A. demande un retour à la sérénité en laissant du temps à la mise en œuvre, et sortant de ce rythme infernal contre-productif.

Monsieur Geffray et Madame Le Gleut ont été à l'écoute de nos arguments. L'échange a été très cordial et professionnel, ce qui peut laisser augurer d'une collaboration saine. Le S.I.A. a insisté sur sa volonté de co-élaboration de la politique des ressources humaines des IA-IPR. Monsieur Geffray nous a assuré de sa volonté d'intégrer la dimension « RH » à tous les niveaux de notre ministère.

*Alexandra Almimoff, Bertrand Lissilour, Michèle Vinel*