SNCI FO

REPÈRES N°01

Élections professionnelles -décembre 2026

RETRAITE ET RIFSEEP

Les conséquences sur les droits à pension des personnels d'inspection.

Enjeu : le mode de rémunération des personnels d'inspection détermine aussi le niveau de leur future pension.

+ 870 €
de pension par mois

Écart estimé entre la situation actuelle et une intégration du RIFSEEP dans le traitement indiciaire.

Diagnostic

Le RIFSEEP n'est quasiment pas pris en compte dans le calcul de la pension civile. Une part importante de la rémunération des personnels d'inspection ne génère donc pas de droits à retraite.

Effets observés

À rémunération équivalente, un salaire versé sous forme de primes produit une pension plus faible qu'un salaire indiciaire. Pour un inspecteur en fin de carrière, l'écart peut atteindre 870 € de pension par mois.

Le SNCI-FO propose

- d'abroger le RIFSEEP ;
- d'intégrer l'indemnitaire au traitement indiciaire ;
- de garantir une retraite fondée sur le salaire.

Le niveau de la pension dépend directement de la part indiciaire de la rémunération. C'est pourquoi le SNCI-FO défend l'intégration de l'indemnitaire dans le traitement indiciaire.

SNCI FO

REPÈRES N°02

Élections professionnelles - décembre 2026

INSPECTEUR OU MANAGER DE PERFORMANCE ?

La dérive managériale des corps d'inspection et ses enjeux professionnels.

Enjeu : la transformation des missions d'inspection — vers le pilotage par objectifs, le reporting et l'évaluation de la performance — remet en cause l'expertise pédagogique qui fonde la légitimité des corps.

DEUX MODÈLES. UN SEUL AVENIR POSSIBLE.

Diagnostic

Le nouveau management public transforme progressivement la fonction d'inspection : pilotage par objectifs, tableaux de bord, indicateurs de résultats, lettres de missions, concurrence dans l'évaluation et pour la rémunération (RIFSEEP).

Effets observés

L'inspecteur pédagogique au service de l'intérêt général cède progressivement la place à un manager de performance soumis au reporting. Ce glissement remet en cause, le sens du métier et, à terme, l'attractivité des corps.

Le SNCI-FO propose

- de substituer à la logique des indicateurs de performance une évaluation des besoins réels de l'École publique et des moyens nécessaires pour y répondre ;
- de substituer à la logique de concurrence une logique de cooépration au service de l'intérêt général ;
- de maintenir l'expertise pédagogique comme cœur de métier, contre sa dilution managériale.

La qualité de l'École publique se construit par des moyens adaptés aux besoins réels des élèves. C'est pourquoi le SNCI-FO défend une conception de l'inspection fondée sur l'expertise pédagogique et le service de l'intérêt général.

SNCI FO

REPÈRES N°03

Élections professionnelles - décembre 2026

LE DÉCLASSEMENT DES CORPS D'INSPECTION

Repositionnement hiérarchique, fusion des corps et enjeux pour le service public.

Enjeu : le déclassement des corps d'inspection — par leur assimilation à de simples exécutants — menace la spécificité statutaire et l'expertise pédagogique qui fondent leur légitimité.

DÉCLASSEMENT STATUTAIRE : UNE MENACE POUR LE SERVICE PUBLIC.

Diagnostic

Le nouveau management public réduit les corps d'inspection à une logique d'exécution hiérarchique. Ce déclassement fonctionnel s'accompagne d'un déclassement salarial : point d'indice bloqué, RIFSEEP croissant, droits à pension dégradés.

Effets observés

Ce double déclassement banalise les missions distinctes des trois corps et introduit, par la rémunération au mérite, une logique de concurrence individuelle étrangère au service public.

Le SNCI-FO propose

- de préserver la spécificité statutaire de chacun des trois corps et de s'opposer à toute logique de fusion ou de banalisation ;
- de revaloriser le point d'indice comme instrument d'une rémunération juste, égale et génératrice de droits à pension ;
- de substituer à la rémunération au mérite une politique salariale fondée sur le Statut et la reconnaissance de l'expertise des corps.

Le SNCI-FO défend la spécificité statutaire des corps d'inspection et une rémunération fondée sur le Statut, au service de l'intérêt général.

SNCI FO

REPÈRES N°04

Élections professionnelles - décembre 2026

L'IH2EF, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU PILOTAGE MANAGÉRIAL

Convention avec l'IAE et choix budgétaires : implications pour les corps d'inspection.

Enjeu : la formation des personnels d'inspection est devenue un levier de transformation managériale du métier, au détriment des missions pédagogiques et de l'égalité entre territoires.

FORMER DES INSPECTEURS, PAS DES MANAGERS.

Diagnostic

Depuis la convention IH2EF-IAE France de 2022, la formation des personnels d'inspection glisse vers des référentiels managériaux issus du privé. Les restrictions budgétaires récurrentes aggravent cette dérive en limitant inégalement l'accès aux formations nationales.

Effets observés

La formation glisse vers la quantophrénie et le pilotage par objectifs, au détriment de l'expertise pédagogique. Les restrictions budgétaires en font par ailleurs un droit inégalement accessible selon les territoires.

Le SNCI-FO propose

- de réorienter la formation des personnels d'inspection vers les enjeux pédagogiques et institutionnels qui fondent leurs missions ;
- d'abroger la convention IH2EF-IAE France ;
- de garantir un accès égal aux formations nationales, quel que soit le territoire d'exercice.

La qualité de l'École publique exige des personnels d'inspection formés à leurs missions réelles. C'est pourquoi le SNCI-FO défend une formation fondée sur l'expertise pédagogique et le service de l'intérêt général, dotée des moyens nécessaires sur l'ensemble du territoire.

SNCI FO

REPÈRES N°05

Élections professionnelles - décembre 2026

INCLUSION SCOLAIRE : UN DROIT, PAS UN PILOTAGE DE LA PÉNURIE

PAS, AESH, structures spécialisées : les conditions réelles d'une inclusion digne.

Enjeu : l'inclusion scolaire est un droit. Sans moyens humains, structures adaptées et AESH reconnus, elle devient une politique d'affichage au détriment des élèves les plus fragiles.

30 000 ÉLÈVES SANS SOLUTION.

L'inclusion : un droit proclamé, des moyens absents.

Diagnostic

Depuis 2005, les structures spécialisées se sont réduites sans moyens alternatifs suffisants. Les PAS, abandonnés par le Parlement, substituaient du pilotage à des postes réels. Près de 30 000 élèves demeurent sans solution adaptée.

Effets observés

La pénurie structurelle épuise les équipes et précarise les AESH, dégradant durablement les conditions d'accueil des élèves en situation de handicap.

Le SNCI-FO propose

- de créer les postes nécessaires dans les écoles, établissements et structures médico-sociales ;
- d'attribuer un statut et une rémunération dignes aux AESH ;
- de fonder la politique d'inclusion sur les besoins réels des élèves, et non sur les contraintes budgétaires.

L'inclusion scolaire est un droit qui exige des moyens réels. C'est pourquoi le SNCI-FO défend une École publique dotée des personnels et des structures à la hauteur de ses ambitions.

SNCI FO

REPÈRES - N°6

Élections professionnelles - décembre 2026

LE CSA MEN : QUEL DIALOGUE SOCIAL POUR LES CORPS D'INSPECTION ?

Représentativité, votes syndicaux et enjeux du scrutin de décembre 2026.

Enjeu : en CSA ministériel, ce sont les fédérations qui votent. Leurs choix engagent durablement le métier et les droits des personnels d'inspection.

2021. 2023. 2024. TROIS VOTES. UN BILAN.

Diagnostic

En CSA ministériel, les fédérations votent les textes qui engagent les personnels d'inspection. En 2021, l'UNSA et la FSU ont voté le RIFSEEP. En 2023, la circulaire missions. En 2024, leurs représentants ont corédigé l'arrêté d'évaluation. Seule la FNEC FP-FO a voté contre l'ensemble de ces textes.

Effets observés

Ces votes ont installé durablement le RIFSEEP, intensifié les procédures d'évaluation et renforcé la pression hiérarchique sur les personnels d'inspection.

Le SNCI-FO propose

- de réhabiliter le paritarisme en CAPN, pour que les personnels pèsent effectivement sur leur carrière ;
- d'étendre les garanties statutaires des corps d'inspection et de les consolider face aux évolutions imposées ;
- de mandater des représentants qui défendent une ligne syndicale claire et indépendante.

En CSA MEN, chaque vote engage les personnels d'inspection pour des années. C'est pourquoi le SNCI-FO et la FNEC FP-FO défendent un dialogue social fondé sur les besoins réels des personnels, contre toute logique d'accompagnement des réformes ministérielles.

SNCI FO

REPÈRES - N°07

Élections professionnelles - décembre 2026

NÉGOCIATIONS SOCIALES : QUELS CHOIX SYNDICAUX POUR LES CORPS D'INSPECTION ?

RIFSEEP, évaluation, fusion des corps : les positions syndicales en question.

Enjeu : le scrutin à la CAPN est l'occasion pour les personnels d'inspection de mandater des représentants qui défendent réellement leurs intérêts.

LA CAPN : UN MANDAT, PAS UNE FORMALITÉ.

Diagnostic

Face aux transformations engagées par le ministère — RIFSEEP, évaluation, nouveau management public — les positions syndicales ont divergé. D'autres organisations les ont accompagnées ; le SNCI-FO s'y est opposé.

Effets observés

La CAPN a vu ses compétences progressivement réduites. Vidée de sa substance paritaire, elle ne permet plus aux personnels de peser sur leur carrière.

Le SNCI-FO propose

- de réhabiliter le paritarisme en CAPN, pour que les personnels pèsent effectivement sur leur carrière ;
- d'étendre les garanties statutaires des corps d'inspection et de les consolider face aux évolutions imposées ;
- de mandater des représentants qui défendent une ligne syndicale claire et indépendante.

Le paritarisme en CAPN est une garantie fondamentale pour les personnels d'inspection. C'est pourquoi le SNCI-FO en défend la réhabilitation, pour que les personnels pèsent effectivement sur les décisions qui concernent leur carrière.