



Analyse du projet de relevé de conclusions proposé par le MEN

| | |
|---|---|
| <p>Les IEN sont appelés à jouer un rôle central dans l'adaptation du système éducatif et la mise en œuvre des réformes.</p> <p>C'est pourquoi le ministre de l'Education nationale et le SI.ÉN-UNSA Education ont signé le 12 juin dernier un protocole de discussion afin de réfléchir aux missions, au positionnement et à la carrière des IEN en fonction de l'évolution du métier qu'imposent les réformes entreprises.</p> <p>Dans le cadre de la mise en œuvre de ce protocole, le ministre et le SI.ÉN-UNSA Education s'accordent sur les points et le calendrier suivants :</p> | <p>Cet exposé initial ne fait que rappeler notre rôle dans la mise en œuvre des réformes. Ceci n'exclut en rien notre capacité à le faire de manière « intelligente », c'est-à-dire en prenant en compte les caractéristiques de l'environnement au sein duquel nous travaillons, quelles que soient nos spécialités. Dans cette introduction il n'est nullement fait allusion à une quelconque adhésion de notre organisation syndicale à la politique du ministre</p> <p>La notion d'accord passé entre notre organisation et le ministre est tout aussi fondamentale. En effet, la proposition qui nous est faite ne comporte pas de « plan B » : ou nous nous engageons dans cette démarche en acceptant ce qui nous est proposé et qui sera de facto acté, ou nous rejetons ce protocole et nous aurons à rechercher un nouvel espace pour défendre nos revendications.</p> <p>Il est clair que les mesures proposées ne recouvrent que très partiellement nos aspirations, pourtant certaines d'entre elles vont tout à fait dans le sens de nos demandes et concourent à la logique de rapprochement des corps d'inspection.</p> |
| <p>1)-Le recrutement :</p> <p>Les modifications de l'évaluation des enseignants, l'élévation du niveau de sortie de l'enseignement professionnel comme l'aspiration des IEN à voir leur métier mieux reconnu et leur statut de personnels d'encadrement supérieur conforté, nécessitent d'améliorer l'entrée dans le métier.</p> <p>Il s'agit d'encourager la diversification des voies d'accès et de permettre une prise de responsabilité immédiate.</p> | <p>L'expression relative à la « diversification des voies d'accès » n'est pas vraiment adaptée. L'objectif est en fait d'assurer une diversité des recrutés en assurant, en particulier, un meilleur équilibre entre les candidats issus du premier et du second degrés.</p> <p>L'idée de prise de responsabilité immédiate correspond à la situation qui existe déjà pour les inspecteurs du second degré (IA-IPR, IEN ET-EG et IEN IO). Cette nouvelle mesure prolonge l'accord que nous avons passé il y a quelques années. Il n'en demeure pas moins qu'elle nécessitera des réflexions au cours de l'année pour trouver les aménagements qui permettront sa mise en œuvre dans des conditions satisfaisantes.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Pour cela :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le reclassement est effectué dès la nomination dans le corps. La titularisation est prononcée par le ministre sur proposition du recteur. Elle intervient à l'issue d'un stage ramené à une année. Il s'effectue en responsabilité ; | <p>Cette mesure est intéressante à double titre : d'une part, elle rapproche les conditions de gestion des carrières des IEN de celles des IA-IPR (elle va même un peu au-delà, ce qui nécessitera une amélioration pour nos collègues, qui sont actuellement en responsabilité dès leur entrée en fonction et reclassés simultanément, mais titularisés au bout de deux ans), d'autre part, elle représente une réelle avancée pour les nouveaux inspecteurs entrant dans le corps.</p> <p>En effet, la nomination en responsabilité dès le début de la formation évitera les difficultés liées à une affectation parfois éloignée du domicile au bout d'une année de stage à l'ESEN. En outre nos collègues rempliront plus rapidement les conditions statutaires pour l'accès à la HC. Enfin les conditions financières seront nettement plus attractives pour la plupart des candidats. Reste néanmoins le problème de ceux d'entre eux qui auraient atteint dans leur corps d'origine un indice égal ou supérieur à celui de la fin de classe normale des IEN. Ce dernier souci ne peut trouver une solution que dans un traitement plus radical qui ne nous est pas proposé dans le cadre de cet accord.</p> <p>Ajoutons que bien entendu le stage « en responsabilité » nécessitera une réflexion de fond pour devenir vraiment efficace.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> La formation est repensée et adaptée à la diversité des parcours et aux exigences des missions d'encadrement : elle est individualisée et largement externalisée, l'ESEN étant chargée de l'ingénierie de cette formation et effectuant notamment un bilan de compétences à l'entrée dans le corps. | <p>Cette orientation semble plus pertinente que la formation actuelle. Les intentions sont bonnes puisque l'objectif affiché est de prendre en compte les connaissances et les compétences spécifiques de chaque futur inspecteur pour élaborer à son intention un plan de formation personnalisé. Les responsables de la formation à l'ESEN travaillent en ce sens depuis plusieurs années. Il semble donc possible aujourd'hui de franchir un pas décisif. Si la mesure est actée, le SI.EN veillera bien évidemment à recueillir l'avis des stagiaires pour s'assurer de sa réelle application.</p> |
| <p>2)-L'évaluation et les missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> Les missions des IEN du premier degré sont précisées dans un document joint en annexe du présent accord. Le rôle des IEN dans le pilotage académique et départemental est reconnu et valorisé. Leur évaluation relève du recteur qui rédige une lettre de mission. Au cours du développement de sa carrière, l'IEN bénéficie d'actions de formation continue, soit à la demande de l'institution soit à l'initiative de l'intéressé. | <p>Il faut tout d'abord rappeler que nous avons insisté pour qu'une telle « circulaire-métier » soit aussi élaborée pour nos collègues du second degré. En fait la dernière circulaire qui avait été rédigée pour les inspecteurs résultait de la réflexion développée dans le cadre des groupes de travail pilotés par la DE. Elle avait permis de mettre en avant les caractéristiques partagées par l'ensemble des inspecteurs, quels que soient leur corps ou leur spécialité. Ceci avait pour conséquence qu'elle restait à un très grand niveau de généralité et ne permettait pas de répondre aux exigences particulières d'éclairage de nos différentes missions.</p> <p>Nous nous félicitons que l'évaluation des IEN soit clairement confiée au</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>recteur. Il est probable que celui-ci aura probablement à s'entourer des avis des DSDEN, mais le rappel de sa responsabilité montre que tous les IEN relèvent indiscutablement de son autorité. Il est aussi à noter que les relations avec l'inspection générale pourront dès lors s'inscrire dans une dynamique plus professionnelle et que nous n'aurons plus à subir certaines visites qui s'apparentaient parfois aux contrôles de validation de début de carrière... Nous avons insisté pour que soit affirmée la nécessité d'une véritable formation continue pour les inspecteurs. Celle-ci fait actuellement défaut et nous réclamons depuis longtemps que de véritables espaces et thèmes de formation nous soient proposés.</p> |
| <p>3)-Les carrières doivent être améliorées : c'est un élément essentiel de la reconnaissance des nouvelles missions et du mérite.</p> | <p>Aurions-nous pu trouver meilleure formule ? Cependant il faut bien remarquer que si les prémisses sont bonnes les conclusions qui en sont tirées restent modestes. Il est bien évident qu'il reste pour le syndicat bien du travail à accomplir pour que nous soyons enfin rémunérés à la hauteur de nos responsabilités et de notre investissement. Pour autant, ce qui est proposé aujourd'hui constitue une avancée qui mérite d'être étudiée.</p> |
| <p>Pour cela :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le ratio de promotion sera amélioré de façon à faciliter l'accès à la hors-classe; • Ce ratio, actuellement fixé à 28% sera porté à 34,5% pour les campagnes de promotion 2009 et 2010, soit une augmentation de 23% du nombre des promotions. Ainsi, la proportion des IEN à la hors-classe dans l'ensemble du corps s'accroîtra régulièrement. Les deux parties s'entendent pour faire un point de situation sur ce taux de promotion tous les deux ans. | <p>L'amélioration du ratio promu/promouvables constitue une mesure appréciable. Concrètement, elle permettrait dès le 1^{er} janvier 2009 à 25 collègues de plus qu'il n'est actuellement prévu selon les bases de calcul du ministère d'accéder à la hors-classe.</p> <p>Nous ne pouvons négliger que les nouvelles modalités de calcul du nombre de promovables sont globalement plus favorables pour le corps que ne l'était l'ancien quota. Celui-ci était en effet fixé à 40% de hors classe, pourcentage que nous dépassons d'ores et déjà et qui serait encore susceptible de s'accroître du fait du nouveau ratio proposé.</p> <p>De plus, nous ne pouvons que nous féliciter de voir que le texte d'accord précise explicitement des perspectives de négociations à venir, même s'il est évident qu'un tel engagement n'aura de sens que s'il est respecté. Dans l'hypothèse d'un accord, il appartiendrait donc à notre syndicat de veiller à ce qu'il le soit.</p> |

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Le parcours de carrière et les fins de carrière seront examinés dans le cadre de la refonte de la catégorie A initiée par la fonction publique et en relation avec l'évolution fonctionnelle des postes et des missions. | <p>Nous aurions nettement préféré que des avancées soient directement prévues dans le cadre des discussions engagées avec le ministère de l'Education nationale, cependant nos interlocuteurs n'ont pas la capacité à engager actuellement des négociations dans le domaine statutaire. Ils nous renvoient donc vers les discussions relatives à la refonte de la catégorie A de la Fonction publique, discussions qui s'inscrivent dans le prolongement du rapport Silicani.</p> <p>Il n'en demeure pas moins que l'évocation des parcours de carrière est très importante dans le cadre de ce texte puisqu'elle engagerait le ministre à développer la réflexion sur la question de nos carrières (durée d'échelon en fin de classe normale, prolongement au-delà du A3 en fin de hors classe, par exemple).</p> |
| <p>4)-Régime indemnitaire :</p> | <p>Pour ce qui est du régime indemnitaire, notre syndicat réclame la création d'une indemnité unique et revalorisée pour l'ensemble des corps d'inspection. Il demande aussi que cette indemnité soit transformée en points de bonification indiciaire. Nos interlocuteurs ont bien entendu cette revendication, mais nous ont assuré qu'ils n'étaient en aucun cas susceptibles de la satisfaire et qu'ils se heurteraient sur cette question à une refus inévitable de la part de la Fonction publique et du Budget.</p> <p>C'est sans doute le point sur lequel nos positions sont le plus divergentes et il faudra probablement que nous recherchions d'autres pistes pour faire aboutir cette exigence que nous portons.</p> |
| <p>Dans le second degré : La réflexion concernant le régime indemnitaire des IEN ET-EG et des IEN-IIO sera conduite dans le cadre des travaux menés par ailleurs sur les carrières des corps d'inspection intervenant dans le second degré.</p> | <p>Dans le cadre des discussions qui ont lieu entre le MEN et le SNIA-IPR, est en particulier évoquée la possibilité d'une amélioration de l'indemnité de charge administrative. Ce point 4 précise que les IEN du second degré bénéficieraient intégralement de toute évolution qui serait actée par un accord en ce domaine. Cette mesure confirme donc le principe de l'alignement des indemnités de tous les inspecteurs du second degré sur un modèle unique.</p> |
| <p>Dans le premier degré : Le régime indemnitaire est complexe et a peu évolué ces dernières années. Il sera amélioré dès l'année 2008 :</p> | <p>La complexité du régime indemnitaire dans le premier degré est une évidence, cependant elle résulte aussi de contingences historiques et d'aménagements qui ont été rendus nécessaires au fil du temps. Le toilettage de l'ensemble ne peut être bâclé : il imposera une réflexion de fond pour que toutes les conséquences d'une simplification soient soigneusement évaluées.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> L'indemnité dite des 110 journées correspond à une contrainte du métier, elle est maintenue en l'état. | <p>Rappelons que cette indemnité n'est pas fiscalisée ce qui nécessiterait une forte revalorisation si elle devait être intégrée dans une base de calcul global. Il n'en demeure pas moins que sa défiscalisation l'exclut automatiquement de toute prise en compte pour le calcul de la pension de retraite.</p> |

- La prime de circonscription sera significativement augmentée. Sa modulation permettra un échelonnement entre un taux plancher annuel de 2400 € et un plafond maximum de 3400 € attribué selon les charges de circonscription, la valeur professionnelle et la capacité d'exercer les missions, le montant excédant le taux plancher étant versé en une fois dans l'année. La médiane étant fixée à 2900 €, le maximum de 3400 € ne peut être attribué qu'à 15 % des IEN d'une académie.

La prime de circonscription s'établit actuellement à 1400,52 € par an, soit 116,71 €/mois. Elle est modulable à hauteur de 10%, ce qui permet une progression maximale à 1540,57 €, soit 123,38 €. Il nous est proposé aujourd'hui une augmentation de cette indemnité avec une modulation qui induirait un taux plancher de 2400 € par an, soit 200 € par mois et un taux plafond de 3400 € par an, soit 283,33 € par mois. L'augmentation mensuelle oscillerait donc entre 83,29 € et 166,62 €. Deux mécanismes limiteraient l'amplitude de la variation liée à la modulation. D'une part, la médiane de la distribution de l'augmentation accordée se situerait à 1500 € par an. Ainsi formulée, cette notion est assez peu claire, ce qui explique que le passage relatif à sa présentation devra être ré-écrit. L'exemple ci-dessous devrait contribuer à l'éclaircir. Ajoutons le second mécanisme : le taux maximal ne peut pas être octroyé à plus de 15% des inspecteurs du premier degré d'une académie. Ceci limite le risque de voir l'augmentation accordée réservée à quelques « happy few » !

Imaginons une académie dans laquelle travailleraient 50 IEN sur des postes identifiés comme relevant du premier degré (voir ci-dessous la note relative aux postes particuliers). La médiane de la population s'établit à 25, ce qui signifie que la moitié des IEN de la circonscription ne peut dépasser une indemnité moyenne de 2900 € par an, soit 241,67 € par mois, tout en étant assurée d'une indemnité minimale de 2400 € par an, l'autre moitié se situant au dessus et jusqu'à 3400 € par an. Dans cette académie la répartition suivante serait par exemple possible :

| Nb IEN | Indemnités / an | Indemnités / mois | Augmentation / mois |
|--------|-----------------|-------------------|---------------------|
| 2 | 2 425,00 | 202,08 | 85,37 |
| 7 | 2 600,00 | 216,67 | 99,96 |
| 15 | 2 800,00 | 233,33 | 116,62 |
| 16 | 2 900,00 | 241,67 | 124,96 |
| 3 | 3 250,00 | 270,83 | 154,12 |
| 7 | 3 400,00 | 283,33 | 166,62 |

Il est bien évident que notre première préoccupation serait d'assurer la transparence des critères présidant à la mise en œuvre de la modulation, modalité que nous avons toujours dénoncée et contre les effets les plus négatifs de laquelle nous continuerons à nous battre, mais modalité qui est imposée systématiquement pour les évolutions indemnitaires des corps d'encadrement dans la Fonction publique et qui risque fort d'être étendue demain au-delà de l'encadrement...

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • L'augmentation prend effet à compter du 1^{er} septembre 2008, l'augmentation étant versée en une fois en décembre 2008. Au 1^{er} janvier 2009 cette prime sera fusionnée avec l'ICA. | <p>Si nous nous orientons vers un accord avec le ministère, les mesures proposées en matière de revalorisation de nos indemnités prendraient effet au 1^{er} septembre 2008. La perspective de paiement de l'indemnité en une fois permettrait cette forme de rétroactivité qui n'existe pas stricto sensu pour une revalorisation indiciaire.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> • les IENA, les IEN ASH et les IEN affectés hors circonscription sont éligibles à cette nouvelle prime, à l'initiative du recteur. | <p>Cette proposition permettrait de remettre en cause certaines pratiques actuelles qui relèvent plus d'un bricolage discutable que d'un véritable intérêt professionnel. Il apparaît bien souvent que l'exercice de certaines fonctions particulières est difficilement compatible avec les responsabilités qu'impose le pilotage d'une circonscription. Il est toutefois fondamental que les postes particuliers qui sont créés ici ou là dans les académies soient effectivement comptabilisés dans les postes premier degré pour le calcul de la base indemnitaire à partager. Un contrôle rigoureux et régulier par les commissaires paritaires académiques s'imposera.</p> |
| <p>5)-Suivi de l'accord : L'accord fera l'objet d'un protocole de suivi avec l'administration centrale. Il portera sur les différents aspects du présent protocole et notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mise en place d'un nouveau concours et la réforme de la formation pour 2009 • La problématique des carrières et des fins de carrière • L'évolution des circonscriptions. | <p>Cette clause est tout à fait essentielle et reprend l'analyse du point 3. Si les thèmes évoqués nous tiennent tous à cœur, il est évident que notre priorité concernera en tout premier lieu la problématique des carrières. La perche qui nous est tendue sera bien évidemment saisie !</p> |