

Documents de travail présentés par le SI.EN UNSA Education

1 - Nécessité d'une refonte de la grille indiciaire

L'analyse des passages hors classe des trois dernières années met en évidence le déclassement qui touche les IEN et permet de montrer l'incohérence et l'inéquité de leur profil de carrière.

2 - Mesures demandées dans le cadre du budget 2006

A défaut de pouvoir réaménager immédiatement le déroulement de carrière de la classe normale, il est indispensable de permettre le passage hors classe de tous les IEN après 2 ans 3 mois au 9^{ème} échelon.

La mise en œuvre de cette mesure nécessite un nombre de 210 postes hors classe dans le cadre du budget 2006.

3 – Frais de déplacement

L'exigence d'un véhicule de service ou d'un remboursement à hauteur des frais réels engagés.

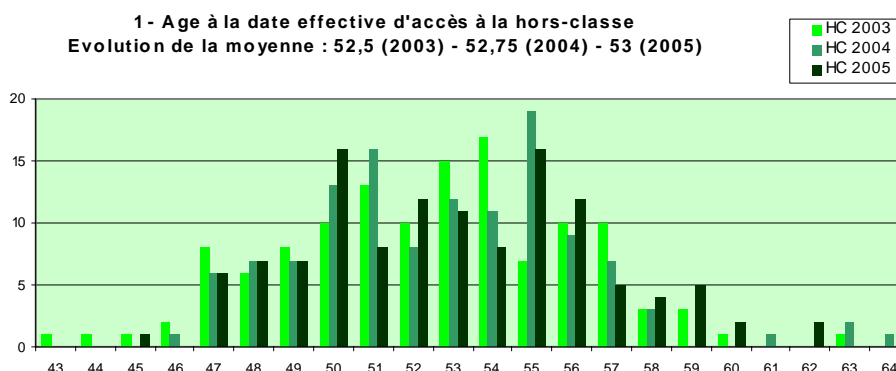
4 – Régime indemnitaire

Vers un régime indemnitaire unique pour tous les inspecteurs intégrant l'indemnité forfaitaire de tournée (IFT) actuellement servie aux IEN CCPD

Nécessité d'une refonte de la grille indiciaire

De l'analyse des passages hors classe des trois dernières années à la définition du profil de carrière des IEN

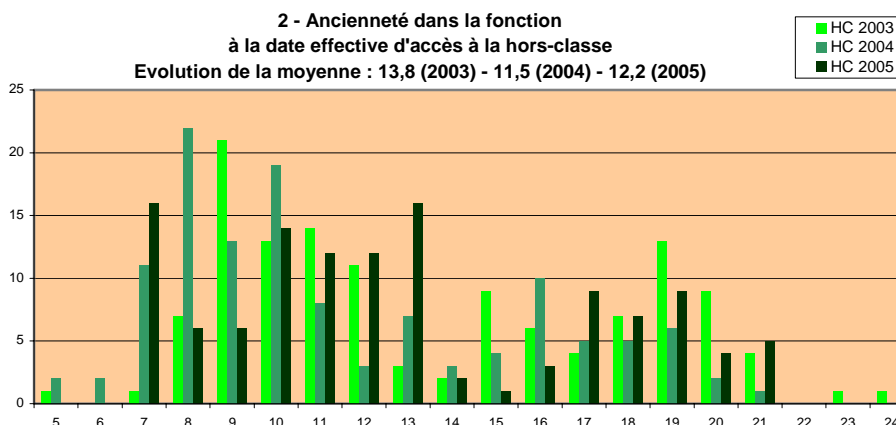
1 – Un accès tardif à la hors classe



L'âge à la date effective de passage à la hors-classe est une donnée qui permet notamment d'apprécier la possibilité d'accéder à l'échelon terminal de la carrière (A3), sachant qu'une durée minimum de 7 ans est nécessaire pour bénéficier d'un taux de pension de retraite calculé sur l'indice correspondant (962).

L'âge moyen de 52 ans 9 mois permet certes d'atteindre le A3 et d'en bénéficier pour un départ en retraite à l'âge de 60 ans, mais il convient de remarquer d'une part que cet âge moyen est en augmentation, d'autre part que près de la moitié des IEN depuis trois ans ont accédé à la hors-classe trop tardivement pour en bénéficier avant l'âge de 60 ans. Ils doivent donc soit prolonger leur carrière (ce qui explique la baisse constatée du nombre de départs depuis deux ans), soit partir avant d'avoir atteint l'échelon sommital.

2 – Qui intervient à un moment stratégique de la carrière



Bien que le critère de l'ancienneté dans la fonction ait été pris en compte pour 2005 de manière plus explicite que les deux années précédentes, cela n'a pas eu globalement d'effet significatif ni sur le profil général ni sur la moyenne observée. Deux catégories apparaissent nettement sur le graphique :

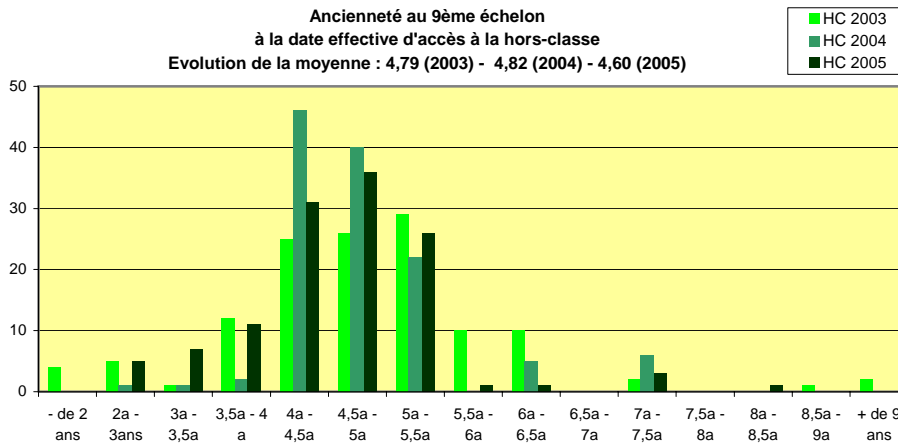
- d'une part ceux qui sont entrés tardivement dans la carrière d'inspecteur (listes d'aptitude notamment) et qui, reclassés le plus souvent au 8^{ème} ou 9^{ème} échelon de la classe normale, accèdent à la hors classe après une durée variant de 7 à 13 ans.
- d'autre part ceux qui ont débuté leur carrière d'inspecteur plus tôt et qui passent à la hors classe après une durée moyenne de 18 ans.

Cette situation n'est satisfaisante ni pour les uns, ni pour les autres :

- ceux qui sont devenus inspecteurs tardivement ont souvent vu leur carrière stagner pendant de longues années avant de pouvoir bénéficier d'une promotion ;
- ceux qui sont devenus inspecteurs relativement jeunes ont eu une progression de carrière très lente (durée d'échelon égale à 3 ans dans la classe normale) suivie d'une attente supérieure à 4 ans au 9^{ème} échelon.

Ni les uns ni les autres au moment où ils accèdent à la hors classe ne considèrent vraiment cette mesure comme une promotion, mais comme une simple compensation d'une carrière stagnante ou trop lente. On pourrait sans doute attendre autre chose d'une bonne gestion des ressources humaines : la garantie, pour tous les inspecteurs qui exercent de manière satisfaisante leurs missions, d'une progression régulière de carrière et d'un différentiel significatif par rapport aux corps d'origine (d'où l'exigence d'une fin de classe normale au A3), ainsi éventuellement que pour ceux dont la manière de servir est jugée exceptionnelle, un accès à une échelle de rémunération supérieure.

3 – Après une attente prolongée au dernier échelon de la classe normale

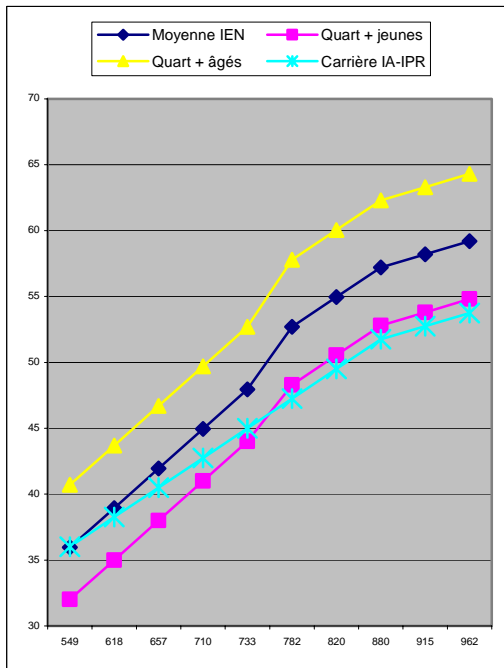


Contrairement à ce qui est parfois évoqué, le passage hors classe ne se fait pas après un peu plus de trois ans passés au 9^{ème} échelon de la classe normale, mais en moyenne après 4 ans et 9 mois.

Explication : la date de référence ne doit pas être celle du 31 décembre de l'année précédente (date qui sert de repère lors de la CAPN), mais bien pour chaque inspecteur la date effective d'accès à la hors classe ; or il n'y a environ qu'un tiers des promotions qui s'effectuent au 1^{er} janvier, la plupart des autres ayant effet au 1^{er} septembre.

Le graphique montre que la durée réelle d'attente au 9^{ème} échelon est comprise entre 4 ans et 5 ans 6 mois pour plus de 75% des inspecteurs, sans évolution significative au cours des trois dernières années. Cette situation ne peut que s'aggraver avec la réduction constatée des départs en retraite qui conditionnent actuellement les possibilités de passage hors classe.

4 – Un profil de carrière IEN incohérent et inéquitable



Reconstitution de carrière des IEN ayant accédé à la hors classe en 2003, 2004 et 2005

Nombre total d'IEN concernés : 372 = 127 + 123 + 122
 Indices de référence : du 549 (5^{ème} échelon CN) au 962 (A3)
 Carrières calculées à partir de la date d'accès à la hors classe et d'un reclassement à l'indice 782.

	Moyenne générale	Moyenne des 25% plus jeunes	Moyenne des 25% plus âgés
Age	52 ans 9 mois	48 ans 4 mois	57 ans 9 mois
Ancienneté au 9 ^{ème} éch	4 ans 9 mois	4 ans 4 mois	5 ans 1 mois
Age d'accès au 549	36 ans	32 ans	40 ans 9 mois
Age d'accès au A3	59 ans 2 mois	54 ans 9 mois	64 ans 3 mois
Durée du 5 ^{ème} éch au A3	23 ans 2 mois	22 ans 9 mois	23 ans 6 mois

Explications

- 1 - La courbe jaune représente, pour les 93 IEN les plus âgés au moment de leur accès à la hors classe, le déroulement de carrière moyen compte tenu de leur âge moyen (57 ans 9 mois) et de la durée moyenne passée au 9^{ème} échelon (5 ans 1 mois), quelque soit l'âge auquel ils sont entrés dans la fonction.
- 2 - Ces données doivent être comparées avec la carrière d'un IA-IPR qui débutant au 549 à l'âge de 36 ans atteint le A3 à l'âge de 53 ans 9 mois soit une durée de 17 ans 9 mois... et peut ensuite accéder au B3.

Commentaire

L'analyse de l'âge et de l'ancienneté dans le dernier échelon de la classe normale au moment du passage hors classe permet d'apprécier la réalité de la carrière des IEN bien mieux que ne peut le faire la simple lecture d'une grille indiciaire. Le pallier qui apparaît au moment du passage hors classe (et qui se traduit sur le graphique par une pente accentuée) pose problème pour plusieurs raisons :

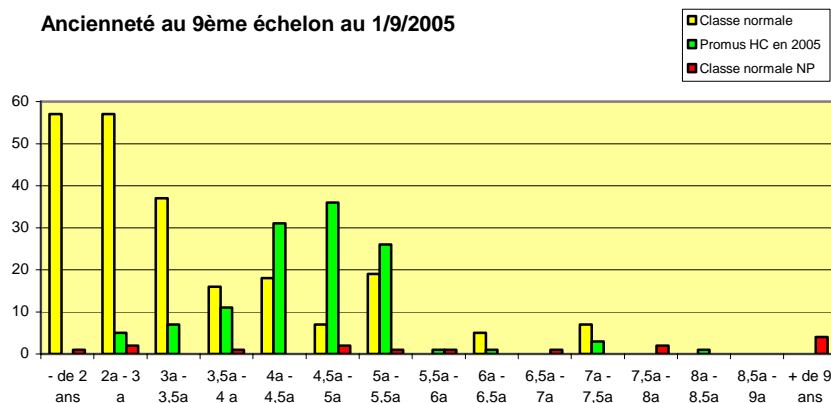
- il constitue une stagnation dans la carrière de près de 5 ans qui est aussi difficile à admettre pour ceux qui sont engagés depuis longtemps dans la fonction (et qui voient leur carrière ne plus progresser) que pour ceux qui viennent d'y accéder (et qui de ce fait doivent attendre pour en tirer bénéfice) ;
- cette pénalisation dans la carrière est encore plus importante pour ceux qui sont plus âgés que pour les plus jeunes ;
- cette attente rend encore plus insupportable la comparaison avec l'autre corps d'inspection qui effectue les mêmes missions et dont la progression de carrière se déroule déjà sur un rythme plus favorable (2 ans 3 mois pour les échelons de la classe normale).

Mesures demandées dans le cadre du budget 2006

De l'analyse de la situation des IEN au 9^{ème} échelon
aux mesures immédiates de gestion de carrière

1 - La situation des IEN au 9^{ème} échelon au 1/9/2005

Ancienneté au 9^{ème} échelon au 1/9/2005



Il restera au 1^{er} septembre 2005, parmi les IEN ayant fait l'objet d'une proposition d'accès à la hors-classe :

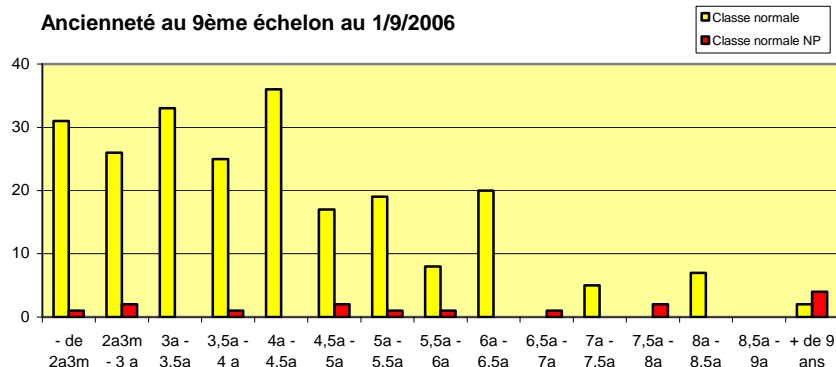
- 114 IEN qui seront au 9^{ème} échelon depuis 3 ans et plus
- 42 IEN qui seront au 9^{ème} échelon entre 2 ans 3 mois et 3 ans

$$114 + 42 = 156$$

Il y aura donc au 1^{er} septembre 2005, en ne prenant en compte que les seuls inspecteurs proposés pour la hors-classe et ayant une ancienneté supérieure à 2 ans 3 mois au 9^{ème} échelon, un total de 156 IEN qui auront le sentiment que leur investissement professionnel n'est pas suffisamment reconnu puisque la progression de leur carrière les maintient dans une situation souvent inférieure à celle qu'ils auraient connue dans leur corps d'origine et correspond à un traitement injuste par rapport à leurs collègues IA-IPR dont l'avancement d'échelon se fait dès la classe normale au rythme de 2 ans 3 mois.

2 - Les mesures à prendre dans le cadre du budget 2006

Ancienneté au 9^{ème} échelon au 1/9/2006



Projection de la situation des IEN au 9^{ème} échelon au 1/9/2006, date à laquelle prennent effet la plupart des promotions :

- 172 auront une ancienneté de plus de 3 ans
- 26 auront une ancienneté comprise entre 2 ans 3 mois et 3 ans

Il faut également ajouter les IEN qui rempliront à cette date la condition de mobilité : on peut estimer leur nombre à 12 environ.

$$172 + 26 + 12 = 210$$

Si les modifications statutaires nécessaires pour mettre les carrières des IEN au même niveau que celles des IA-IPR ne peuvent techniquement être réalisées pour prendre effet dès 2006, alors il convient d'examiner la situation des IEN au 1^{er} septembre 2006 pour pouvoir apprécier les mesures transitoires qui doivent leur permettre dès 2006 de bénéficier d'un traitement équitable.

Dans le cadre des nouvelles règles de gestion des personnels introduites par la LOLF, le pyramidage des corps n'étant plus un critère de référence, l'accès à la hors-classe de tous les IEN proposés par les recteurs et ayant une ancienneté de 2 ans 3 mois au 9^{ème} échelon ne nécessite aucune modification statutaire mais relève uniquement d'un choix politique et budgétaire.

Conclusion

A défaut de pouvoir réaménager immédiatement le déroulement de carrière de la classe normale, il est indispensable de permettre le passage hors classe de tous les IEN après 2 ans 3 mois au 9^{ème} échelon.

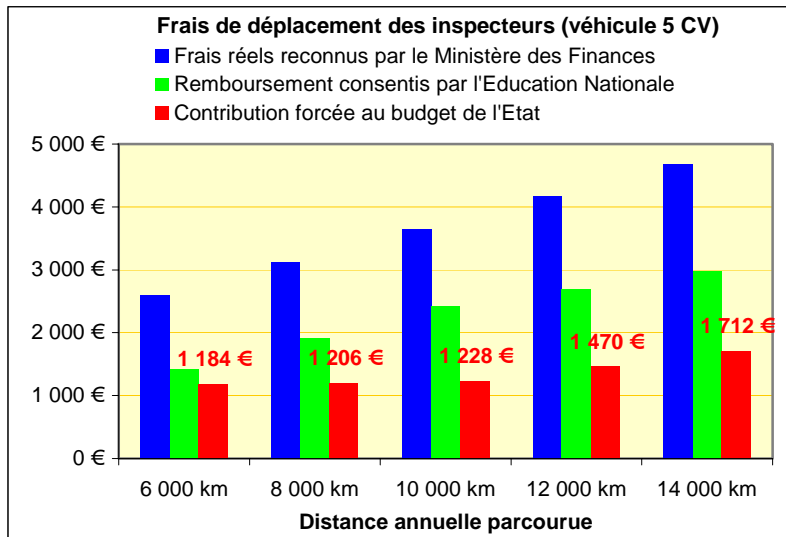
La mise en œuvre de cette mesure nécessite un nombre de 210 postes hors classe dans le cadre du budget 2006.

Frais de déplacement L'exigence d'un véhicule de service ou d'un remboursement à hauteur des frais réels engagés

Le barème qui est retenu par l'administration fiscale pour la déclaration de revenus de 2004 indique que pour 10 000 km parcourus à titre professionnel avec un véhicule de 5 CV, le contribuable pourra faire état d'un **montant de frais réels** égal à $(10\,000\text{ km} \times 0,261) + 1038 = 3\,648\text{ €}$

En application de l'arrêté du 20 septembre 2001 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues aux articles 31 et 32 du décret no 90-437 du 28 mai 1990, le même contribuable se voit remboursé par son administration d'un montant égal à $(2\,000\text{ km} \times 0,21) + (8\,000\text{ km} \times 0,25) = 2\,420\text{ €}$

Montant de la contribution forcée : 3 648 € - 2 420 € = 1 228 €



Extraits du BO des Impôts n° 4 du 6 janvier 2005

Les dépenses relatives à l'utilisation d'une automobile peuvent être évaluées par l'application d'un barème kilométrique annuellement publié par l'administration.

Le barème kilométrique publié par l'administration prend en compte notamment les éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant et primes d'assurances.

Certains frais ne sont pas pris en compte et peuvent, sous réserve des justifications nécessaires, être ajoutés au montant des frais de transport. Il s'agit notamment des frais de garage..., des frais de péage d'autoroute et des intérêts annuels afférents à l'achat à crédit du véhicule, retenu au prorata de son utilisation professionnelle.

Conclusion : pour exercer ses missions qui sont par nature itinérantes, un inspecteur doit non seulement utiliser son véhicule personnel mais aussi accepter que l'Etat ne le rembourse qu'à une hauteur moyenne des deux tiers des frais réellement engagés.

Première anomalie : la demande d'autorisation d'utiliser son véhicule personnel

Alors que l'Etat n'est pas en mesure de mettre à la disposition de ses agents les véhicules de service indispensables à l'exécution de leur mission, il oblige ceux-ci non seulement à mettre leur véhicule personnel à sa disposition, mais avec l'obligation d'en formuler la demande, comme s'il s'agissait d'une faveur. Il est temps de mettre fin à cette hypocrisie et d'exiger que ce soit l'Etat qui sollicite l'accord des ses agents pour utiliser leur véhicule personnel.

Deuxième anomalie : la réduction permanente des moyens de déplacement

Depuis plus de dix ans, les budgets afférents aux frais de déplacement sont certes globalement en constante augmentation... mais l'augmentation du nombre d'agents qui se déplacent et la complexité d'un système qui génère une multiplication des déplacements sont tels que chaque agent voit en fait chaque année une réduction du crédit qui lui est attribué pour l'exercice de ses missions.

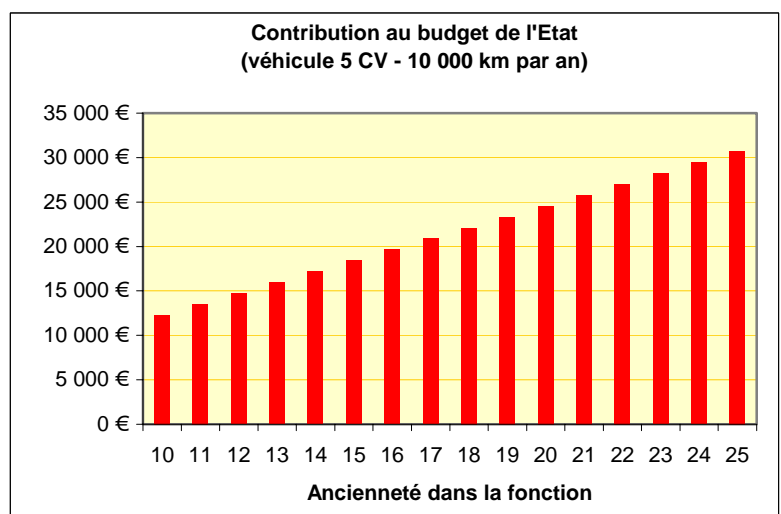
Nota : ce phénomène est aggravé par les gels de crédits et autres régulations budgétaires qui se portent en priorité sur ce chapitre qui est l'un des principaux postes de « dépense non incompressible »...

Troisième anomalie : la non indexation du taux de remboursement sur le coût réel

La dernière augmentation des taux remonte à 2001 et il est évident que tous les frais relatifs à l'utilisation d'un véhicule personnel ont augmenté depuis cette date de manière significative (dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant et primes d'assurances).

Quatrième anomalie : l'écart scandaleux entre les frais réels et le remboursement

Nul besoin de polémiquer pour comparer les frais réels et les taux de remboursement puisque l'Etat lui-même définit très précisément chaque année comment il convient de calculer les frais réels engagés par l'utilisation d'un véhicule. Le calcul proposé en exemple porte sur un véhicule de 5 CV. Le cumul sur plusieurs années montre qu'un inspecteur qui aura exercé cette fonction pendant 25 ans à raison d'une distance moyenne annuelle parcourue de 10 000 km aura ainsi apporté au budget de l'Etat une contribution forcée de plus de 30 000 €, soit environ une année de salaire (mais seulement deux mois de loyer d'un duplex ministériel) !



Indemnités de charges administratives

Situation 2004 (actualisée au 1^{er} février 2005)

	IA-IPR	IEN ET et IO	IEN CCPD
Montant annuel	6977 €	5926 €	2904 + 1131 = 4035 €
Effectif	950	715	1280

Situation après application des mesures budgétaires 2005 (2 millions d'euros)

A - Mesure spécifique d'alignement des indemnités ET et IO sur les indemnités IA-IPR

	IA-IPR	IEN ET et IO	IEN CCPD
	6977 €	6977 €	2904 + 1131 = 4035 €
Coût supplémentaire		751 465 €	

B – Proposition de répartition du reliquat

Montant disponible : $2\,000\,000 - 751\,465 = 1\,248\,535$ €

Nombre total d'inspecteurs : $950 + 715 + 1280 = 2945$

Répartition équitable : $1\,248\,535 / 2945 = 423$ €

	IA-IPR	IEN ET et IO	IEN CCPD
	$6977 + 423 = 7400$ €	$6977 + 423 = 7400$ €	$4035 + 423 = 4458$ €
Coût supplémentaire	401 850 €	302 445 €	541 440 €

Problème posé par l'Indemnité forfaitaire de tournée attribuée aux IEN CCPD et la nécessité de la faire entrer dans le régime général des indemnités pour prise en compte dans le calcul des retraites

Montant de l'IFT : 3220 €

Montant équivalent d'une prime imposable : 4400 €

(sur la base du revenu moyen d'un IEN, une prime imposable de 4400 € entraîne une augmentation d'impôt de 1180 €, ce qui correspond donc à un montant non imposable de $4400 - 1180 = 3220$ €)

Une indemnité unique pour tous les inspecteurs

Calculée sur la base de l'Indemnité de charge administrative des IEN, de l'indemnité de circonscription et de l'indemnité forfaitaire de tournée des IEN CCPD, une indemnité unique de charge administrative devrait avoir un montant de $4458 + 4400 = 8858$ €

	IA-IPR	IEN ET et IO	IEN CCPD
Montant annuel	8858 €	8858 €	8858 €
Effectif	950	715	1280
Coût supplémentaire	1 385 100 €	1 042 470 €	1 510 400 €

Coût total supplémentaire : 3 937 970 €

Nota : ces indemnités étant soumises à un taux moyen d'imposition de 26,9 %, l'effort réel pour le budget de l'Etat est seulement de 2 878 656 €