

Compte rendu de la Réunion du 14 décembre 2020 consacrée au volet indemnitaire

Suite à la réunion du sous-groupe Statuts le lundi 7 décembre 2020, la réunion de ce jour était consacrée au volet indemnitaire, conduite par Valérie Le Gleut, cheffe du service de l'encadrement à la DGRH accompagnée de Fabien Strobel, sous-directeur de la gestion prévisionnelle et des missions de l'encadrement.

Les organisations syndicales, conviées aux réunions de l'agenda social en format CTMEN étaient présentes sur le site de la DGRH ou en visio : le SNIA-IPR-UNSA, le SIEN-UNSA, la CGT, le SNPI-FSU, le SGEN-CFDT, le SNALC et la FNEC FP-FO. Le SIA était présent au titre de la FSU.

Le SNIA-IPR est représenté par Alain Marie, Fabrice Browet, Mohammed Darmame et Christian Champendal.

Madame Le Gleut ouvre la séance en rappelant le cadre général, informe les participants que la DGRH a transmis une note aux recteurs concernant la mise en paiement de l'augmentation de l'ICA de 1200 € pour les IA-IPR et IEN 2nd degré, soit 100€ brut par mois dans la limite du plafond réglementaire des 14369 euros. Elle rappelle qu'au vu des opérations de gestion, cette augmentation apparaîtra sur la fiche de paie du mois de février avec effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Fabien Strobel présente ensuite le calendrier de ce sous-groupe :

- 14 décembre : état des lieux et perspectives - 12 février : solution indemnitaire retenue - Avril : présentation des textes

La situation actuelle du traitement indemnitaire est la suivante :

- Une Indemnité de fonction (IF aux IEN 1^{er} degré) dont le montant est compris entre 7050 € et 9306 €, complétée par une indemnité forfaitaire de déplacement de 3219 € défiscalisée.
- Une indemnité de charges administratives (ICA) versée aux IEN 2nd degré et IA IPR, comprise entre 10450 € et 14369 €

Pour la DGRH, il y a un constat de dualité et d'écart conséquent entre l'IF et l'ICA, liés à une différence dans les missions entre 1^{er} et 2nd degré.

Dans sa globalité, le régime indemnitaire, adossé à un taux multiplicateur, est assez peu compréhensible et ne permet pas d'établir des distinctions dans la manière de servir des agents. Les enquêtes menées auprès des académies montrent que celles-ci intègrent plusieurs critères : statut, ancienneté (corps ou académie).

Ce dispositif qui ne distingue pas ce qui relève de la fonction et de valeur professionnelle est devenu peu maniable. Avec l'augmentation de 100 € à compter de septembre 2020 pour IEN 1^{er} degré et janvier 2021 2nd degré, les moyennes des deux indemnités sont les suivantes :

Pour l'IF : la Moyenne est passée de 8205 € en 2019 à 9152 € en 2021 :

Pour l'ICA, la moyenne passera de 12402 € en 2019 à 13530 € en 2021

Par ailleurs, le mécanisme indemnitaire se trouve ainsi bloqué : 85 % des IEN 1^{er} degré atteindront le plafond en 2021 et 90 % du 2nd degré auront une ICA comprise entre 13001 et 14369 € en 2020, dont 8 à 9 % atteindront le montant plafond.

Alain Marie pour le SNIA-IPR intervient pour rappeler que :

- Le régime indemnitaire des IA-IPR est en décalage complet avec les responsabilités des inspecteurs et en comparaison avec ce qui se passe dans les autres ministères de la fonction publique à responsabilité équivalente. Il demande un saut indemnitaire digne de ce nom (*pm : le congrès de Dijon a donné mandat au BN pour revendiquer une revalorisation du régime indemnitaire des IA-IPR au niveau de celui versé aux emplois fonctionnels du groupe 2*)
- La revalorisation de l'ICA à hauteur de 1200€ annuels a été obtenue par le SNIA-IPR après les actions engagées en académies par les délégués académiques auprès des recteurs et par le bureau national auprès du ministre. Le SNIA-PR déplore le décalage des 4 mois de retard par rapport au 1^{er} degré et que l'augmentation n'ait pas été faite via le taux de référence ce qui aurait permis à tous les IA-IPR de la percevoir y compris ceux qui sont sur des modulations hautes.
- Les IA-IPR ne sont pas éligibles à la prime d'éducation prioritaire et qu'ils sont très peu nombreux à avoir perçus la prime COVID alors qu'ils ont réalisé un travail considérable pour la continuité pédagogique, pour la session 2020 chronographe des examens et actuellement pour l'élaboration des sujets des EDS.

S'agissant de la modulation, le SNIA-IPR à travers ses délégués, a conduit localement un travail de qualité avec les SG des académies autour des modalités d'attribution de l'ICA pour atteindre un taux moyen de 118 % et un traitement identique pour les collègues stagiaires (sauf dans quelques académies où nous déplorons encore des discriminations sur le versement de l'ICA ; c'est le cas de l'académie de Toulouse où les stagiaires sont situés au taux plancher).

Mise en place du RIFSEEP

Madame Le Gleut aborde ensuite la mise en place du nouveau régime indemnitaire le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Elle indique qu'il s'agit de construire un régime utile, bien compris, qui ne remette pas en cause les acquis.

Le but étant :

- D'augmenter le niveau indemnitaire, pour l'aligner à la moyenne observée dans la FP
- De relever le niveau indemnitaire des corps
- De mettre une possibilité de variation entre les agents, avec une partie dite complément indemnitaire annuel (CIA) liée à une évaluation solide, robuste, (comme pour les PERDIR)

Elle a précisé que des textes fixeront les taux, des circulaires, pour cadrer leur mise en œuvre. Fabien Strobel poursuit en indiquant que le RIFSEEP, créé en 2014, est destiné à simplifier le paysage indemnitaire de la fonction publique avec deux parts : une première tient compte des fonctions des agents (IFSE), la seconde de leur évaluation (CIA).

La DGRH s'est inspirée d'exemples de trois corps, passés au RIFSEEP, qui terminent à la HEB. En 2016 les inspecteurs de l'environnement, en 2017, les inspecteurs Jeunesse et sport, en 2019, les inspecteurs de Santé publique

L'IGEN et l'IGAENR avant leur fusion étaient également soumises au RIFSEEP, de même les emplois fonctionnels. Le second exemple est celui d'un corps à trois grades comme les emplois des inspecteurs de l'enseignement agricoles (statut d'emploi fonctionnel - pas un corps).

Le RIFSEEP comprend deux parties :

- Une Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) versée chaque mois avec une revalorisation tous les 3 à 4 ans
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui tient compte de la valeur professionnelle. Il s'agit d'un versement annuel, qui n'est pas reconductible d'une année sur l'autre

Dans son fonctionnement le RIFSEEP implique :

- Un classement des agents dans des groupes de fonction (max : 4 groupes, en général 3) et dans des grades, avec des montants plafonds dans des groupes de fonction et des montants planchers, en fonction des grades.
- De faire table rase des régimes indemnitaires existants
- L'adhésion au RIFSEEP ne se traduit pas par une perte du régime indemnitaire précédent sauf les primes exceptionnelles.

Le projet de RIFSEEP dans le cadre de la fusion des corps serait examiné à l'aune des grades. À titre d'exemple est pris celui en place dans l'enseignement agricole, emploi fonctionnel, à 3 groupes :

- o Groupe 1 (le plus élevé) : les inspecteurs assesseurs du doyen, l'assistant dans son action
- o Groupe 2 ; les inspecteurs coordonnateurs : coordonnent les travaux de l'inspection générale dans une spécialité en lien avec l'administration centrale
- o Groupe 3 : les autres inspecteurs.

Alain Marie intervient sur les limites de la comparaison avec les inspecteurs de l'enseignement agricole, qui sont peu nombreux. Les IA-IPR sont sensibles à la transparence ; ils assument tous des missions transversales et les répartir entre des groupes sera très mal vécu. Il a de nouveau souligné l'attachement du SNIA-IPR à la collégialité.

En réponse Madame Le Gleut précise que l'exemple de l'enseignement agricole, n'est pas le modèle à suivre, il sert d'illustration.

Sur la composition des groupes, elle indique la possibilité d'une seconde entrée par niveau d'expertise (débutant / confirmé / expert). Elle rappelle que l'adhésion au RIFSEEP se ferait à coût constant dans un premier temps ; les mesures de revalorisation interviendraient dans un second temps.

La fixation d'un plafond permet d'inscrire l'agent dans une voie de progression de l'indemnité. Le régime intègre une clause de revoyure avec un mécanisme pour favoriser la mobilité géographique et fonctionnelle des agents.

Monsieur Strobel revient sur le fait que le RIFSEEP constitue une reconnaissance de l'effort et de la capacité de l'agent de prendre de nouvelles responsabilités.

Alain Marie appelle à la vigilance par rapport à l'affichage des plafonds. Il ressort des contacts avec les collègues de l'IJS et de l'agriculture que les plafonds sont des « montants stratosphériques » et que la mise en place du RIFSEEP n'a pas engendré le saut indemnitaire attendu. Il rappelle que l'évaluation des inspecteurs se fait principalement au moment du passage à la hors-classe, et que dans certaines académies, les collègues ne disposent pas de lettre de mission. Dans d'autres, la procédure d'évaluation pose problème car parfois confiée partiellement au doyen afin de préparer l'évaluation pour le recteur.

Alain Marie aborde ensuite la problématique des frais de déplacement avec des tensions récurrentes dans certaines académies liées aux retards de remboursement, les avances continues d'argent pour les IA-IPR. Des exemples, d'académie qui proposent des flottes de voitures de service sont mis en avant. Il dénonce également les tentatives dans certaines académies de réduire les espaces déjà modestes de travail alloués aux inspecteurs du second degré pour y installer de nouveaux personnels assurant des fonctions créées au titre des régions académiques.

En fin de réunion, Alain Marie rappelle l'opposition du SNIA-IPR UNSA au projet de fusion des corps d'inspection. Il indique à Madame Le Gleut qu'à l'issue de ce premier cycle de réunions du GT 5, il va réunir ses instances, bureau national et conseil national, pour arrêter les modalités de l'action syndicale à venir.