

La ligne d'action du SNIA-IPR UNSA est de préserver la position des IA-IPR dans l'encadrement du système éducatif. Leur légitimité académique s'appuie sur leur expertise pédagogique reconnue. Le titre d'Inspecteur d'académie traduisant leur positionnement dans le territoire, son maintien est essentiel pour préserver la lisibilité et la visibilité de leurs actions auprès des personnels et des établissements. L'ancrage disciplinaire et le positionnement sur le second degré sont les autres composantes de cette légitimité.

Le combat du SNIA-IPR est constant pour la revalorisation de nos carrières. L'accès à l'échelon spécial doté de l'indice HEB bis en 2016, les revalorisations successives de l'ICA en septembre 2017 puis en janvier 2021, ainsi que la création continue de postes d'IA-IPR, attestent de son opiniâtreté.

Ces avancées restent insuffisantes pour reconnaître l'engagement des IA-IPR et leur charge de travail constamment alourdie comme pour revitaliser l'attractivité du corps auprès des corps viviers et en particulier des professeurs agrégés.

Quelques données expliquent cette situation :

- En 2020 le concours IA-IPR s'est soldé par une désaffection sans précédent : 110 postes offerts, 81 collègues admis au concours ;
- De nombreux retours de collègues DAFPE sur une désaffection inquiétante des professeurs agrégés dans la préparation au concours ;
- Des signaux multiples en académie de collègues qui souhaitent demander leur détachement pour retrouver les fonctions de professeur agrégé ;
- [Le bilan social de la DEPP 2019-2020](#) dresse le constat édifiant du manque d'attractivité de la rémunération d'un IA-IPR. Le salaire net moyen d'un professeur agrégé à la classe exceptionnelle est de 4654 €. Il est de 4740 € pour un IA-IPR à la hors classe HEB 3 (au taux moyen de modulation de l'ICA de 1,20). Le salaire net est d'environ 4950 € pour les collègues à l'échelon spécial HEB bis3 (6% du corps).

Les mandats du SNIA-IPR

La motion n °7 - Évolutions statutaires du congrès de Dijon mandate le BN pour poursuivre les négociations dans le cadre de l'agenda social pour : la revalorisation du régime indemnitaire des IA-IPR au niveau de celui versé aux emplois fonctionnels du groupe 2, la création d'une prime de première installation pour les collègues stagiaires qui changent d'académie, l'accès à la HEB3 pour l'indice terminal de la classe normale, l'accès à la HEC3 pour l'indice terminal de la hors classe, la pérennisation du dispositif permettant un accès amélioré et plus rapide à la hors-classe et à l'échelon spécial, la poursuite de la création des emplois d'IA-IPR.

Le Statut

La grille proposée par le SNIA-IPR (Cf. infra) traduit l'ambition de reconnaître l'engagement des IA-IPR, de revaloriser significativement leur parcours de carrière au plan indiciaire. Elle positionne l'indice sommital du corps des IA-IPR à la HEC, revendication légitime pour un parcours de carrière ambitieux et attractif portée par notre syndicat depuis de nombreuses années.

Lors de la réunion du 7 décembre, dans le cadre du projet de fusion, la DGRH a émis l'hypothèse d'un futur corps qui s'articulerait autour d'un parcours de carrière organisé en trois grades. Dans cette architecture en trois grades, l'entrée des IA-IPR se ferait au deuxième grade. Elle acterait un déroulement correspondant à l'actuelle classe normale jusqu'à la HEB (ce qui améliorerait la situation des collègues entrant dans le métier dans le contexte d'un accès dé-contingenté des professeurs agrégés en classe exceptionnelle à la HEB). Les modalités et la durée de passage entre le 2nd et le 3e grade conditionneraient la fluidité du parcours sur l'ensemble de la carrière.

S'agissant de l'indice sommital du 3e grade, l'accès dé-contingenté au Bbis3 s'appliquerait de fait à l'actuelle hors classe des IA-IPR. Cela correspond à la mesure qui figurait initialement dans la version 1 de l'agenda social portée par le SNIA-IPR pour étendre l'accès à la HEB bis de tous les IA-IPR hors classe. Le différentiel indiciaire avec les corps viviers resterait à 57 points.

Le projet de grille sera présenté le 12 février. Préalablement la DGRH aura rencontré le guichet unique pour s'assurer de la faisabilité des mesures proposées.

Le Régime Indemnitaire

Le régime indemnitaire des IA-IPR est en décalage complet avec les responsabilités des inspecteurs. Il l'est aussi en comparaison avec les montants versés dans les autres ministères de la fonction publique à responsabilité équivalente.

Les IA-IPR ne sont pas éligibles à la prime d'éducation prioritaire, 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 des examens, chronophage, et pour l'élaboration des sujets des EDS.

La revalorisation de l'ICA au 1^{er} janvier à hauteur de 1200€ annuels obtenue par le SNIA-IPR (dans les limites du montant maximal de 14368 euros) **porte le montant annuel moyen de l'ICA à 13600 euros.**

Le SNIA-IPR demande un saut indemnitaire important pour que la montée en charge de l'ICA aboutisse à une indemnité mensuelle de 2000 euros.

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.

Lors de la réunion du 14 décembre, dans le cadre du projet de fusion, la DGRH a présenté le régime du RIFSEEP qui s'appliquerait au nouveau corps.

Créée en 2004 le RIFSEEP vise à simplifier le paysage indemnitaire de la fonction publique. Il 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 et 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 régime du RIFSEEP ne requiert pas l'adhésion du SNIA-IPR UNSA. Les IA-IPR sont sensibles à la transparence. Ils assument tous des missions transversales ; les répartir entre des groupes sera très mal vécu.

Il ressort des contacts avec les collègues des corps d'inspection de la jeunesse et sports et de l'agriculture que les plafonds affichent des « montants stratosphériques » qui sont atteints par un nombre extrêmement réduit d'inspecteurs et que la mise en place du RIFSEEP n'a pas engendré le saut indemnitaire attendu.

Grille en vigueur					Grille proposée par le SNIA-IPR UNSA				
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Salaires brut	Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Salaires brut
Grade : IA-IPR hors classe					Grade : IA-IPR hors classe				
Échelon spécial, grille Hors Échelle B bis					2^{ème} échelon, grille Hors Échelle C				
HEB bis3	1 an	HEBb3	1124	5 267,06 €	HEC 3	1 an	HEC 3	1173	5 496,68 €
HEB bis2	1 an	HEBb2	1095	5 131,17 €	HEC 2	1 an	HEC 2	1148	5 379,53 €
HEB bis1	1 an	HEBb1	1067	4 999,96 €	HEC 1	1 an	HEC 1	1124	5 267,06 €
2^{ème} échelon, grille Hors Échelle B					1^{ème} échelon, grille Hors Échelle B bis				
HEB3	1 an	HEB3	1067	4 999,96 €	HEB bis3	1 an	HEBb3	1124	5 267,06 €
HEB2	1 an	HEB2	1013	4 746,92 €	HEB bis2	1 an	HEBb2	1095	5 131,17 €
HEB1	1 an	HEB1	972	4 554,79 €	HEB bis1	1 an	HEBb1	1067	4 999,96 €
1^{er} échelon, grille Hors Échelle A					Grade : IA-IPR classe normale				
HEA3	1 an	HEA3	972	4 554,79 €	8^{ème} échelon, grille Hors Échelle B				
HEA2	1 an	HEA2	925	4 334,55 €	HEB3	1 an	HEB3	1067	4 999,96 €
HEA1	1 an	HEA1	890	4 170,54 €	HEB2	1 an	HEB2	1013	4 746,92 €
Grade : IA-IPR classe normale					HEB1				
7^{ème} échelon, Hors Échelle A					7^{ème} échelon, Hors Échelle A				
HEA3	1 an	HEA3	972	4 554,79 €	HEA3	1 an	HEA3	972	4 554,79 €
HEA2	1 an	HEA2	925	4 334,55 €	HEA2	1 an	HEA2	925	4 334,55 €
HEA1	1 an	HEA1	890	4 170,54 €	HEA1	1 an	HEA1	890	4 170,54 €
6 ^{ème}	2 ans et 3 mois	1027	830	3 889,38 €	6 ^{ème}	2 ans et 3 mois	1027	830	3 889,38 €
5 ^{ème}	2 ans et 3 mois	977	792	3 711,31 €	5 ^{ème}	2 ans et 3 mois	977	792	3 711,31 €
4 ^{ème}	2 ans et 3 mois	912	743	3 481,70 €	4 ^{ème}	2 ans et 3 mois	912	743	3 481,70 €
3 ^{ème}	2 ans et 3 mois	842	689	3 228,65 €	3 ^{ème}	2 ans et 3 mois	842	689	3 228,65 €
2 ^{ème}	2 ans et 3 mois	778	640	2 999,04 €	2 ^{ème}	2 ans et 3 mois	778	640	2 999,04 €
1 ^{er}	2 ans et 3 mois	713	591	2 769,43 €	1 ^{er}	2 ans et 3 mois	713	591	2 769,43 €
Points de repères					Projection grille Snia-Ipr				
Différentiel indiciaire de 57 points (267 euros)					Différentiel indiciaire de 106 points (496 euros)				
Age moyen accès à la HCL : 54 ans					Age moyen accès à la HCL : 51 ans Estimation				
Age moyen accès échelon spécial HCL : 61 ans					49 % du corps en CN en accès décontingenté au HEB				
49 % du corps en CN dont 39% au HEA					51 % du corps en HCL en accès décontingenté au HEC				
45% du corps à la HCL dont 86% au HEB									
6% du corps au HEB bis									

Différentiel indiciaire de 57 points par rapport à indice sommital corps viviers (Prof, agrégés, IEN, Perdir). Accès contingenté au 8 bis

Différentiel indiciaire de 106 points par rapport à indice sommital corps viviers (Prof, agrégés, IEN, Perdir)

Echelonnement indiciaire proposé par DGRH dans le cadre de la fusion. 2^{ème} grade = CN IA-IPR en HEB et HCL en HEB Bis mais décontingenté. Différentiel indiciaire de 57 points par rapport à indice sommital corps viviers.