

THÈME

Adhésion au RIFSEEP et étude de la répartition des inspecteurs dans les 3 groupes de fonctions

L'ESSENTIEL

• Rappel concernant la revalorisation indiciaire

Elle est actée (cf. CR réunion précédente). Le décret est en cours de rédaction. Elle sera effective au 1er Janvier 2022.

• Rappel concernant la revalorisation indemnitaire et le passage au RIFSEEP

Le RIFSEEP concerne pour l'heure les emplois fonctionnels (DASEN, SG, etc.). Le but est de basculer les corps d'inspection au RIFSEEP en englobant les diverses primes actuelles dans l'IFSE.

Ce passage se fera sans perte de revenus par rapport au régime indemnitaire actuel mais au contraire avec une revalorisation des montants socles. Pour les IEN et IA-IPR, le RIFSEEP se composera alors de l'IFSE et du CIA.

• Rappel concernant l'IFSE

L'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) est l'indemnité principale du RIFSEEP. Une circulaire précisera l'ensemble des primes qu'elle va inclure : Indemnités de Charge Administrative (IPR), de Fonction et de 110 journées (IEN); indemnités de frais de bureau, de coordonnateurs, de difficulté administrative. Les autres primes, non incluses, resteront cependant cumulables.

Elle sera mise en application au 1er janvier 2022. Elle sera variable et dépendra :

- du groupe dans lequel sera placé l'agent. Trois groupes distinctifs suivant le principe de base du RIFSEEP, commun dans la fonction publique
- des missions, des fonctions et des responsabilités à l'intérieur de chaque niveau (cf. CR réunion précédente)
- des montants socles et plafonds fixés pour chaque niveau

La revalorisation de L'IFSE dépendra (non automatique) d'un réexamen tous les 3 ans, et de façon certaine en cas :

- de changement de fonctions au sein du groupe (+ 700€) ou passage à un groupe supérieur (+ 1 700€) ;
- d'absence de changement de fonction, selon la montée en compétence de l'agent, tous les 3 ans ;
- de changement de grade, y compris pour un IEN devenant IA-IPR (+ 600€)

• Rappel concernant le CIA

2^e part variable du RIFSEEP, c'est un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) relatif à l'engagement professionnel et à la manière de servir du fonctionnaire, évalués par le supérieur hiérarchique direct. Il sera compris entre 0 et 100 % d'un montant plafond.

• Tableau récapitulatif

Gpe	Fonctions	Revalorisation socles indem.	Socles (nouveaux) et plafonds de l'IFSE		Montant plafond CIA
1	Doyen, conseiller de recteur/dasen, chargé de missions temps plein...	+ 29 %	15 030 €	38 021 €	6 710 €
2	Conseiller de recteur/dasen, chargé de missions temps partiel, inspecteur chargé d'un REP/REP+, inspecteur expérimenté...	+ 21 %	14 730 €	33 737 €	5 954 €
3	Inspecteur	+ 12 %	14 530 €	26 775 €	4 725 €

• Étude et débats concernant la répartition des inspecteurs dans les groupes de fonctions :

Pour les OS, les critères ne sont pas clairs et ils peuvent être différents selon les académies, les territoires, les supérieurs... Un très gros effort de clarification et d'harmonisation est nécessaire. S'en suivent des débats qui éclairent ces difficultés (subjectivité, hiérarchie entre inspecteurs, tensions prévisibles, inégalités ...). Le DDE, P. Moya, directeur de la direction de l'encadrement, proposera des règles de répartition à la prochaine réunion.

LE SNALC A INSISTÉ SUR

La disproportion entre les niveaux des enjeux professionnels et symboliques de chaque groupe et les faibles différences des montants socles de l'IFSE entre chacun des groupes.

L'AVIS DU SNALC

Le SNALC craint une forte dévalorisation du cœur du métier d'inspecteur, l'accompagnement pédagogique, relégué au groupe 3 par défaut de missions annexes, souvent très lointaines, bien différentes mais très valorisées. Le SNALC dénonce une valorisation, par le levier indemnitaire (course à la prime, aux fonctions et aux bonnes évaluations) de l'individualisation des traitements des agents qui accentue les discriminations, les hiérarchies intermédiaires et l'application de modes de management issus du secteur privé à la fonction publique.