

<b>Fiche 1</b>	<b>Parcours professionnels</b>
----------------	--------------------------------

Texte du Ministère	Analyse et Propositions du SNIA-IPR
<p>Les fonctions d'encadrement pédagogique requièrent des compétences qui sont en partie communes aux personnels de direction et d'inspection. Afin de permettre à chacun de diversifier son parcours personnel et, à l'institution elle-même, de bénéficier de regards croisés s'appuyant sur les différentes expériences, il est envisagé de rapprocher les corps des personnels de direction, des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR) et des inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) de façon à favoriser les mobilités d'une fonction à l'autre.</p> <p>Par ailleurs, les personnels de direction et d'inspection constituent logiquement un vivier pour les fonctions d'encadrement supérieur dans les services déconcentrés, pour lesquelles il semble nécessaire d'harmoniser les situations.</p>	<p>Ces mesures qui visent un rapprochement des diverses catégories de personnels d'encadrement en vue notamment de favoriser la mobilité d'une fonction à l'autre ne sont pas prioritaires.</p> <p>La gestion de ce grand corps d'encadrement n'est pas actuellement lisible.</p> <p>Les discussions et les propositions de ce GT doivent s'articuler autour des problématiques actuelles rencontrées par chacun des corps d'encadrement.</p>
<p><b><u>1. Renforcement de la mobilité entre les corps d'encadrement</u></b></p> <p>Les propositions qui sont faites visent à répondre à une difficulté réelle dans les statuts actuels : un personnel de direction ou un IEN détaché dans le corps des IA-IPR devra attendre six ans pour prétendre à un avancement. De la même manière, aujourd'hui, un IA-IPR hors classe ne peut tirer aucun bénéfice de carrière dans le cadre d'un détachement dans le corps des personnels de direction. Or, de telles mobilités peuvent intéresser de plus en plus de cadres soucieux de diversifier leur parcours et leur expérience dans un contexte d'allongement des carrières.</p> <p>La mise en œuvre de dispositions nouvelles pour encourager et valoriser cette mobilité nécessitera de prévoir, dans certains cas, des changements statutaires. Elle peut aussi s'inscrire dans une évolution des pratiques de gestion sur lesquelles il est proposé</p>	<p>Le SNIA-IPR n'est pas opposé à une réflexion permettant de favoriser des passerelles entre les différentes fonctions constitutives des corps d'encadrement.</p> <p>Nous demandons à ce que cette réflexion soit conduite dans le cadre d'un groupe de travail intercatégoriel piloté par la DGRH qui ne pourra être réuni qu'à l'issue des réunions de l'agenda social.</p>

<p>d'organiser un travail avec les représentants des personnels afin de définir ce nouveau cadre.</p> <p>A ce stade, les pistes suivantes sont envisagées :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'autorisation du détachement et du classement dans les grades d'avancement des corps d'encadrement qui s'appuierait sur les dispositions actuelles du statut général à mettre en œuvre en gestion ou sur des dispositions nouvelles à introduire dans les statuts.</li> <li>- la prise en compte de la carrière de l'agent détaché pour l'avancement dans le corps des IA-IPR qui nécessiterait des modifications statutaires.</li> <li>- une plus grande souplesse pour favoriser la mobilité entre ces corps par la voie du détachement. Cette approche concerne les agents qui souhaitent s'inscrire dans une démarche construite de diversification de leur expérience et de leur parcours qui devra faire l'objet d'un accompagnement par l'institution. A ce titre, il est indispensable d'engager une réflexion sur les pratiques de gestion qui tendent à réserver les postes les moins demandés aux personnels détachés.</li> </ul>	
<p><b><u>2. Création d'un échelon spécial dans la hors classe du corps des IEN</u></b></p> <p>La démographie de la hors-classe et les modalités de promotion et de reclassement dans ce grade conduisent à une concentration des IEN dans les trois derniers échelons de ce grade.</p> <p>La création d'un échelon spécial permettra à une partie de ces personnels d'accéder à la HEB, ce qui va dans le sens d'une harmonisation des carrières des personnels d'encadrement du ministère. L'accès à cet échelon spécial se ferait à partir du 8<sup>ème</sup> échelon de la hors-classe sur la base des fonctions ou responsabilités exercées</p>	<p>Le constat relatif à la démographie de la hors-classe et aux modalités de promotion et de reclassement vaut également pour les IA-IPR. Pour les IA-IPR, il est par ailleurs exacerbé par un moindre différentiel indiciaire par rapport au corps vivier.</p>

<p>précédemment.</p>	
	<p><b><u>2.2 Création d'une classe exceptionnelle avec un échelon indexé sur la lettre C pour les IA-IPR</u></b></p> <p>L'âge moyen des IA-IPR pour passer à l'hors classe est de l'ordre de 50 ans, ainsi de nombreux personnels sont bloqués pendant plus de 10 ans à l'échelon indexé à la lettre B.</p> <p>La création d'une classe exceptionnelle permettrait un déroulement de carrière attractif pour les IA-IPR qui ont débuté tôt dans la fonction et compenserait le différentiel indiciaire avec le corps vivier <b>actuellement très défavorable aux IA-IPR.</b></p> <p>L'accès à cette classe exceptionnelle se ferait à partir du 7<sup>ème</sup> échelon – hors échelle B.</p>
<p><b><u>3. Valorisation des responsabilités de direction d'établissement</u></b></p> <p>Le classement en catégories pourrait être revu: certains établissements à haute responsabilité (REP+ par exemple) pourraient être revalorisés. Certains collèges et lycées professionnels pourraient être classés en quatrième catégorie exceptionnelle.</p>	
<p><b><u>4. Création d'un emploi de cadre fonctionnel des services déconcentrés de l'éducation nationale</u></b></p> <p>Actuellement, les fonctions de directeur de cabinet et de conseiller de recteur (DAFCO, DAET, DAFPIC, CSAIO, DAN), de doyen de groupe d'inspection, d'IEN-adjoint ainsi que de coordinateur et animateur de réseaux d'établissements (ex proviseur vie scolaire) sont exercées auprès du recteur ou de l'inspecteur d'académie-directeur académique des services de l'éducation nationale (IA-DASEN) par des fonctionnaires appartenant à différents corps et, marginalement, par des agents non titulaires.</p> <p>Ces fonctions ont en commun l'encadrement</p>	<p>Ces mobilités fonctionnelles font actuellement l'objet d'une valorisation pour les inspecteurs qui assurent les fonctions de conseiller de recteur par l'attribution d'une ICA majorée pour laquelle est souvent appliquée une modulation maximale.</p> <p>Le SNIA-IPR demande à ce que la création de ce cadre fonctionnel soit lié à des supports budgétaires dédiés aux fonctions concernées. Il convient donc de distinguer les missions à temps plein qui font l'objet d'une publication sur le BIEP et pour lesquelles une bonification indiciaire peut être envisagée des missions temporaires (directeur de cabinet, doyen, etc.) dont la valorisation relève à notre sens de la modulation de l'ICA.</p> <p>Attaché au rôle de doyen, le SNIA-IPR est par</p>

fonctionnel, la coordination et l'animation de services ou de réseaux d'établissements scolaires.

L'absence de statut d'emploi conduit à ce que les personnels concernés exercent ces fonctions :

- soit au titre d'une nomination par arrêté ministériel pour les conseillers de recteur ;
- soit sur le fondement d'une décision rectorale : pouvoir d'organisation des services académiques s'agissant des directeurs de cabinet et article R. 222-12 du code de l'éducation) s'agissant des IEN adjoints de DASEN ;
- soit, enfin, au titre des missions statutaires du corps auquel ils appartiennent s'agissant des proviseurs vie scolaire et des doyens de groupes d'inspection.

Ces agents conservent la rémunération afférente à leurs corps et grade d'origine, ainsi que le régime indemnitaire correspondant, le cas échéant, aux fonctions considérées.

Il en résulte des situations disparates et, partant, des traitements indiciaire et indemnitaire différenciés pour l'exercice des mêmes fonctions. Cet état de fait ne permet pas de reconnaître de manière équitable l'investissement dans ces responsabilités et d'organiser un véritable parcours de carrière au niveau déconcentré au bénéfice de l'encadrement pédagogique.

Il est ainsi proposé de créer un emploi de cadre fonctionnel des services déconcentrés de l'éducation nationale au sein duquel seraient réunies les fonctions de conseiller de recteur, de doyen de groupe, de directeur de cabinet, de proviseur vie scolaire et d'IEN-adjoint. Cet emploi bénéficierait d'un régime indiciaire et indemnitaire unifié.

Ce projet s'inscrit dans un schéma spécifique à l'éducation nationale, tout en étant cohérent avec les dispositions mises en place pour les

ailleurs favorable à une revalorisation de leur indemnité spécifique.



## GT 9-10 personnels d'encadrement

emplois de l'administration territoriale de l'Etat.	
---	--