

inspecteur aujourd'hui

SNPI-EN f.s.u.

Dossier congrès

Si d'aucuns soupçonnent la technostructure de vouloir réduire nos effectifs dans la mise en œuvre d'une politique globale de réduction des corps de la Fonction publique, pour le SNPI-EN *f.s.u.* il ne fait aucun doute que, tôt ou tard, on ne pourra faire l'impasse sur la revalorisation morale et financière des métiers de l'encadrement.

Parmi ceux-ci, les personnels d'inspection sont, sur le terrain et au quotidien, les plus sollicités, parce que leur mission itinérante, leur fonction propre d'animation, d'impulsion et de régulation restent les plus efficaces pour expliquer, accompagner et développer une politique éducative qui devient chaque jour plus complexe, plus difficile à mettre en œuvre, plus dure à évaluer...

Cette année scolaire aura pu paraître à certains d'une relative quiétude sur le plan de l'action syndicale et de la lutte revendicative. Les personnels de l'encadrement ont laissé la nouvelle DPDE s'installer. Que pouvons-nous observer ? Nous avons maintenant le recul suffisant pour dire NON à la politique de gestion conduite par son nouveau Directeur, pour les corps d'inspection. Elle n'est pas à la hauteur des enjeux ni en phase avec la réalité de notre époque. Quelles sont ses propositions pour une véritable gestion des ressources humaines digne de notre temps ? L'intégration de quelques IEN dans le corps des IPR-IA n'est sûrement pas à la mesure de revalorisation attendue, tant par les IEN

que par les IPR-IA. Où en est-on pour l'accès à la hors-classe ? le rythme unique d'avancement ? l'accès à l'échelle B, la prise en compte des retraités partis avant 1990, l'indemnité spécifique...

Les « mesurette » ne sont plus de mise ! Les IPR-IA ne s'y sont pas trompés quand, à travers les quatre syndicats réunis, ils demandent une évolution d'ampleur nationale.

Nous devons faire un bilan sur le statut actuel des corps d'inspection -qui n'est d'ailleurs pas appliqué pour les IEN. Nous devons faire évoluer ce statut.

Le troisième congrès du SNPI-EN *f.s.u.* se tiendra les 12, 13 et 14 mai prochains à RENNES. Dans la vie d'un syndicat, c'est un temps fort, l'occasion, après les bilans, de tracer des perspectives. Ouvrons les yeux, et mesurons l'écart important qui ne cesse de se creuser entre les attentes et les réalités, entre les promesses et les décisions...

Nous avons des idées pour esquisser ce que pourrait être un corps d'inspection dès demain, pour une école qui ne cesse de progresser, pour des formations toujours plus exigeantes et pour des personnels toujours plus qualifiés et responsables, au sein du Service public. Nous avons aussi des arguments pour demander un nouveau statut et de nouvelles grilles indiciaires !

Alors débattons-en ensemble, tous ensemble dans notre congrès.



Roland Ramis,
Secrétaire général
du SNPI-EN *f.s.u.*

SOMMAIRE

CONGRÈS p. 2

Préparer le congrès et préparer l'avenir des corps d'inspection

DOSSIER p. 3

Pour un corps unique d'inspecteurs.

DOSSIER p. 9

Les salariales

Préparer l'avenir des corps d'inspection

La commission administrative élue lors du congrès 1995
a élaboré de nombreux textes dont certains ont été adoptés après discussion par la CA.
D'autres ont été rédigés et ont fait l'objet d'une courte discussion mais pas d'un vote.

Pour préparer ce congrès 1997, les textes à la disposition des délégués sont donc de trois catégories :

1. les textes présentés, rédigés et adoptés par la CA, nous les nommerons « textes de la CA » soumis à la discussion du congrès pour analyse, modification et adoption, définissant le mandat pour la nouvelle CA ;

2. les textes présentés, rédigés par des membres de la CA après discussion du sujet en CA et une présentation orale avec approbation mais sans vote : nous nommerons ces textes « contributions des membres de la CA » ;

3. les textes présentés, rédigés par des sections académiques ou par des syndiqués eux-mêmes s'inscrivant dans les thèmes arrêtés par la CA et soumis au congrès pour discussion : nous classerons ces textes comme des « contributions des sections académiques et des syndiqués ».

Pour la clarté de la préparation du congrès, il est important que les contributions s'inscrivent dans les thèmes que la CA, tout au long de son mandat, a eu à traiter.

L'actualité mais aussi le désir de clarifier ce qu'est le SNPI-EN *fsu* dans son originalité, son désir de proposer de nouvelles perspectives unitaires à l'ensemble des corps d'inspection IEN, IPR-IA, IGEN, au sein de la première fédération syndicale française dans la fonction publique qu'est la FSU, ont marqué les différentes réflexions conduites en CA. Ce n'est pas le petit nombre de membres de la CA régulièrement présents qui altère la qualité des textes présents (voir le tableau des présences et des démissions).

Les discussions ont été souvent rudes parce que justement une CA de corps aussi divers que des IEN chargés du 1er degré, des IEN chargés de l'enseignement technique, des

IEN chargés de l'information et de l'orientation, des IPR-IA délégués à l'enseignement technique auprès d'un recteur et des IPR-IA chargés d'inspection pédagogique, ne se retrouvent pas forcément dans des textes, des problèmes, des positions qui se veulent représenter une position commune, voire un corps unique.

La dernière CA a pris un certain nombre de positions adoptées à l'unanimité, notamment une orientation forte de la volonté de notre syndicat : **Pour un nouveau statut des corps d'inspection.**

En conséquence de l'ensemble de ces activités de la CA depuis le dernier congrès, il est porté à la connaissance de l'ensemble des syndiqués et des délégués au congrès de Rennes de mai 1997 qu'il sera nécessaire que le congrès statue :

- sur des textes, thèmes à discuter dans des commissions et interventions à contenus spécifiques des orientations syndicales ;
- sur des textes concernant le fonctionnement interne du syndicat c'est à dire :
 - la vie interne comme l'élaboration d'un règlement intérieur inexistant actuellement ;
 - les statuts et leur modification ;
 - la vie du syndicat et la syndicalisation.

Il est vivement souhaité que les délégués et les sections académiques repèrent leur contribution en fonction de l'organisation numérotée ci-contre, et les adressent, avant le congrès à :

**Patrick BET, « Aux Mouliès »,
32380 Tournecoupe.**

Organisation des contributions pour le congrès

La présentation des textes et l'appel à contribution sont organisés de la façon suivante :

1 - Base des éléments communs à tous les corps d'inspection

- 1.1 : Recrutement ;
- 1.2 : Formation ;
- 1.3 : Revendications à long terme ;
- 1.4 : Revendications immédiates ;
- 1.5 : Modalités d'action pour faire aboutir les revendications.

2 - Argumentaire, problématiques et missions selon les missions spécifiques de chaque catégorie d'inspecteur

Problèmes, enjeux et rôles de types transversaux

- 2.1 : La problématique et les spécificités des IEN chargés de circonscription ;
- 2.2 : La problématique et les spécificités des IEN chargés de l'enseignement technique ;
- 2.3 : La problématique et les spécificités des IEN chargés de l'information et de l'orientation ;
- 2.4 : La problématique et les spécificités des IPR-IA ;
- 2.5 : La problématique et les spécificités des stagiaires inspecteurs en formation ;
- 2.6 : La problématique et les spécificités des retraités ;
- 2.7 : Autres.

3 - Les thèmes

- 3.1 : L'apprentissage dans les lycées ;
- 3.2 : La nouvelle grille indiciaire des corps d'inspection IEN et des IPR-IA ;
- 3.3 : La transformation des 240 postes d'IEN en postes d'IPR-IA ;
- 3.4 : La formation continue des inspecteurs en poste ;
- 3.5 : Les conseils d'inspecteurs élus dans les rectorats ;
- 3.6 : Coordonnateur I.E.N. chargé 1er degré ;
- 3.7 : Coordonnateur I.E.N. chargé de l'enseignement technique ;
- 3.8 : Coordonnateur I.E.N. chargé de l'information et de l'orientation ;
- 3.9 : Coordonnateur IPR-IA ;
- 3.10 : Autres.

4 - Les commissions de fonctionnement du syndicat

- 4.1 : Vie interne : élaboration d'un règlement intérieur de fonctionnement ;
- 4.2 : Statuts : modifications ;
- 4.3 : Syndicalisation et organisation nationales du suivi et de la défense des intérêts de chaque syndiqué ;
- 4.4 : Autres.



Quelques réflexions préalables

par Patrick BET, reprenant beaucoup de choses déjà dites, à Toulouse et ailleurs

Un parti pris : l'attachement au service public d'éducation et à la fonction d'inspection

- nécessité d'une « autorité » de référence veillant à la cohérence et à la qualité des enseignements ;
- articulation nécessaire entre vision globale, spécificité des fonctions et des missions, expertise sur un champ de discipline ou de spécialité ;
- les fonctions d'inspection, débouché naturel pour les corps enseignants.

Un contexte marqué par des évolutions :

- une évolution des anciens corps d'inspection : IDEN, IET, IIO, IPET pédagogique, IPET administratif, IA pédagogique, IA administratif ;
- un parallèle à faire avec l'évolution des corps enseignants : les agrégés ont toujours une position spécifique, alors que les instituteurs, les professeurs de collèges, les professeurs d'enseignement technique et les certifiés ont évolué vers des corps homologues (certifiés, PLP, professeurs des écoles) ;
- un parallèle à faire avec le corps des chefs d'établissement : un même corps comprend plusieurs classes et plusieurs catégories (avec des passerelles prévues).

Des transformations qui s'imposent :

• un faisceau d'opportunités :

- évolutions récentes du corps des chefs d'établissement ;
- prévisions, rapports et études sur les évolutions des corps enseignants ;
- affirmation de la notion d'encadrement au Ministère de l'Education,
- volonté de l'Etat de réduire le nombre de corps de fonctionnaires ;
- similitudes croissantes des missions des différents corps d'inspection.

• un ensemble d'obstacles :

- impact financier ;
- aspects fonctionnels à considérer (coordination entre inspecteurs, coordination au sein d'une discipline, coordination territoriale interne, coordination avec les niveaux de collectivités territoriales, ...)
- perception des modifications de statut par les actuels corps d'inspection,
- perception de ces modifications par les corps enseignants.

• des possibilités :

- ne rien changer ;
- créer un nouveau corps d'inspection sur le modèle de celui des chefs d'établissement ;
- créer un nouveau corps selon un modèle original (des spécialités disciplinaires et généralistes ? des niveaux indiciers selon les champs d'intervention, jusqu'au bac et au-delà du bac ?) ;
- autres réponses ?

Le débat est ouvert.

Des pistes à explorer

(idées émises lors de la réunion de la section académique du SNPI-EN fsu, à Toulouse, le 5 février 1997)

1. Entrée par la **revalorisation indiciaire**.

2. Entrée par la définition de la **fonction d'inspection**.

Distinction des champs d'intervention : 1^{er} degré / 2^e degré.

Distinction des catégories : « disciplinaires » / « non disciplinaires ».

Notion d'inspection (évaluation et contrôle du travail des enseignants et du fonctionnement des établissements) / Notion d'encadrement (évaluation et « pilotage », observation, information, impulsion, formation, conseil, ... dans une perspective d'accompagnement des évolutions du système éducatif pour qu'il serve l'intérêt de tous).

Statut de cadre : Structure fonctionnelle (les cadres évaluent le système et ses résultats mais ne sont pas responsables des agents) / Position de cadre : Structure hiérarchique (les cadres dirigent. Ils prennent des décisions concernant les agents qui sont sous leur responsabilité).

IEN chargés du premier degré

Dans leurs missions, les IEN du premier degré rencontrent des difficultés spécifiques qui exigent une réflexion collective : **1. les lois de décentralisation** ont posé le principe de la double compétence dans le domaine scolaire (Etat, collectivités locales) L'IEN premier degré représente l'Etat dans les communes dont le pouvoir ne cesse de croître en matière scolaire : entretien et équipements d'écoles, fournitures scolaires auxquelles s'ajoutent sous forme de vacations des services d'ordre culturel et sportif notamment dans l'aménagement du temps scolaire de l'enfant.

Jusqu'à quand et avec quels moyens l'IEN premier degré pourra-t-il résister au nom de l'Etat à cette évolution qui menace à plus ou

moins long terme le service public d'Education nationale ?

2. Dans la mise en œuvre de la **politique de la ville**, on constate une multiplication des dispositifs, voire des incohérences.

Pour une plus grande efficacité les services de l'Etat ne doivent-ils pas être étroitement associés à l'élaboration des décisions ?

3. De la loi d'orientation sur l'Education de 1989 au **nouveau contrat pour l'école** de 1994 (projet d'école, cycle d'apprentissage, évaluation, langues vivantes à l'école, études dirigées, etc.),

- Quelles cohérences ?

- Quelles contradictions ?

- Quelles nécessités ?

Quel rôle ont à jouer les IEN chargés de cir-

conscription pour que l'application de ces directives soit au service de la réussite de tous les élèves ? A quelles conditions ? Avec quels moyens ?

QUID

- des crédits de fonctionnement des IEN du premier degré ?

- de l'équipement informatique de leur secrétariat ?

- des indemnités kilométriques ?

... entre autre problèmes quotidiens.

Le SNPI-EN fsu vous invite à contribuer à la réflexion à conduire pour défendre tant les intérêts des inspecteurs que la défense de l'école publique au service de la réussite scolaire pour tous.

A. VESPÉRINI et J. SUSPENE

Le droit des inspecteurs à la formation continue

Submergés par les tâches quotidiennes, qui d'années en années augmentent et varient, l'inspecteur ne voit pas les jours passer.

Parmi les nombreuses activités qu'il conduit, il y a celle qui consiste à construire au plan académique des actions de formation continue des professeurs pour que ces derniers puissent répondre à l'évolution des contenus des programmes. Ils peuvent ainsi élever leur niveau de compétences dans les savoirs et la didactique au bénéfice des élèves dans leur champ disciplinaire.

Formation continue des inspecteurs...

Qu'en est-il de la formation continue des inspecteurs eux-mêmes ? Ne risquent-ils pas de voir certains professeurs atteindre des niveaux de compétences égaux, voire supérieurs, à leur propre compétence ? Comment peuvent-ils proposer des innovations s'appuyant sur les résultats de la recherche didactique s'ils n'ont pas eux-mêmes le temps d'y accéder ?

Qu'en est-il pour les nouveaux inspecteurs recrutés qui se voient quitter un cycle de formation d'une année sans reconnaissance explicite d'une équivalence universitaire ?

...et incidence sur la carrière

Au travers de ces questions se trouve posée celle d'une évolution possible de la carrière professionnelle. Un inspecteur de l'éducation nationale (IEN) peut espérer devenir inspecteur pédagogique régional / inspecteur d'académie (IPR/IA), un IPR/IA à une direction départementale des services d'enseignement, voire postuler à un poste d'inspecteur général. Un inspecteur peut aspirer à devenir formateur dans un institut universitaire des maîtres (IUFM) pour y enseigner. Mais la reconnaissance de ses compétences passe inéluctablement par la possession d'un diplôme universitaire de haut niveau en même temps que par la reconnaissance de ses acquis professionnels. En fait, un inspecteur, pour continuer à être entendu ou « écouté », se doit de pouvoir élever autant que les autres son niveau de qualification dans son champ de savoirs disciplinaires et dans la didactique qui s'y rapporte.

Une nécessité de notre temps

Acquérir un diplôme universitaire, pour les inspecteurs issus du monde professionnel et élever leur niveau universitaire pour les autres, devient donc une réalité incontournable pour exercer dans les prochaines décennies s'ils désirent évoluer dans leurs compétences et dans leur carrière. Le constat ne fait aucun doute. La compétence

et l'expérience sont souvent très appréciées par tous ceux avec qui ils collaborent. Cela concerne le plus souvent de la maîtrise de la didactique et de la pédagogie de leur discipline. Alors pourquoi ne pas acquérir de solides bases s'appuyant d'abord sur la didactique de la discipline en visant l'un des « Diplômes d'Etudes Approfondies » (DEA) disciplinaire en didactique des disciplines, premier niveau de diplômes universitaire particulièrement adapté à leur fonction. Un doctorat en didactique peut-être aussi pour eux l'aboutissement de cette élévation de qualification car il s'appuie et s'obtient à partir des pratiques acquises dans l'exercice du métier d'inspection.

S'organiser pour faire entrer...

Poursuivre ces objectifs entraîne la reconnaissance au niveau national du droit à la formation continue sur le temps de travail. Cela doit se traduire au niveau académique par des dispenses de service permettant de suivre des cours. Des dispositions réglementaires doivent être mises en place pour cela, même s'il faut instaurer un « tour de rôle » par année entre les inspecteurs d'une même académie à partir d'un « groupe de gestion » de chaque secteur.

... cette formation continue dans les faits...

La revendication pour une véritable formation continue des inspecteurs, reconnue et organisée, est une exigence pour le système éducatif. Elle permettrait d'éviter une carrière en forme d'impasse et d'autre part, à ceux qui le souhaitent, de mettre à profit une expérience professionnelle dans d'autres situations que celle du seul exercice de métier d'inspecteur et surtout de vivre un temps de ressourcement indispensable.

... et sa prise en compte par l'institution

Le SNPI-EN f.s.u. se doit de revendiquer ce droit effectif au niveau national pour obtenir des postes ou des heures permettant le remplacement des Inspecteurs en stage au plan national ou académique.

I. RAK, IPR-IA de Sciences et Techniques Industrielles

Se renseigner dans les universités du lieu de préparation de ces diplômes qui n'existent pas partout.

Par exemple les DEA et doctorats de didactiques de toutes disciplines scientifiques techniques et de technologie, se préparent à l'École normale supérieure (ENS) de Cachan à raison d'une journée complète par semaine.

Les IPR-IA au SNPI-EN *fsu*

Le Syndicat National des Personnels d'Inspection de l'Éducation nationale, SNPI-EN *fsu*, syndique des IPR-IA, des IEN chargés du premier degré, des IEN chargés de l'enseignement technique, des IEN chargés de l'information et de l'orientation qui ont choisi d'y adhérer de manière intercatégorielle. A la différence d'autres syndicats, ce pluralisme ne relève pas de la déclaration d'intention ou du vœu pieux mais de la réalité de l'appartenance à une même organisation syndicale.

La pluralité des expériences est source d'enrichissement car elle permet une analyse interne et raisonnée des situations propres à chaque catégorie d'inspecteurs, la confrontation de leurs idées et donc une vision élargie des enjeux de la politique éducative à tous les niveaux d'enseignement du fait de la variété et de la complémentarité des fonctions remplies au sein du système éducatif.

Par ailleurs, au sein du SNPI-EN et dans la FSU, les IPR-IA ont une identité et une place reconnue. Ils sont attentifs aux préoccupations des enseignants du second degré, dans un souci partagé de défense du service public d'éducation, ouvert à tous les jeunes sans exclusive.

Au plan revendicatif, le concept de « corps unique » adopté en congrès par le SNPI-EN *fsu* dans la perspective d'une modification des statuts actuels signifie la mise en place d'une grille indiciaire générale cohérente et attractive dans ses modalités de promotion et donnant satisfaction aux « IPR-IA » comme aux « IEN », tout en maintenant la différenciation indiciaire de leurs indices sommitaux.

Ce concept n'est donc pas en contradiction avec la reconnaissance

des fonctions et des missions spécifiques confiées aux IPR-IA actuellement en fonction ni de celles confiées par un éventuel nouveau statut.

Force est de constater que les missions des IPR-IA au cours des dix dernières années se sont accrues et diversifiées au point d'entrer dans le champ des missions impossibles.

L'accumulation actuelle des tâches et leur dispersion contribuent à la fragilisation du corps et nuit à l'efficacité du travail et à sa reconnaissance. Le recentrage dont la nécessité est unanimement reconnue devrait se faire au bénéfice de l'évaluation et du contrôle, de l'animation pédagogique et de la formation.

Nous demandons dans l'immédiat :

- l'accès à l'échelle B avec redéfinition des échelons et du déroulement de carrière pour lutter contre la faible attractivité des conditions de rémunération et d'exercice de notre fonction de cadre de haut niveau

- l'explicitation, dès à présent, des conditions d'attribution de la prime « ISA » par la définition de critères actuellement inexistantes, et l'intégration progressive de son équivalent dans le salaire de tous les IPR-IA.

- le doublement du nombre de postes d'IPR-IA et en conséquence l'arrêt du recours à des « professeurs associés ».

- le rétablissement d'un véritable concours selon le principe d'accès à la fonction publique, en se substituant à la tendance actuelle à la cooptation.

Monique DUTILLET IPR-IA

Une certaine manière de penser le métier d'inspecteur

Une société qui change

Dans le système éducatif français et quelles que soient leur catégorie ou leurs missions, les inspecteurs ont un rôle déterminant à jouer dans l'adaptation de l'École à une société en proie à de multiples bouleversements et à une population scolaire de plus en plus déstabilisée par des conditions de vie qui se détériorent.

Pour rester envers et contre tous une institution publique solide, l'École doit offrir des garanties dans trois directions :

- former aux relations humaines dans une perspective citoyenne grâce à l'apprentissage de la civilité et de la tradition républicaine ;
- assurer à tous les connaissances nécessaires pour s'insérer professionnellement dans la société et avoir prise sur sa culture ;
- faire acquérir un nouvel art d'apprendre fondé sur l'exercice de la pensée rationnelle et de l'imagination.

Le rôle de l'inspecteur évolue

Comment dans cette perspective, chaque inspecteur peut-il contribuer à l'élaboration des réponses à apporter par l'École ?

Qu'il assure ou éclaire la gestion administrative, qu'il informe, observe, contrôle, évalue, conseille, impulse, soutienne ou qu'il forme, dans chacun de ses actes professionnels et selon son engagement personnel, il peut ou non faciliter la recherche des solutions requises.

Prenons l'exemple des relations humaines, point névralgique de la vie scolaire.

Qu'observe l'inspecteur dans une classe dans un établissement ? Que fait-il de ses observations ?

Les relations entre adultes, entre enfants, entre maîtres et élèves, entre élèves et équipe éducative, sont-elles de nature à susciter le respect d'autrui et le sens de l'intérêt général ?

Modifier les règlements ?

Les règlements intérieurs et les règles de vie sont-ils la marque d'une reconnaissance des droits aussi bien que des devoirs de chacun dans la communauté scolaire ?

La civilité fait-elle partie du projet éducatif de l'établissement ?

Les relations pédagogiques se réfèrent-elles explicitement à un statut tant du maître que des élèves dans la situation d'enseignement/apprentissage ? Et lequel ?

L'inspecteur : agent de changement ?

L'inspecteur s'attache-t-il à cet aspect de la vie scolaire ? S'il observe des dysfonctionnements, s'engage-t-il à guider la réflexion collective, à susciter l'élaboration d'un projet de vie dans l'établissement en fonction d'un consensus entre les élèves, les maîtres et les parents ? Se préoccupe-t-il de la formation nécessaire aux enseignants pour mener à bien leur projet ? En rend-il compte et comment à ses supérieurs hiérarchiques ?

On voit à travers cet exemple, d'une part que l'inspecteur a une certaine latitude pour choisir sa manière personnelle d'être et d'agir et, d'autre part, que des choix fondamentaux s'imposent si l'on veut que l'autorité des inspecteurs soit d'abord au service de l'école et de sa transformation, celle qu'appellent de leurs vœux les forces populaires les plus déshéritées.

Le SNPI-EN : syndicat d'avant garde ?

Un syndicat d'inspecteurs tel que le SNPI-EN *fsu* ne peut donc se contenter d'afficher des valeurs. Ses adhérents, quels que soient leurs champs d'intervention, doivent s'engager résolument à les produire dans leurs actes et de telle manière que nul ne puisse contester la légitimité de leur autorité.

Anita VESPIRINI et Josette SUSPÈNE, IEN C.C.P.D.

Les inspecteurs à la FSU : pourquoi

Réunion interacadémique des inspecteurs de Paris
- Créteil - Versailles.

Le 15 mars 1997

Objet de la réunion : initier une forme de réflexion syndicale visant à faire vivre notre syndicat constitué d'individus isolés.

Ordre du jour : Il est centré sur « le corps unique » d'inspecteurs

Courtes interventions pour nourrir la discussion de :

- Ignace Rak pour les IPR-IA ;
- Alain Vesperini pour les IEN CCPD ;
- René Jallu pour les IEN-ET.

Intervention de Michel Deschamps, *secrétaire général de la Fsu*.

Organisation : RAK

Discussion sur la plate-forme revendicative du SNPI-EN fsu, présentée par Ignace RAK

Recrutement

Question : Que signifie « expérience minimale d'enseignement d'éducation ou d'orientation » ?

Réponse : Pour le SNPIEN-Fsu, tout inspecteur doit avoir eu au préalable une expérience au sein du service public de l'Éducation nationale, que celle-ci porte sur la pédagogie, la vie scolaire ou l'orientation.

Rappel : le recrutement par concours garantit l'équité et l'indépendance du fonctionnaire recruté.

Revendications

Question : Est-il cohérent de revendiquer l'unification des corps d'inspection et de différencier à long terme les IPR-IA et les IEN au niveau des indices et des missions ?

Réponse : On peut défendre un corps unique à deux grades transitoirement ou non.

Mouvement revendicatif des IPR-IA

Quatre syndicats d'IPR-IA dont le SNPI-EN fsu appellent à une action commune notamment pour leur revalorisation indiciaire (il s'agit du SANIPR, du SNCTA et du SNIPR-IA qui a fait liste commune aux élections avec le SNPI-EN fsu).

Les modalités d'action affichées (article dans le *Nouvel Observateur*) vont à l'encontre des positions du SNPI-EN fsu.

La CA du 13 mars 1997 s'est prononcée :

- pour une refonte indiciaire (corps unique) et contre la hors-classe pour les IPR-IA, échelle B pour tous, rythme unique d'avancement - débouchés vers le hors-échelle C (IA-DSDEN - IGEN) ;
- pour une action revendicative unitaire IENet IPR-IA s'interdisant de nuire tant aux élèves qu'aux enseignants et exclusivement destinée à gêner l'administration.

Une manière citoyenne d'être inspecteur »

Proposition d'A. Vesperini pour entrer autrement dans le débat sur le corps unique d'inspecteur. En se rapportant aux valeurs définies dans la motion sur les missions (congrès de février 1995) :

- Une école républicaine ;
- Un service public d'éducation laïc et national ;
- Une fonction publique d'État.

Il s'agit de donner, au quotidien, du sens :

- à chaque acte professionnel ;
- dans tous les lieux d'action ou de concentration.

Pour l'IEN CCPD c'est, au sein de l'équipe de circonscription, en réunion de directeurs, en inspection individuelle d'équipe d'école, en conseil d'IEN, en réunion professionnelle pluricatégorielle, avec les partenaires, les responsables locaux etc. :

- être à l'écoute des autres ;
- avoir la volonté de défendre l'école pour tous, la réussite scolaire pour chacun, la laïcité ;
- adapter une démarche responsable fondée sur la transparence et la collégialité dans la réflexion, la définition d'objectifs, l'action, l'évaluation, la régulation ;
- faire preuve d'indépendance tout en restant loyal mais en se réservant le droit d'invoquer la clause de conscience si les valeurs fondamentales étaient menacées.

Un inspecteur de la FSU se reconnaît à son engagement citoyen dans le métier. Il lui faut parfois du courage pour exprimer explicitement son point de vue (cf. l'IEN CCPD en conseil d'inspecteurs).

Discussion : quid de l'inspecteur isolé qui partage ces valeurs mais se considère démuné devant le mouvement revendicatif des direc-

Fédération
Syndicale
Unitaire



Pour quoi faire ?

teurs d'école en dépit de la position nationale SNPI-EN *fsu* jugée trop floue ?

Essais de réponse :

- les mots d'ordre maximalistes ne sont pas suivis par les IEN qui sont dans une situation paradoxale par rapport à l'administration dont ils font partie intégrante ;
- ce n'est qu'au sein de la FSU que les IEN CCPD syndiqués au SNPI-EN peuvent trouver des appuis pour pouvoir s'associer à un mouvement qu'ils estiment juste ;
- la C.A. a tardé à s'exprimer sur le mouvement revendicatif des directeurs d'école faute d'une liaison réelle entre le SNPI-EN *fsu* et le SNUipp

Le CA du 13 mars a décidé d'une rencontre bilatérale avec le SNUipp, le SNES et le SNETAA.

Plaidoyer pour un corps unique d'inspection (suite) Par René JALLU

René Jallu souligne le malaise salarial ressenti par les IEN-ET.

(Hier : plus 209 points d'écart entre les indices terminaux des inspecteurs et des enseignants en fin de carrière qu'ils inspectent ; aujourd'hui 38 points, et même moins 49 points pour ceux qui restent bloqués de façon incompréhensible dans la classe normale !) La revalorisation indiciaire nécessaire pour aller vers le corps unique d'inspecteurs ne peut se faire que dans une logique « idéologique » :

- Quel avenir pour les corps d'inspection en Europe ?
- Quelle place ont-ils dans la transformation du système éducatif ?

Bref débat sur une question importante restée ouverte...

Dans la logique du corps unique, par souci de repérer ce qui est transversal et fondamental dans les missions d'inspecteurs, une opposition s'est fait jour, nécessairement formelle suite au manque de temps à accorder à la réflexion, trop manichéenne pour rendre compte du réel mais qui mérite élucidation en congrès.

Premier terme de l'alternative :

L'acte d'inspection peut-il être considéré comme le dénominateur commun des métiers d'inspecteurs ?

Par « acte d'inspection » il faut penser non à la seule inspection individuelle mais à l'évaluation régulation (donc animation et formation in situ) de l'enseignement dans les classes, dans les cycles, dans les établissements autant qu'à l'évaluation régulation de la gestion et du fonctionnement de ces établissements (donc éducation, orientation).

Deuxième terme de l'alternative

La participation active à la conception et à l'officialisation des adaptations structurelles, nécessaires à l'évolution du système éducatif, peut-elle constituer exclusivement et parallèlement l'essence du métier pour certains ? En d'autres termes doit-il y avoir des inspecteurs « inspectants » et des inspecteurs « instituant » ?

Faut-il travailler sur le terrain pour instituer dans le sens de l'intérêt général ? Peut-on instituer sans garder la mesure exacte et sans cesse actualisée des besoins d'adaptation du terrain en fonction des objectifs dictés par l'intérêt général ? À suivre... ou à reformuler autrement. Le congrès s'annonce riche en débats. À chaque syndiqué d'apporter seul, ou mieux, avec les syndiqués de son académie des contributions à la réflexion générale.

Conclusion :

La réunion interacadémique Paris Créteil Versailles a répondu à un réel besoin d'échanges.

Nous récidiverons en septembre à la demande des présents.

Compte rendu élaboré par Anita VESPERINI

Contribution de Michel Deschamps, secrétaire général de la FSU



Ce qui distingue les syndiqués des non-syndiqués c'est la volonté d'engagement. En effet certains partagent les valeurs de la FSU sans franchir le pas de l'engagement syndical.

Il ne s'agit donc pas d'en rabattre sur les valeurs pour susciter la syndicalisation ; bien au contraire, chaque syndiqué doit, par les positions qu'il prend, permettre aux autres d'identifier les valeurs défendues par la FSU. Le SNPI-EN comme les autres petits syndicats de la FSU a toute sa place dans la fédération et sa présence est nécessaire tant dans les instances statutaires de la FSU que dans ses instances de travail. Le SNPI-EN, compte tenu de ses débats actuels, doit apporter sa contribution dans le secteur de l'Éducation par exemple. Le rapport à la hiérarchie doit être travaillé au sein de la FSU à une époque où il y a crise de recrutement des fonctionnaires d'autorité (proviseurs par exemple).

M. Deschamps se félicite de l'initiative prise le 13 mars par la CA du SNPI-EN de rencontrer le SNUipp, le SNES, le SNETAA avant son congrès. Il est très important de connaître les réactions des syndicats d'enseignants aux propositions du SNPI-EN sur le corps unique d'inspecteurs envisagé comme la meilleure réponse possible aux besoins actuels du service public en matière d'encadrement.

M. Deschamps met en garde le SNPI-EN contre une conception péjorative du corps unique si celui-ci n'était qu'un seul moyen promotionnel (cf. SE-FEN).

La réflexion à conduire sur ce qui est transversal à tous les corps et qui peut fonder l'évolution vers un corps unique est à relier à l'intérêt général.

Est-ce que le corps unique, lequel implique une simplification indiciaire dans le cadre d'une revalorisation légitime, peut répondre à l'hétérogénéité des besoins du système éducatif ?

La réflexion conduite au sein du SNPI-EN intéresse d'autant plus la FSU que la bataille pour un service public d'Éducation nationale n'est pas gagnée. Une nouvelle opération Fauroux est en cours (de mars à novembre). Les syndicats de la FSU doivent s'appuyer sur la volonté exprimée par le corps social : donner un maximum de formation à l'ensemble des jeunes et lutter contre l'élimination de certains.

Il est à noter que dans l'enquête SOFRES - FSU ce sont les enseignants qui sont les moins ambitieux sur le niveau de formation souhaitable. Les propositions pour la transformation du système éducatif doivent être plus populaires et plus fortes.

Quel rôle peuvent jouer les inspecteurs ?

La création d'un corps unique peut-il trouver là sa légitimité,

À quelle condition ? Plus de lisibilité, de justice, de fonctionnalité (réponses mieux appropriées au service de l'Éducation) ?

Au nom de la FSU Michel Deschamps suivra avec grand intérêt les réponses que le SNPI-EN apportera à ces questions.

Plate-forme revendicative

Discutée et adoptée par la CA
à partir de celle élaborée au congrès de 95

Recrutement

Niveau et exigences :

1. **Expérience** minimale d'enseignement, d'éducation ou d'orientation ;
2. Titulaire d'un **diplôme universitaire** de niveau : baccalauréat + 4. (ou équivalent) ou grade d'agrégé ;
3. **Concours** en deux parties :
 - une épreuve écrite anonyme,
 - une épreuve orale sur dossier.

Formation, carrière

Objectifs :

- acquérir une formation professionnelle pour exercer son métier ;
- accéder à un niveau de compétence supérieur, validé par l'Université et pouvant permettre l'accès éventuel à d'autres fonctions, notamment de formateur en IUFM, en Université ...

Moyens :

- formation initiale au niveau national dans un centre de formation, et parcours universitaire d'un cursus permettant d'acquérir des modules universitaires disciplinaires avec une validation diplômante ;
- formation continue, niveau académique ou national ;
- reconnaissance des acquis professionnels découlant des activités de l'inspecteur avec validation ;
- autorisation d'absences, sur le temps de travail, pour élever son niveau de connaissance dans la didactique de la discipline, afin d'accéder à un autre diplôme universitaire.

Revendications

Rétablissement de la différenciation de salaire significative avec les corps des enseignants, de certifiés et d'agrégés, c'est-à-dire :

- hors-échelle lettre C3, pour les IPR-IA ;
- hors-échelle lettre B3, pour les IEN ;
- établissement d'un rythme unique d'avancement entre les échelons pour les IPR-IA ;
- reconnaissance au plan moral et éthique de la profession et de la responsabilité d'un inspecteur, compensations et remboursements significatifs des frais inhérents à la spécificité de l'exercice de la fonction, notamment les déplacements et les frais administratifs.

Revendications immédiates

Application aux IEN et IPR-IA de l'attribution des 40 points d'indice (bénéficiant aux retraités) :

- établissement d'une grille unique pour les IEN, répartie sur neuf échelons, par fusion des deux classes ;
- attribution de l'échelle lettre B3 pour les IPR-IA, et du chevron A3 pour les IEN.

Institut de préparation à l'inspection ?

Plaidoyer pour la création d'un Institut de préparation à l'inspection. La plate-forme revendicative du SNPI-EN *fsu* ci-dessus ne peut se comprendre qu'en se référant au principe suivant :

les corps d'inspection doivent être considérés comme des corps de débouchés pour les enseignants.

Sur cette base, l'accès aux corps d'inspection de l'Éducation nationale ne doit pas exclure les enseignants n'ayant pas les diplômes requis (au moins équivalent à Bac + 4).

Le SNPI-EN *fsu* suggère en conséquence la création d'un Institut de Préparation à l'Inspection :

- grâce à un recrutement par concours intégrant les compétences acquises dans l'exercice des fonctions enseignantes et sous forme d'épreuves anonymes ;
- grâce à une formation universitaire reconnue pour les enseignants recrutés et en position de détachement ;
- grâce à une préparation aux divers concours de recrutement.

La politique salar

Fax de D. Perben aux fédérations de fonctionnaires

Paris, le 4 février 1997.

« Monsieur le secrétaire général

Au cours de notre entretien d'aujourd'hui, vous m'avez fait connaître que vous ne pouviez souscrire aux propositions que je vous faisais au nom du gouvernement.

Au terme de mes consultations bilatérales il m'apparaît qu'il n'est pas possible d'espérer aboutir à un accord sur ces bases. Afin de ne pas prolonger le gel de la valeur du point d'indice, le gouvernement procédera à son augmentation à raison de 0,5 % au 1^{er} mars et de 0,5 % au 1^{er} octobre prochain.

Je vous prie de croire... ».

L'amputation du pouvoir d'achat des fonctionnaires a été au cœur des politiques des années 1980 menées au nom du desserrement de la contrainte extérieure et de la lutte contre l'inflation.

Avec le blocage des traitements en 1996, elle est aujourd'hui poursuivie au nom de la réduction des déficits publics.

Mais ces choix sont en plein échec.

Ils dégradent la situation économique et laissent filer le chômage et la précarité. Ils compromettent l'avenir des services publics.

En fait, la stratégie de baisse du coût du travail s'avère incapable de fonder un développement durable de l'économie et de l'emploi.

C'est pourquoi les revendications salariales sont plus que jamais non seulement des exigences légitimes pour le pouvoir d'achat de chacun mais aussi des exigences d'intérêt général.

Dossier : les salariales

Dossier constitué par :

Marc STAREK représentant le SNPI-EN au secteur « Situation des personnels » de la FSU, à partir d'une plaquette « La FSU et les salaires » élaborée notamment avec des contributions de Gérard ASCHIERI, Gilbert CASTELLI, François LABROILLE, Pierre TOUSSENEL et Michel VEYLIT, pour la première partie relative à l'indice, ainsi que celle d'Ignace RAK pour les grilles indiciaires des inspecteurs.

Grille indiciaire de l'État

**Le gouvernement, unilatéralement, a décidé d'augmenter la valeur du point d'indice au 1^{er} mars.
Le SNPI-EN fait le point sur l'évolution de nos traitements.**

L'égalité : montant du salaire = indice x valeur du point d'indice, explique la nécessité de s'intéresser à son indice de traitement et à son évolution d'une part, et à la valeur du point d'indice et à son évolution, d'autre part.

Dans une première partie, on s'efforce de donner les repères élémentaires sur le système de rémunération des fonctionnaires et sur les grandes étapes des politiques en œuvre depuis 1981, afin d'éclairer les termes du débat salarial d'aujourd'hui.

Dans une seconde partie, on aborde la question de la grille indiciaire des corps d'inspection.

1.1 Rémunérations des fonctionnaires

Un poids économique important

Les décisions gouvernementales en matière de rémunération concernent directement près de 5 millions d'agents actifs en 1997.

Il s'agit des fonctionnaires civils, titulaires et stagiaires, des trois fonctions publiques, soit 2 millions pour les agents de l'État, 1,3 millions pour les personnels territoriaux et 770 000 pour les agents hospitaliers.

S'y ajoutent les 470 000 agents de la Poste et de France Télécom, les 290 000 militaires ainsi que les personnels non-titulaires et, de fait, les 144 000 enseignants des établissements privés sous contrat.

Elles concernent en outre environ 4,1 millions de retraités ou pensionnés dont 1,7 million pour les pensions civiles et militaires de l'État, 520 000 pour les pensions de la CNRACL, 1 270 000 pour les pensions de l'IRCANTEC et 611 000 pour les pensions d'invalidité. (1)

Les dépenses correspondantes se confondent pour l'essentiel avec les dépenses de personnels des administrations, soit 1 100 milliards de francs en 1995.

Pour la fonction publique d'État, elles s'élevaient à 570 milliards de francs en 1996 dont près de 350 au titre de la masse salariale des agents en activité.

Les mécanismes de la rémunération

Ceux-ci ont évolué à plusieurs reprises. On donne ci après un aperçu global des évolutions introduites dans le système de rémunération des fonctionnaires.

Les indications fournies veulent seulement aider à mieux appréhender les enjeux des négociations salariales. (Titre I du statut général de la Fonction publique.)

L'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 constitue la principale référence :

« Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires.

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé.

Les fonctionnaires sont affiliés à des régimes spéciaux de retraite et de sécurité sociale. »

Le traitement est ainsi la composante principale de la rémunération de tout fonctionnaire.

Il est le produit de son indice de rémunération et de la valeur du point d'indice.

(1) Ces chiffres sont fournis par le rapport du gouvernement sur les rémunérations des fonctionnaires annexé au projet de loi de finances pour 1997.

• L'indice de rémunération correspond à la position de son grade et de son échelon dans la grille indiciaire instituée en 1948, mais profondément déformée depuis.

Les fonctions exercées par les fonctionnaires sont partagées en grandes catégories (A, B et C désormais) en fonction des responsabilités à assumer et des diplômes exigés de ce fait pour le recrutement.

Chaque catégorie est elle-même organisée en corps (et éventuellement les corps le sont en grades) chargés de fonctions spécifiques. Chaque corps et chaque grade possèdent un espace indiciaire correspondant à leur niveau de qualification et permettant un déroulement de carrière.

Ainsi la grille indiciaire unique regroupe en un système stable d'indices la totalité des fonctionnaires et assure la transparence de leurs rémunérations.

• La valeur du point d'indice est fixée et périodiquement réévaluée par décret en Conseil des ministres.

Ce système fonde les garanties collectives des fonctionnaires pour la reconnaissance de leurs qualifications et leur communauté d'intérêt pour l'évolution de leur pouvoir d'achat.

1.2 Les enjeux des négociations salariales au fil des ans

Depuis l'adoption du statut général de la Fonction publique, on peut distinguer plusieurs grandes évolutions dans les politiques salariales conduites par les gouvernements et leurs enjeux.

Au départ, en 1946, il n'existe pas de négociations salariales régulières et officialisées.

Les augmentations acquises par les fonctionnaires sont concédées sous la pression des mouvements sociaux.

A partir de 1959, la pratique des négociations salariales s'étend. Avant 1968, l'évolution des salaires dans la fonction publique est fixée unilatéralement.

L'un des aboutissements du mouvement de mai 68 a été les négociations de Grenelle avec le « constat » qui en est issu pour l'ensemble des salariés et qui a été précisé et adapté pour les agents de la fonction publique.

L'institutionnalisation des négociations salariales

La pratique des discussions sur les rémunérations ne s'est affirmée que progressivement et ce n'est qu'après 1968 que des négociations annuelles se sont développées avec leur officialisation par la loi du 13 juillet 1983 qui énonce que « les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le gouvernement des négociations préalables à la détermination des rémunérations ».

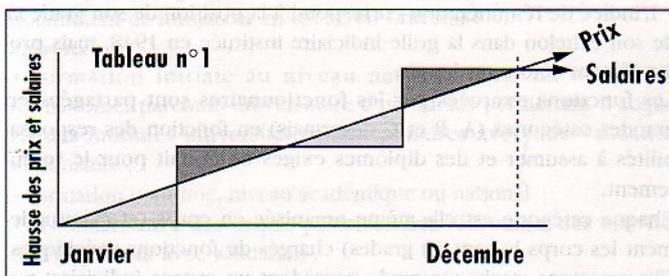
Cependant la négociation ne confère pas aux accords éventuellement

conclut un effet juridique obligatoire. Leurs résultats, « formalisés en « relevé de conclusions » contresigné par le ministre chargé de la fonction publique et les organisations qui acceptent de le ratifier n'engagent pas juridiquement l'administration mais constituent seulement une référence qu'elle demeure libre de respecter ». (2) Les rendez-vous sont alors annuels et débouchent soit sur des relevés de conclusion, soit sur des accords salariaux ou des conventions. L'évolution de leur contenu, le contexte économique politique et sociale dans lequel ils ont été conclus, permet de mieux mesurer l'enjeu des « salariales » aujourd'hui.

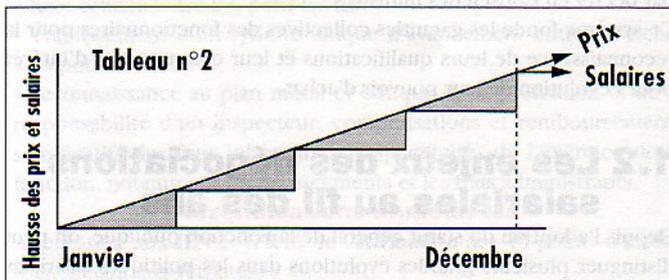
Un peu d'histoire

Dans les années 70-80, différents cas de figure existaient concernant l'évolution des salaires.

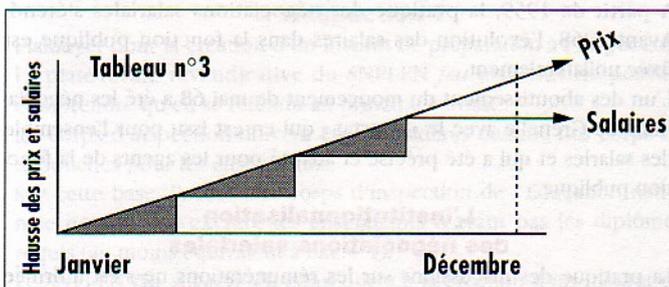
- Le pouvoir d'achat de chaque fonctionnaire est maintenu si, au cours d'une année, les triangles situés en dessous et en dessus de la courbe des prix sont égaux, sous réserve d'une construction « honnête » du graphique de comparaison.



- Il y a rattrapage du pouvoir d'achat si les salaires sont remis périodiquement au niveau des prix et si, en fin d'année, les salaires rattrapent les prix. Les pertes accumulées ne sont cependant pas compensées. Il y a alors perte en masse.



- Il y a perte de pouvoir d'achat en masse et en niveau si les salaires ont été en retard sur les prix et si, en fin d'année, il n'y a pas remise à niveau.



(2) Olivier Garnier : « La rémunération des fonctionnaires » ; Les Cahiers français ; n° 240 ; avril 1989.

L'enjeu des négociations

On discute beaucoup de la manière de mesurer l'augmentation des prix. C'est bien sûr essentiel quand l'inflation est forte. Pendant cette période, seule la référence à l'évolution des prix intervient.

Les accords salariaux sont également l'occasion de défendre d'autres revendications comme l'intégration progressive et partielle de l'indemnité de résidence dans le traitement.

Les négociations ne portent pas sur l'ensemble des facteurs d'évolution des rémunérations mais surtout sur l'évolution du niveau du point d'indice ou des mesures générales équivalentes.

Les mesures dites « catégorielles » qui concernent les reclassements indiciaires dans la grille sont « négociées » à un niveau décentralisé, c'est à dire ministériel ou séparément comme ce fut le cas avec le protocole dit Durafour en février 1990.

Pourtant ces mesures sont imputées à l'augmentation de la masse salariale qui fait référence pour le gouvernement dans l'appréciation de l'évolution du pouvoir d'achat.

Cette séparation permet à l'État de chercher à faire financer les concessions auxquelles il peut être contraint sur le nombre de points d'indice par la dévaluation du point d'indice. La transformation des outils de négociation réalisée à partir de 1982-1983 est directement liée à cet objectif.

Le dédale des indices

À l'origine, la grille est exprimée en indices nets traduisant l'échelonnement des traitements nets des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu alors retenu à la source ; son amplitude va alors de 100 - correspondant à 120 % du « minimum vital » - à 800.

Une grille officielle d'indices bruts 100 - 1 165 est néanmoins utilisée par l'administration. Elle se substituera légalement aux indices nets au 1^{er} janvier 1956 ; sa partie supérieure, au-delà de l'indice 1 000, sera transformée et étirée en système d'échelles-lettres de A à E dans l'ordre croissant des traitements.

En 1961, du fait du recours à des indemnités dégressives qui enlèvent beaucoup de signification aux indices bruts de 100 à 300, naît le système des indices nouveaux intégrant ces indemnités dégressives et s'échelonnant sur l'espace 100 - 760. En 1968 et dans les années suivantes, avec l'augmentation du SMIG, qui pousse au relèvement du minimum fonction publique et avec l'attribution de points d'indices, la grille des indices nouveaux disparaît au profit d'une grille 115 - 770, dite des indices nouveaux majorés. Cette dernière est encore en vigueur ; elle est désignée par la date de la dernière majoration uniforme en points d'indice. Il s'agit actuellement des indices nouveaux majorés au 1^{er} janvier 1990. À chaque augmentation des traitements, le gouvernement publie une table de correspondance entre les quatre sortes d'indices.

L'administration utilise les indices bruts dans les textes officiels ; les bulletins de salaire sont en revanche exprimés en indices nouveaux majorés qui, désormais, s'échelonnent de l'indice 226 à l'indice 818 pour leur partie chiffrée.

TABLEAU RECAPITULATIF DES MESURES SALARIALES GENERALES DEPUIS JANVIER 1982

Années	Dates	Ampleur des mesures	Hausse des prix générale en glissement annuel (indice INSEE 296 postes (1))	Signataires	Dispositions annexes des accords salariaux	Prélèvements
1982		10,1 % pour les IM ≤ 246 8,1 % pour les IM > 246 intégration de 1 point d'indemnité de résidence.	9,7%	Accord salarial 1982. Signé le 10 mars 1982 par FEN, FO, CGC, CFTC, FGAF. Remis en question par le blocage des prix et des revenus de juin 1982. En septembre 1982, le Premier ministre écrit dans une lettre d'instructions aux membres du gouvernement : « il convient de mettre fin à toute formule indexant les salaires sur les prix, quelles qu'en soient les modalités, et d'aboutir à un calendrier de hausses prédéterminées, explicitement dans un contrat ».	- mesures indiciaires pour les traitements inférieurs à l'INM 249 (C et D), - minimum Fonction publique porté de 194 à 211.	1/11 instauration de la contribution solidarité des fonctionnaires : 1 %.
1983		8,0 % pour les IM ≤ 246 10,0 % pour les IM > 246 intégration de 1 point d'indemnité de résidence.	9,3%	Accord salarial 1983. Signé le 22 novembre 1982 par FEN, CFDT, FO, FGAF et comportant une clause de sauvegarde entérinant les mécanismes de la désindexation : « lorsque sera connu l'indice des traitements de décembre 1983, les parties se réuniront pour examiner selon quelles modalités et quel calendrier, en fonction de la situation et des perspectives économiques, sera réalisé l'ajustement des rémunérations en vue du maintien du pouvoir d'achat moyen en masse ».	- engagement de clarification des rémunérations annexes, - poursuite mensualisation des pensions, - 100 millions pour mesures catégorielles bas de grille et constitution groupe de travail.	
1984		3,0 %	6,7%		Attribution d'une prime unique et exceptionnelle de 500 F au 1 ^{er} mars 1984, au titre de l'année 1983.	Cotisation retraite + 1 point (de 6 à 7 %)
1985		2 points d'indice majoré 4,5 %	4,7%	Accord salarial 1985. Signé le 13 février 1985 par FEN, CFDT, CFTC, FGAF	- minimum Fonction publique porté de 211 à 215 et réorganisation des carrières C et D (+ 1 ou 2 points suivant les cas), - réduction d'une heure du temps de travail des agents de service (ramené à 40 h 30).	
1986		0 %	2,1%			Cotisation MGEN : + 0,5 point + intégration de l'IR dans l'assiette.
1987	1 ^{er} mars 1 ^{er} mai 1 ^{er} août	0,6 % 1,0 % 0,5 %	3,1%		Relèvement rétroactif décidé en novembre 1987.	Cotisation maladie + 4,75 % à 5,15 %. Cotisation retraite + 0,2 point de 7,7 % à 7,9 %.
1988	1 ^{er} mars 1 ^{er} sept. 1 ^{er} octobre	1,0 % 1,0 % 2 points d'indice majoré	3,1%	Accord salarial 1988 et 1989. Signé le 17 novembre 1988 par FO, CFDT, FEN, FGAF, CFTC	- groupe de travail catégories B, C et D pour un crédit de 550 millions, - 50 millions pour prime spéciale d'installation, - proposition de prolongation de la CPA. Attribution d'une prime exceptionnelle de croissance de 1 200 F au 1 ^{er} novembre 1989.	
1989	1 ^{er} février 1 ^{er} mars 1 ^{er} sept.	1 point d'indice majoré 1,0 % 1,2 %	3,6 %			Cotisation retraite + 1 point de 7,9 % à 8,9 %.
1990	1 ^{er} janvier 1 ^{er} avril 1 ^{er} déc.	0,5 % 1 point d'indice majoré 1,2 % 1,3 %	3,4 %	Pas d'accord	Relèvement rétroactif décidé en avril. Attribution de trois points d'IM pour les agents rémunérés au minimum de traitement au 1/12/90.	
1991	1 ^{er} août 1 ^{er} nov.	0,5 % 2 points d'indice majoré 1,0 %	3,1 %	Accord salarial 1991 et 1992. Signé le 12 novembre 1991 par FEN, CFDT, CFTC, FGAF.	- prolongation de la CPA en 1991 et 1992, et groupe de travail pour la pérennisation, - 200 millions pour le logement en région parisienne, - prime spéciale d'installation étendue à la grande couronne...	Instauration de la CSG au 1/02 : 1,1 % avec baisse de la cotisation retraite de 8,9 % à 7,85 % avec une « remise forfaitaire » de 42 F. Augmentation de la cotisation maladie de 5,15 % à 6,05 %.
1992	1 ^{er} février 1 ^{er} octobre	1,3 % 1,4 %	1,8 %			
1993	1 ^{er} février	1,8 % (au titre des années antérieures)	2,3 %	Pas d'accord		1/07 relèvement de la CSG de + 1,3 point de 1,1 % à 2,4 %.
1994	1 ^{er} janvier 1 ^{er} août 1 ^{er} déc.	0,7 % 0,5 % 1,1 %	1,7 %	Accord salarial 1994 et 1995. Signé le 9 novembre 1993 par FEN, CFDT, FGAF, CGC, CFTC	Engagement de recruter de 7 à 10 000 agents, - groupe de travail temps partiel, - extension de la CPA. - INM du minimum de recrutement porté de 230 à 233, - 100 millions pour le logement, - harmonisation des horaires des agents de services (39 h mais avec annualisation).	
1995	1 ^{er} mars 1 ^{er} nov.	1,2 % 1,4 %	2,2 %			Suppression de la « remise » de 42 F.
1996		0 %	1,7 % ou 1,8 %			Instauration du RDS de 0,5 %.
1997		0 %				Relèvement de la CSG de 2,4 % à 3,4 % et baisse de la cotisation maladie de 6,05 à 4,75 %.

Source : FSU d'après les rapports sur les rémunérations de la Fonction publique et les archives syndicales.

(1) Publication dans le bulletin mensuel de statistique de l'INSEE. Voir n° 2 de février 1993 pour le raccordement des années 1992 et 1993 avec le passage de la base 100 en 1980 à la base 100 1990.

Le tournant de la désindexation de 1982-83

A la veille de l'ouverture des négociations intervenant après plusieurs mois de blocage de nos traitements dans une période de forte inflation — 10 % par an — le Premier ministre, Pierre Mauroy définit de nouvelles règles :

- les salaires ne rattraperont éventuellement les prix qu'à la fin de l'année 1983.

Il n'y aura donc pas de rattrapage en cours d'année.

- leur évolution ne sera plus indexée sur celle des prix. Ils évolueront par rapport à des augmentations prédéterminées.

La FEN, FO, la CFDT et les syndicats autonomes entérinent de fait cette désindexation des salaires par rapport aux prix dont nous subissons les conséquences jusqu'à aujourd'hui. CGT, CFTEC et CGC refusent de signer.

La question salariale prend alors, à partir de cette période, une autre tournure.

Le gouvernement lie davantage l'évolution des salaires dans la fonction publique au contexte économique.

Les clauses de « sauvegarde » deviennent progressivement des clauses de « revoyure » et un éventuel réajustement n'est envisagé qu'en fonction de la situation économique. Sous le gouvernement Rocard, une prime de « croissance » de 1200 F est versée aux fonctionnaires.

L'inflation diminuant, la réduction du pouvoir d'achat s'opère désormais par d'autres mécanismes. Du coup, le débat sur la mesure de l'augmentation des prix, la comparaison entre l'indice INSEE et les indices syndicaux prend moins d'importance.

Les discussions se focalisent progressivement sur la mesure du pouvoir d'achat.

Trois changements majeurs dans les outils de négociation ont été à l'origine du processus de désindexation :

- Le raisonnement en niveau a été abandonné au profit d'un raisonnement dit en masse ou en moyenne annuelle.

Le mode de calcul désormais retenu ne repose donc plus sur une comparaison date à date des traitements et des prix mais sur la comparaison de leur valeur cumulée sur les douze mois de l'année avec celle des douze mois de l'année précédente. Sur une période de plusieurs années, les deux modes de calcul se rejoignent mais d'une année sur l'autre le changement de mode de calcul produit un écart sensible en raison de l'effet-report.

Il s'agit de l'effet en année pleine sur l'année n des mesures générales prises en cours de l'année n-1. Le CERC donne l'importance du phénomène en indiquant à titre d'exemple que « pour 1984, si l'on avait raisonné comme par le passé, la valeur du point d'indice au 31 décembre aurait dû atteindre le niveau 106,7, sur la base 100 au 1er janvier 1984, pour préserver le pouvoir d'achat en niveau, or il n'a atteint à cette date que la valeur 103 ». (3)

- La référence d'augmentation des prix est devenue la progression prévue (et de fait en général minorée par rapport à la réalité) par le gouvernement dans la loi de finances et non plus la hausse des prix constatée de janvier à janvier. Ainsi a été abandonné le principe du réajustement en fin d'année de la valeur du point d'indice sur la hausse effective des prix.

- L'évolution du pouvoir d'achat auquel s'est référé le gouvernement n'a plus été celle de la valeur du point d'indice mais celle de la masse salariale incorporant les effets des mesures catégorielles et de la carrière. Ainsi le gouvernement a-t-il substitué à la mesure du pouvoir d'achat du traitement de base commun à tous les fonctionnaires le suivi de « la rémunération moyenne des personnes en place » qui enregistre non seulement les effets des mesures générales de l'année mais aussi de celles de l'année précédente (effet-report) ainsi que les effets des mesures catégorielles, des promotions et des changements d'échelon pour les agents restés présents deux années consécutives (le GVT : glissement-vieillesse-technicité).

(3) Documents du CERC, « Les revenus des français : la croissance et la crise (1960-1983) » n° 77, 1985.

G.V.T. : de quoi s'agit-il?

C'est l'un des dispositifs utilisés pour évaluer l'évolution de la masse salariale de la fonction publique supposée à effectifs constants :

- **V** comme « **vieillesse** », c'est l'estimation des effets des déroulements de carrières (changements d'échelon et de grade) sur la masse salariale ;

- **T** comme « **technicité** », c'est l'estimation des effets des changements de corps et des accroissements des corps les mieux rémunérés qui changent la structure et la répartition des traitements (par exemple, le remplacement des instituteurs par les professeurs des écoles, la suppression de la catégorie D...);

- **G** comme « **glissement** », c'est l'effet des remplacements des départs en retraite par des jeunes recrutés dont la rémunération est inférieure à celle des partants; c'est un effet négatif qui vient en déduction des deux autres;

Le « **GVT positif** » ou « effet de carrière », seul retenu par le gouvernement, se contente d'ajouter vieillissement et technicité ; il ignore le glissement.

Le « **GVT solde** » ou « effet de structure » intègre les trois paramètres.

Les effets report

Ce sont les effets des augmentations de l'année n sur la masse salariale de l'année n+1.

Exemple : l'augmentation de 1,8 % au 1^{er} février 1993 a compté pour 12 mois en 1994 contre 11 en 1993. L'incidence de cette augmentation sur la masse salariale de 1994 est obtenue par le calcul suivant :

$$\frac{101,8 \times 11}{100 + 101,8 \times 11} \times 100 = 100,14$$

La masse salariale est passée de 100 en 1993 à 100,14 en 1994. L'effet report de cette augmentation est de 0,14 %.

Plus une mesure intervient tard dans l'année, plus son effet sur l'année en cours est faible, plus elle a un effet report important, et plus elle est utilisée pour contrer les revendications salariales de l'année suivante.

Par exemple, l'augmentation de 1,4 % au 1^{er} novembre 1995 a un effet report sur la masse salariale de 1996 de :

$$\frac{101,4 \times 12}{100 \times 10 + 101,4 \times 12} \times 100 = 101,16$$

soit un effet report de 1,16%

Cet indicateur présente l'immense avantage pour l'Etat employeur d'augmenter automatiquement sans aucune variation de la valeur du point d'indice et de masquer ainsi les pertes de pouvoir d'achat. À titre d'exemple, le 10 octobre 1988, les fonctionnaires sont en grève dans l'unité de leurs organisations syndicales. Le Monde du 21 octobre sous le titre « Au centre de la grève, la controverse autour de l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires » décrit ainsi la situation : « le pouvoir d'achat a-t-il baissé de 1,3% l'an en moyenne entre 1984 et 1987 comme le prétend le Centre des Revenus et des Coûts (CERC), ou a-t-il au contraire augmenté de 5 % entre 1982 et 1986 selon l'INSEE ?... »

Les syndicats crient à la manipulation de l'opinion...

Cette progression du pouvoir d'achat moyen résulte de la prise en compte du GVT.

Une diversification des moyens

Les modalités de la politique salariale se sont diversifiées tout au long des années 1980 en cherchant à agir sur l'ensemble des éléments qui interviennent dans la formation du revenu. Avec un rythme d'inflation beaucoup plus faible au fil des ans, le mécanisme de la désindexation ne pouvait plus opérer avec la même intensité sauf à réduire voire à renoncer à toute mesure générale.

C'est ainsi qu'à la désindexation se sont ajoutées l'alourdissement des prélèvements sociaux, la recherche d'un relâchement du lien entre diplôme, classement indiciaire et rémunération ainsi que celle d'un décrochage de la situation des retraités de celle des actifs dont le projet de l'automne 1995 mis en échec a été la forme la plus visible.

Derrière le thème du « renouveau du service public » puis de « modernisation de l'Etat » s'est exprimée de plus en plus ouvertement une fascination gouvernementale pour la gestion privée permettant d'individualiser les situations.

Les mobilisations de 1988 et 1989 avec le mouvement des infirmières, celui des enseignants du second degré puis celui des finances ont eu à contrecarrer des tentatives de réponses essentiellement indemnitaires ou très sélectives aux revendications des personnels.

Devant la montée de l'exigence d'une véritable réforme de la grille indiciaire, le protocole Durafour s'est efforcé en 1989-90 de limiter la portée des mesures concédées et d'introduire des dispositifs affaiblissant la relation entre qualification et rémunération.

Ces pressions persistent aujourd'hui. Du rapport Picq remis à Edouard Balladur à l'automne 94 ou de la circulaire Juppé de l'été 95 sur la modernisation de l'Etat jusqu'aux proclamations actuelles sur la réforme de l'Etat on retrouve la volonté d'accorder une place accrue aux performances individuelles et aux tutelles hiérarchiques, notamment en accentuant la déconcentration de la gestion.

Le recours à des accords pluriannuels constitue une autre transformation visant à neutraliser durablement les revendications salariales en espaçant considérablement les échéances de négociation qui fixent l'attention des personnels et de l'opinion publique. Ainsi l'accord de novembre 1991 a couvert les années 1991 et 1992 et celui de novembre 1993 les trois années 1993, 1994 et 1995. Il y a là, avec la complicité des organisations signataires, une opération doublement dangereuse. Elle rend inaccessible le simple suivi de l'évolution du pouvoir d'achat en sortant du cadre connu de tous de la comparaison chaque année des prix et des salaires. Elle tend en outre à transformer toute revendication salariale en question incongrue avant le terme lointain

L'amputation du pouvoir d'achat

Cette politique salariale a conduit à une dépréciation considérable du barème des rémunérations des fonctionnaires puisque nous chiffrons au 1er janvier 1997 le recul de pouvoir d'achat du point d'indice à 11,6 % en brut et 18,9 % en net par rapport au 1er janvier 1982. Les mesures de revalorisation qui ont pu être imposées dans certains secteurs ont partiellement compensé cette dégringolade du pouvoir d'achat mais les traitements des fonctionnaires restent globalement très loin de l'évolution de la croissance économique enregistrée depuis près de quinze ans.

Avec le retournement de l'activité au début des années 1990, ces tendances ont en effet été confortées. Elles se sont aggravées à l'oc-

casion de la récession et de la mise en œuvre du plan Balladur de mai 1993 qui aura permis globalement un transfert estimé à 80 milliards de francs des ménages vers les entreprises en conjuguant relèvement de la CSG et de taxes ainsi que des remboursements pour les premiers avec des allègements fiscaux et de charges pour les seconds.

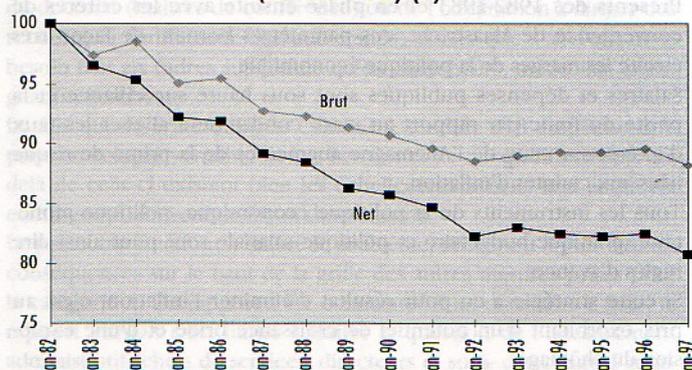
En 1996 le gouvernement Juppé a engagé une nouvelle étape de l'amputation du pouvoir d'achat puisque le gel des traitements et l'instauration du nouveau prélèvement que constitue le RDS après la suppression de la remise forfaitaire de 42 F conduisent à un nouveau recul d'au moins 3 % et même plus pour les retraités. Les orientations qu'il affiche montrent qu'il entend poursuivre dans cette direction. Le graphique suivant montre comment depuis 1982 les salaires ont décroché les prix.

1.3 Bilan de l'évolution du pouvoir d'achat

Une offensive de grande ampleur...

Derrière l'affirmation de la priorité à la réduction des déficits publics, la politique du gouvernement va en effet beaucoup plus loin qu'un simple réglage de politique conjoncturelle. Elle fait de l'abaissement du niveau des dépenses sociales et publiques la clé d'une stratégie de long terme. Après les transformations profondes du plan Juppé pour réduire et administrer la protection sociale, le gouvernement franchit une nouvelle étape avec le budget 1997 pour réduire l'étendue de l'intervention publique et en changer la nature. Le cadrage retenu correspond à une réduction des dépenses de l'ordre de 60 milliards de francs pour la seule année 1997 par rapport à 1996 et s'inscrit dans une perspective de long terme. Les dépenses de personnels sont présentées comme insupportables et

Evolution des indices de pouvoir d'achat brut et net (calcul *Fsu*) (1)



(1) L'indicateur que nous retenons pour évaluer le pouvoir d'achat prend comme référence le traitement de base augmenté de l'indemnité de résidence de la zone 3 %. Il correspond à la valeur du point d'indice dans cette zone. L'indice de janvier 1997 a été calculé sur les prix de décembre 1996.

La date de référence que nous retenons est celle du 1/01/1982, date à laquelle a été effectuée la dernière remise à niveau effective du traitement de base sur les prix. Tout choix postérieur dissimulerait en effet une partie des conséquences de la désindexation.

Références bibliographiques :

Jean-Marie Daniel. *La politique salariale de l'Etat*. Revue de l'OFCE. Observations et diagnostics économiques. N° 42. Octobre 1992.

Jean-Pierre Faugère. *La politique salariale en France et ses résultats depuis 1981*. Regards sur l'actualité, n° 118, février 1986.

Jean-Pierre Faugère. *Les politiques salariales en France*. Notes et Etudes documentaires, n° 4859, 1988. La Documentation française.

Fabrice Pruvost. *Indexation et formation des salaires*. La revue de l'IRE. N° 18, printemps-été 1995. Cahiers français. Revenus et patrimoines. N° 240, mars-avril 1989.

CERC. *Les revenus des Français : la croissance et la crise (1960-1983)*. La Documentation française. 1985.

CERC. *Les Français et leurs revenus. Le tournant des années 1980*. La Découverte et la Documentation française. 1989.

Il importe aussi d'améliorer les perspectives de carrière en débloquent les promotions internes (concours, listes d'aptitude...) en accélérant les processus d'intégration, en supprimant les barrages entre les grades et les classes.

1.2 Éléments de réponse

La carrière et ses problèmes

Tous les fonctionnaires ont droit au cours de leur carrière à un avancement qui leur permette d'obtenir une rémunération supérieure. Cette carrière est en théorie indépendante de l'emploi qu'ils occupent : la séparation du grade et de l'emploi implique que tout fonctionnaire puisse voir sa rémunération progresser quel que soit le lieu où il exerce son emploi et sans avoir à changer d'emploi.

Il est possible de progresser aussi par des changements de grade ou de corps impliquant un changement d'emploi (c'est ce que permet notamment la promotion interne), mais il faut avoir à l'esprit qu'il doit statutairement exister au sein de chaque corps ou grade un avancement qui fait que l'on est mieux payé en fin de carrière qu'au début.

Quel déroulement de carrière ?

Les autres problèmes sont ceux posés par le déroulement de la carrière. En premier lieu, il est évident que la manière dont sont disposées les diverses étapes d'une carrière, les échelons, leur nombre, l'espace entre chacun d'eux, la vitesse à laquelle on les franchit ont des conséquences financières importantes : nous ne devons pas y être indifférents et il est parfois possible d'accroître sensiblement les gains cumulés sur l'ensemble d'une carrière en jouant sur ces éléments sans même toucher les indices de fin et de début.

Par exemple, une carrière comprise entre l'indice 300 et l'indice 600 peut se présenter de plusieurs façons :

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	Points d'indice cumulés sur une carrière de 37,5 ans : 17 980
Indice	300	330	360	400	460	530	600	
Durée (ans)	3	3	4	4	5	5		

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	Points d'indice cumulés sur une carrière de 37,5 ans : 18 700
Indice	300	350	400	450	500	550	600	
Durée (ans)	3	3	4	4	5	5		

Echelon	1	2	3	4	5	6	7	Points d'indice cumulés sur une carrière de 37,5 ans : 19 200
Indice	300	330	360	400	460	530	600	
Durée (ans)	2	2	3	3	4	4		

Echelon	1	2	3	4	Points d'indice cumulés sur une carrière de 37,5 ans : 19 000
Indice	300	400	500	600	
Durée (ans)	5	5	10		

Problème de géométrie

D'autre part, il existe en fait deux types de carrière. L'une est appelée « cylindrique » tout le monde peut la parcourir de bout en bout pour peu qu'il y reste le temps nécessaire (ainsi il est possible à tout certifié ou professeur des écoles d'atteindre le 11^e échelon de la classe normale de leur corps en 30 ans maximum).

L'autre carrière est appelée « pyramidée » : la carrière est divisée en classes ou en grades et le passage d'un grade à un autre dépend des contingents budgétaires afférents à chacun des grades : le passage de l'un à l'autre n'est pas assuré pour tous (exemple la carrière des

maîtres de conférence est en trois grades comme celle des attachés).

La tentation de tout gouvernement est en général de multiplier les carrières pyramidées : elles permettent de maîtriser les coûts, notamment lorsque l'on est obligé de concéder des revalorisations indiciaires; elles permettent d'éviter les retombées sur les retraités : elle permettent à la hiérarchie de mieux peser sur la carrière.

L'attitude du mouvement syndical est à la fois d'obtenir des débouchés pour les personnels et de faire en sorte qu'ils prennent un caractère général, donc d'agir pour que les carrières « pyramidées » soient transformées en carrières « cylindriques ».

Une bataille donc classique et jamais terminée marquée par des cylindrages obtenus et des pyramidages concédés.

Vous avez dit : Durafour ?

L'application de cet accord aux catégories du « A type » a donné pour les professeurs certifiés par exemple, une modification de la hors-classe comme suit :

Échelon échelle	ancienne au 1.9.96	nouvelle	remarques
1	492	492	
2	553	557	
3	593	598	
4	633	639	
5	684	692	
6	731	738	
7		780	

(Plus de la moitié des certifiés actuellement recrutés ont une maîtrise) En ce qui concerne les catégories du « A sup » :

-pour les inspecteurs de l'Éducation nationale : l'accès pour 240 d'entre-eux au grade d'PR-IA, en cinq ans, sans clause de mobilité, et pour les seuls IEN de circonscription. (Voir à ce sujet notre position dans le bulletin no18, sur cette proposition qui n'a recueilli l'accord que d'une seule des sept fédérations de fonctionnaires).

- pour les IPR-IA, maîtres de conférences... : rien.

Pour des carrières d'inspecteurs attractives

À l'issue du congrès de 1995, le SNPI-EN s'est fixé comme objectif pour les IEN le chevron B3 et pour les IPR-IA le chevron C3.

Les propositions du SNPI-EN, à discuter au prochain congrès, pourraient être les suivantes dans le très court terme :

- retour à un différentiel d'indices significatif par rapport aux corps d'enseignants desquels les inspecteurs sont issus, soit 142 points pour les IEN et 95 points pour les IPR-IA, ce qui n'est pas scandaleux au regard des 150 points obtenus par les attachés d'administration en 1995 ;

- retombées pour les inspecteurs retraités.

À titre d'exemple :

IEN : Sit. act.	Propositions SNPI-EN fsu					IPR : Sit. act.		
	Éch.	INM	INM	Éch.	Éch.	INM	Éch.	INM
CN1	365	374	1	1	579	579	1	
CN2	396	433	2	2	628	628	2	
CN3	436	515	3	3	677	677	3	
CN4	489	551	4	4	731	731	4	
CN5	547	632	5	5	780	780	5	
CN6	616	731	6	6	818	818	6	
CN7	655	780	7	7A1	878	878	7A1	
CN8	708	818	8	7A2	913	913	7A2	
CN9	731	878	9A1	8A3B1	960	960	7A3	
HC6	780	913	9A2	8B2	1001			
HC7	818	960	9A3	8B3	1055			

Suppression de la hors-classe des IEN.

Pour les IPR-IA, un avancement à un rythme unique, le plus rapide comme chez les IEN, contribuerait à accélérer la carrière.

Et maintenant : place au débat.