

Qu'est ce qu'un emploi fonctionnel ?

Les emplois fonctionnels sont des postes dans lesquels les personnels sont nommés pour une durée déterminée, généralement 3 ans. La nomination est renouvelable pour une durée identique. Au terme du renouvellement, le cadre est soumis à une obligation de mobilité.

La nomination dans un emploi fonctionnel induit un détachement du corps d'origine vers l'emploi et un reclassement à partir de la grille indiciaire spécifique à l'emploi. Le détaché reste cependant attaché à son corps d'origine et à la CAPN correspondante.

Par ailleurs, un statut d'emploi décrit les missions, les conditions d'accès et de rémunération propres à chaque catégorie d'emploi.

Actuellement au MEN et à titre d'exemple, il y a 2 emplois qui peuvent concerner les IEN (à la marge, voir plus bas...) : Les DASEN et les DAASEN d'une part et les directeurs de CRDP d'autre part.

A cet égard, la grille spécifique à l'emploi de directeur de CRDP est la suivante :

Échelon	Durée	INM
8e échelon	-	HEB (B3 : 1058)
7e échelon	3 ans	HEA (A3 : 963)
6e échelon	2 ans	821
5e échelon	2 ans	783
4e échelon	2 ans	734
3e échelon	2 ans	684
2e échelon	2 ans	635
1er échelon	2 ans	593

Le régime indemnitaire des directeurs de CRDP est constitué de l'indemnité de charges administratives dont le taux annuel de référence de 9 000 € est modulable jusqu'à 25 %.

Donc, dans ce type de détachement, on constate :

- un déroulement de carrière plus rapide pour les IEN et, dans une moindre mesure, pour les IA-IPR.
- un régime indemnitaire un peu plus favorable pour tous les personnels d'inspection

Chez les DASEN et DAASEN, le déroulement de carrière est encore plus rapide (changement d'échelon tous les 1 an et 6 mois) et le régime indemnitaire très favorable (une PFR dont le plafond est fixé à 29 400 €).

Que propose le ministère ?

Les propositions du cabinet sont d'élargir les emplois de cadres fonctionnels aux fonctions suivantes : DAFCO, DAET, DAFPIC, CSAIO, DAN, directeurs de cabinet,

doyens des groupes d'inspection, proviseur vie scolaire et IENA.

Des questions encore sans réponse

- Quelles seraient les grilles indiciaires afférentes à ces emplois ? Marqueraient-elles une amélioration réelle pour les IEN et IA-IPR ?
- Quels seraient les régimes indemnitaires qui les accompagneraient ?

La question des « doyens de groupe »

L'inclusion des « doyens de groupe » dans ce cadre fonctionnel pose question : ces postes, actuellement tournants et soumis à l'approbation du collège, deviendraient un enjeu de carrière pour une fonction qui a pour objet de garantir un fonctionnement collégial.

Un accès fortement limité

Si l'accès au "cadre d'emplois" améliorerait le déroulement de carrière de certains personnels d'inspection, l'accès à ce type de poste, qui leur est actuellement réservé, serait désormais ouvert aux personnels de direction ! De la même façon, les personnels d'inspection pourront prétendre au poste de proviseur scolaire....

Pour rappel :

- IEN = 2100,
- IA-IPR = 1100
- Per.dir = 13 500

Autrement dit, si cette perspective de création de cadre d'emploi commun aux trois corps améliorerait la situation de quelques personnels d'inspection, elle en limiterait sérieusement l'accès au plus grand nombre par l'augmentation considérable de la taille des « corps viviers ».

D'ailleurs, le SNPDEN (syndicat des personnels de direction de l'UNSA) ne s'y est pas trompé et il a produit dès la sortie du MEN le communiqué suivant :

Feu vert pour un corps de l'encadrement ?

Lors de la réunion commune des GT 9 (personnels de direction) et 10 (personnels d'inspection) sur les "parcours professionnels", le ministère a présenté des pistes sur le rapprochement des corps d'encadrement et la création d'un cadre des emplois fonctionnels académiques comme DAET, DAFPIC, etc, les intégrant dans les perspectives professionnelles normales de l'encadrement. Le SNPEN (comme toutes les organisations représentatives de personnels de direction) et le SIEN (syndicat de l'UNSA des IEN) ont accueilli favorablement ces perspectives de discussions (qui ne se substituent pas à nos revendications propres).

Seule la FSU a fait état de son opposition à un tel projet. »

La FSU (le SNPI et le SNUPDEN) a surtout regretté l'ab-

Pour comprendre les propositions faites au GT10

sence de propositions vers la très grande majorité des personnels d'inspection.

Et après l'emploi fonctionnel ...

Notons qu'il y a actuellement 5 ou 6 IEN qui sont directeurs de CRDP et 1 ou 2 DAASEN. De la même façon, des personnels de direction sont aussi sur ces emplois. Il est difficile de l'estimer précisément, car une fois détaché dans l'emploi, s'ils remplissent les conditions, les IEN ou personnels de direction sont souvent promus dans le corps des IA-IPR par liste d'aptitude ou par détachement ou par intégration directe. Bien leur en prenne, car à l'issue de leur détachement, s'ils souhaitaient réintégrer les missions ordinaires d'un IEN ou d'un personnel de direction alors qu'ils ont atteint la HEB, ils réintégraient leur grille HC dont l'échelon culmine à la HEA.

C'est peut-être en partie pour cette raison que la seconde voie d'accès à la HEB pour les IEN par la création d'un « échelon spécial » est aussi proposée. En effet, soit pour se soustraire à l'obligation de mobilité, soit parce que les fonctions sont limitées dans le temps (doyen de groupe, par exemple), l'inspecteur détaché peut demander à réintégrer son corps d'origine.

Qu'est qu'un « échelon spécial » ?

C'est un échelon pour lequel l'accès n'est pas automatique ; il fonctionne comme un grade supplémentaire à la hors-classe. Il en existe dans plusieurs corps de la FPE. On peut prendre par exemple le corps des administrateurs civils.

► [décret sur statut particulier du corps des administrateurs civils](#)

Son accès est réglementé de la façon suivante :

« II. — Peuvent accéder au choix à l'échelon spécial du grade d'administrateur général, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce grade fixé par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, les administrateurs généraux inscrits sur un tableau d'avancement ayant au moins quatre ans d'ancienneté au 5e échelon de leur grade ou ayant occupé pendant au moins deux ans, au cours des cinq années précédant l'établissement du tableau d'avancement, un emploi mentionné à l'article 25 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

« III. — Peuvent accéder au choix à l'échelon spécial du grade d'administrateur hors classe, dans la limite d'un pourcentage des effectifs de ce grade fixé par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la

fonction publique et du ministre chargé du budget, les administrateurs hors classe inscrits sur un tableau d'avancement ayant au moins quatre ans d'ancienneté au 7e échelon de leur grade.

On remarquera que dans la rédaction du décret portant statut particulier du corps des administrateurs civils, l'accès fonctionnel à l'échelon spécial n'est pas exclusif d'un accès par l'ancienneté. Or, dans la formulation du texte transmis par le cabinet dans le cadre du GT 10, l'accès à un échelon spécial pour les IEN semble être lié uniquement aux "fonctions et responsabilités exercées précédemment" : donc un grade à accès fonctionnel qui sera d'abord réservé, semble-t-il, aux agents ayant exercé d'autres fonctions que celles exercées « ordinairement » par les IEN.

En conclusion

Les possibilités d'accès à la hors échelle B pour les IEN pourraient constituer une avancée. Mais les conditions dans lesquelles elles sont envisagées risquent fort de les limiter à une mesure d'ordre symbolique. Le choix d'une accession essentiellement fonctionnelle est insuffisant aux yeux du SNPI : il serait pour le moins paradoxal que cette amélioration ne bénéficie qu'à des inspecteurs qui exerceraient seulement des missions autres que celles d'inspection.

La demande première des inspecteurs n'est pas l'organisation de "plans de carrière" atypiques mais de pouvoir faire leur métier dans des conditions décentes, avec une rémunération qui correspond à leur engagement et à leur formation.

