

LIVRET D'ACCUEIL

DES INSPECTEURS D'ACADÉMIE



Syndicat des Inspecteurs d'Académie

46 avenue d'Ivry 75013 PARIS

Téléphone : 01 53 82 26 76

Télécopie : 01 40 63 29 68

Messagerie électronique : syndicatia2@gmail.com

<http://www.syndicat-ia.fr>

Accueil, suivi et aide

Félicitation et bienvenue dans notre corps !

Le SIA, dont l'engagement se fonde sur des valeurs de solidarité, s'attache à accompagner et aider les collègues tout au long de leur carrière. C'est pourquoi nous envoyons aujourd'hui à chacun d'entre vous un dossier d'accueil qui est aussi un document d'information sur la carrière d'Inspecteur d'académie.

Sur l'ensemble des points abordés dans ce livret, le SIA a des revendications précises pour améliorer une situation de carrière et d'exercice de hautes responsabilités pédagogiques dans le système éducatif.

Le SIA apporte aussi son soutien aux collègues chaque fois que cela est nécessaire :

- pour les mutations, pour que soit prise en compte la situation personnelle ;
- pour les démarches administratives qui demandent parfois une intervention auprès de l'administration centrale ou des services rectoraux (indemnité de changement de résidence, remboursement de déplacements, indemnité de stage...);
- pour l'ajustement des extensions géographiques qui peuvent améliorer des situations personnelles, en l'absence de possibilité de mutation ;
- pour l'obtention d'un logement dans un établissement scolaire par utilité de service, d'un prêt auprès d'organismes bancaires mutualistes, etc.

Ainsi le SIA s'efforce-t-il de jouer pleinement son rôle au service des collègues dès leur entrée dans le corps en les informant, en les épaulant du mieux possible pour aborder la fonction dans les meilleures conditions et en leur traçant des perspectives qui contribuent à l'amélioration des carrières et des conditions de travail. Cette orientation syndicale prend en compte à la fois la défense de nos missions et de nos carrières et celle des intérêts moraux et matériels de chacun.

Ce qui nous différencie des autres organisations syndicales

Le siège social du SIA se trouve dans les locaux de la FSU. Sans pour l'instant y être affilié, le SIA est proche de cette fédération par son attachement au service public de l'éducation et aux valeurs qui fondent notre école républicaine.

Le corps des IA IPR n'est pas représenté dans toutes les instances paritaires ministérielles en revanche la FSU y est largement présente. Ainsi cette proximité permet de fournir aux commissaires paritaires de la FSU siégeant au Comité Technique Paritaire Ministériel (et ayant droit de vote), un argumentaire rejetant certains projets du Ministère de l'Education nationale qui ne sont pas favorables à notre corps des IA IPR.

Le SIA ne syndique pas que des IPR. Il est le seul à regrouper tous les inspecteurs d'académie quelles que soient leur fonction (IPR, DSDEN, Conseiller de Recteur : DAET, DAFPIC, CSAIO....).

Si certaines de nos revendications sont communes avec l'autre syndicat représentatif, le SNIA IPR (augmentation de l'ICA, accès à l'échelle C) d'autres ne le sont pas comme l'attribution d'une voiture de fonction ou le classement au niveau des hauts fonctionnaires (experts et dirigeants) dans le projet de refonte de la grille de la fonction publique que le SIA est le seul à revendiquer clairement.(1)

C'est ainsi que sont tracées de vraies perspectives pour un corps de hauts fonctionnaires fiers de leurs compétences et conscients de l'importance de leurs missions. Et nous vous appelons à nous rejoindre pour être plus nombreux à les soutenir.

En attendant, si vous souhaitez des compléments d'information, le SIA se tient à votre disposition.

Robert Prosperini
Secrétaire général du SIA

(1) Le SIA vient chaque année à la rencontre des nouveaux collègues lors d'un des premiers regroupements à l'ESEN. Il demande tous les ans sans succès (faute d'adhésion des autres organisations à cette proposition) que cette rencontre soit intersyndicale) pour que chaque organisation présente ses orientations. Un tel débat nous semble de nature à permettre à chacun d'exercer un vrai choix quant à son engagement syndical. Vous pouvez vous-même appuyer cette demande auprès du directeur de l'ESEN.

L'ENTRÉE DANS LE CORPS

L'affectation.....	p 3
Le reclassement.....	p 4
L'installation.....	p 5
Le traitement.....	p 6
Les frais de déplacements.....	p 7

LA CARRIÈRE

Les promotions d'échelon.....	p 8
La hors classe.....	p 8
L'évolution de carrière.....	p 9
L'évaluation.....	p 10

LA PREMIÈRE ANNÉE

La formation.....	p 11
Le calendrier de la formation.....	p 13
La titularisation.....	p 13

La démission.....	p 14
La mutation.....	p 14

L'HISTOIRE DU SYNDICALISME

De l'amicale au syndicat.....	p 15
Syndicalisation et loyauté.....	p 16
La charte du SIA.....	p 17
Le correspondant académique du SIA.....	p 17

ANNEXES

Calculez votre reclassement.....	p 18
Le traitement.....	p 20
Un juste retour des choses.....	p 21
Le SIA, le syndicat de tous les IA.....	p 22
Correspondants académiques du SIA.....	p 23
Vœux d'affectation.....	p 24
Bulletin d'adhésion.....	p 25

L'entrée dans le corps

Le recrutement dans le corps des IA IPR se fait selon plusieurs voies :

- le concours pour lequel le niveau de l'agrégation est requis ;
- le détachement créé initialement pour permettre la mobilité des personnels entre ministères ;
- la liste d'aptitude réservée aux IEN hors classe ;
- le concours sur titre, créé en 2009 et pour lequel le niveau licence suffit.

L'affectation

LE PRINCIPE DE MOBILITÉ

L'obligation de mobilité faite aux lauréats du concours a été levée grâce à l'intervention syndicale en 2006.

Ainsi, les lauréats au concours ont la possibilité d'être affectés dans leur académie d'origine si un poste reste vacant après le mouvement des titulaires, et des stagiaires.

Il en est de même pour les IA détachés dans le corps, leur affectation étant prononcée après le mouvement des titulaires, des stagiaires et l'affectation des lauréats au concours.

L'intégration par liste d'aptitude engendre peut de mobilité. En effet, la plupart des collègues concernés occupent déjà des postes de conseillers. Intégrés dans la spécialité AVS, il s'agit pour eux d'une forme de régularisation de leur situation. Ce sont surtout les intégrations sur des fonctions disciplinaires qui peuvent contraindre les collègues à changer d'académie. Il faut cependant noter que l'absence de toute mobilité nationale risquerait de décentraliser la gestion du corps et aboutir à un recrutement académique camouflé. Ainsi le principe de mobilité constitue la contrepartie du classement des IA parmi les hauts fonctionnaires.

C'est pourquoi le SIA veille à ce que tous les collègues aient le même droit à mutation et œuvre pour que les collègues titulaires ne soient plus tenus à l'obligation de rester trois années sur un poste avant de pouvoir postuler pour une mutation.

Comme pour les autres hauts fonctionnaires, pour les collègues qui ne sont pas affectés dans leur académie d'origine le SIA revendique une indemnité de première nomination suffisamment substantielle pour compenser les charges financières tout à fait importantes que constitue l'obligation de double résidence et une proposition de logement administratif dans les établissements scolaires de l'académie.

LA CAPN DE JUIN

1) C'est lors de cette CAPN (commission administrative paritaire nationale), que la DGRH ((Direction générale

des ressources humaines) prononce l'**affectation des lauréats au concours** après le mouvement des titulaires et des stagiaires. La CAPN doit être réglementairement informée des nominations arrêtées par l'administration avant qu'elles ne soient communiquées aux lauréats. Même si l'avis de la CAPN n'est pas requis, les commissaires paritaires jouent un rôle très important :

- en amont, au moment où la DGRH prépare les affectations, toutes les informations sur des situations personnelles qui justifieraient une étude individualisée sont traitées par les représentants du SIA qui les font remonter à la DGRH et à l'IGEN ;

- le jour de la CAPN, si des postes non prévus apparaissent en fin de traitement des mutations, ils peuvent être pris en compte pour améliorer les propositions d'affectation ;

- en aval en cas de situation personnelle particulière, les représentants du SIA peuvent intervenir pour trouver une solution facilitante.

Les critères d'affectation :

Le premier critère est le rang de classement au concours. Le deuxième est la situation familiale des intéressés, notamment celle du conjoint ou des enfants à charge.

L'intérêt du service, notamment sur des postes à profil peut également être invoqué comme critère important.

Les nominations peuvent se faire dans toutes les académies y compris les DOM mais pour ces derniers, les postes ne peuvent être attribués que sur demande des candidats.

Cas particulier :

Concernant certains collègues AVS (administration et vie scolaire), les affectations sont parfois retardées car quelques vacances de postes sont liées au mouvement particulier des IA-DSDEN et des IA adjoints qui se déroule plus tard (début du mois de juillet).

C'est une raison supplémentaire pour ces collègues de s'adresser au SIA pour un suivi très individualisé de leur situation. D'autant qu'il est le seul syndicat qui regroupe l'ensemble des fonctions et donc le seul qui dispose d'une vision globale notamment pour les nominations d'une fonction à l'autre (passage d'un poste EVS ou celui d'IA adjoint par exemple).

Comment faire tes vœux ?

Il faut demander pour les deux premiers vœux les postes que tu souhaites, y compris s'ils ne sont pas vacants car ils pourraient le devenir dans la dernière partie du mouvement des titulaires au cours de la CAPN de juin. Ensuite, il faut faire figurer par ordre de priorité les autres postes qui t'intéressent le plus parmi la liste des postes vacants proposés par la DE.

Tu disposes de cinq vœux, mais rien ne t'empêche d'ajouter un ou deux vœux supplémentaires parmi les postes proposés. Ils seront pris en compte si besoin.

Tu trouveras **en annexe dans ce livret une fiche de**

vœux d'affectation qu'il faudra retourner au SIA après le premier regroupement à l'ESEN afin que les commissaires paritaires puissent préparer le mieux possible ton affectation. Si des évolutions de postes qui pourraient t'intéresser apparaissent avant la CAPN, nous te tiendrons informé afin que tu puisses réajuster tes vœux.

2) C'est aussi lors de cette CAPN de juin que sont prononcées **les nominations sur liste d'aptitude**. La réglementation stipule que les possibilités d'inscription correspondent à 25% du nombre total des places mises aux concours. Le nombre de nominations est en réalité inférieur à ce quota potentiel. Le SIA soutient les candidatures présentant des titres universitaires solides.

La CAPN d'AOÛT

C'est lors de cette CAPN que sont prononcés **le recrutement et l'affectation des détachés** par la DGRH après la fin du mouvement des titulaires, des stagiaires et l'affectation des lauréats au concours.

L'avis de la CAPN est réglementairement requis pour arrêter les nominations ce qui laisse un rôle aux commissaires paritaires en amont de la CAPN, au moment où la DGRH arrête la liste des postes proposés au détachement. Toutes les informations sur des situations personnelles qui justifieraient une étude individualisée sont donc traitées par les représentants du SIA qui les font remonter à la DGRH et à l'IGEN.

Le recrutement est fait sur la base des avis portés par l'Inspection générale de la discipline et par le Recteur de l'académie d'origine. Seuls les avis favorables ou très favorables peuvent conduire à un recrutement.

L'affectation est prononcée à partir des vœux des candidats en fonction de l'intérêt du service c'est-à-dire des priorités établies entre les académies.

Le reclassement

APRÈS UN RECRUTEMENT PAR CONCOURS

Le décret du 12 janvier 2010 porte reclassement des lauréats du concours d'IA IPR.

Les lauréats du concours entrent de plain-pied dans le corps des IA-IPR dès leur succès, ce qui a trois conséquences importantes :

- une conséquence financière : le reclassement permet d'améliorer immédiatement ou à court terme la rémunération indiciaire ;
- une conséquence de carrière : la durée requise pour accéder à la hors classe (six ans) intègre l'année de stage ;
- la reconnaissance comme membres à part entière du corps des IA, au sein des académies.

Il est à noter :

- que ces dispositions se rapprochent de la demande du SIA d'obtenir le statut de « délégué » pour les lauréats du concours en substitution de celui de stagiaire ;

- que la durée de stage d'une année répond également à la demande du SIA de ne pas voir prolonger inutilement la formation initiale.

APRÈS UN RECRUTEMENT PAR LISTE D'APTITUDE

Le décret n°2006-29 (Version consolidée au 9 février 2006) porte titularisation et reclassement des personnels recrutés par voie de la liste d'aptitude dès l'affectation sur un poste d'IA IPR.

Cette disposition permet d'entrer de plain-pied dans le corps, ce qui a deux conséquences importantes :

- une conséquence financière : le reclassement ainsi obtenu permet d'améliorer immédiatement ou à court terme la rémunération indiciaire ;
- une conséquence de carrière : la durée requise pour accéder à la hors classe (huit ans, qui devraient être réduits à 6 suite aux négociations avec le Ministère).

Art. 28. (Modifié en dernier lieu par décret n° 2006-129 du 2 février 2006, art. 2)

3° Les professeurs des universités de 2e classe, les maîtres de conférences, les maîtres-assistants de 1re classe, les professeurs de chaire supérieure et les inspecteurs de l'éducation nationale sont classés à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui dont ils bénéficiaient dans leur corps d'origine.

Dans la limite de la durée exigée par les dispositions statutaires régissant leur nouveau corps pour une promotion à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur précédent grade lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui résulterait d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation.

Les candidats nommés alors qu'ils ont atteint l'échelon le plus élevé de leur précédent grade conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes conditions et limites lorsque l'augmentation de traitement consécutive à leur nomination est inférieure à celle résultant d'une élévation d'échelon.

APRÈS UN RECRUTEMENT PAR DÉTACHEMENT

A la date de ton affectation, tu seras reclassé(e) dans le corps des IA tout en poursuivant ta carrière dans ton corps d'origine (principe de la double carrière) pendant trois ans. Le reclassement des détachés se fait suivant le tableau joint en annexe.

Pendant ton détachement, tu peux demander à tout moment ta réintégration dans ton corps d'origine, de même que l'administration peut - (cas très exceptionnel- interrompre un détachement.

À l'issue des trois années de détachement, il te faudra demander :

- soit un retour dans ton corps d'origine en percevant les effets de ton évolution de carrière dans ton ancien corps ;
- soit une intégration dans le corps des IA-IPR qui ne peut intervenir que sur avis favorable de l'IGEN et du Recteur.

L'installation dans une nouvelle académie

RECHERCHE DE LOGEMENT

Deux cas peuvent se présenter : ou tu décides de déménager avec ta famille ou tu gardes ta résidence d'origine. Dans le premier cas la recherche de logement relève d'une démarche personnelle. Cependant si tu as besoin de loger ta famille pour quelques semaines, tu peux t'adresser au Rectorat pour savoir dans quels établissements il reste des logements de fonction vacants.

Dans le second cas, il faut t'adresser au Rectorat pour connaître les petits logements (studio d'assistants étrangers par exemple) vacants, directement auprès des chefs d'établissement des communes où tu souhaites résider, ou t'adresser au directeur du CROUS pour lui demander s'il dispose de chambre (ou de studio) dont tu pourrais bénéficier. Tu peux également t'adresser en urgence à la préfecture qui dispose d'un parc de logements sociaux réservés aux fonctionnaires (dans le cas particulier d'une double résidence, tu deviens prioritaire).

CONJOINT PERSONNEL DE L'EN

Si tu souhaites obtenir une mutation pour ton conjoint pour qu'il puisse te suivre, deux cas se présentent :

- soit ton conjoint dépend d'une administration de l'EN départementale (ou régionale, pour les ATOS) et tu dois t'adresser dès que tu as connaissance de ta nomination au collègue IA-DSDEN du département (ou au directeur de l'éducation du conseil régional), pour rechercher une solution au moins provisoire d'intégration ;

- soit ton conjoint appartient à un corps géré sur le plan national (professeur du second degré, attaché, CASU, chef d'établissement, etc.) et tu dois alors t'adresser au service gestionnaire du Ministère (DGRH pour les enseignants et les administratifs et DE pour les CASU et les chefs d'établissement).

Pour ces démarches particulières, le SIA t'assurera

Besoin d'aide, de soutien et d'information

Pour que le SIA assure une liaison directe avec toi, te communique régulièrement toute information utile, envoie ton adresse postale et tes coordonnées à :

syndicatia2@gmail.com

un soutien personnalisé si tu le souhaites, dès qu'il en sera informé.

SCOLARISATION DES ENFANTS

Pour l'inscription de tes enfants, tu pourras t'adresser au collègue IA-DSDEN du département où tu résideras qui, comme membre de notre corps, et parfois même de notre syndicat, devrait pouvoir t'aiguiller et faciliter leur inscription. S'il subsiste des difficultés, n'hésite pas à nous écrire ou nous téléphoner pour que le SIA intervienne dans ton académie pour faire avancer les choses.

INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Pour tout accès à un corps de promotion, tu as droit au bénéfice de l'indemnité de changement de résidence dès ta première affectation (il faudra donc en faire la demande auprès de ton rectorat d'accueil dès que tu auras pris connaissance de ta nomination). Le montant de l'indemnité est fonction de l'importance de la famille puisque toi même, ton conjoint et chacun de tes enfants comptent pour une somme forfaitaire qui est fonction également de la distance de ton nouveau poste à l'ancien.

Attention : un texte récent autorise les rectorats à ne verser cette indemnité que la deuxième année d'installation. Le SIA a dénoncé cette injustice face à des mobilités subies et tente d'obtenir l'annulation de cette clause.

MAIF

Le montant des cotisations d'assurance MAIF sont différentes d'une section départementale à l'autre. Il peut s'avérer dans certains cas très intéressant financièrement de changer d'affiliation départementale.

Sache que dans ce cas, la MAIF n'exige pas une adresse personnelle (l'adresse du rectorat suffit, la MAIF en a surtout besoin pour t'envoyer ses publications). De même, il n'est pas nécessaire de changer de plaque d'immatriculation si ta résidence principale est ailleurs (principe de la double résidence).

MGEN

Deux solutions se présentent à ton choix :

- conserver l'affiliation dans ton département d'origine durant l'année de stage ;
- demander une affiliation à la section départementale de ta résidence administrative (rectorat).



Le traitement

Le tableau des rémunérations est publié en annexe.

L'ICA

En plus du traitement, chaque IA reçoit une indemnité de charges administratives qui comporte une part fixe et depuis janvier 2006 une part modulable.

Pourquoi cette modulation ?

Dans le cadre des dispositions visant à introduire une part de mérite dans les rémunérations des fonctionnaires l'Administration Centrale a imaginé pour les Inspecteurs d'Académie une modulation de l'ICA.

Le décret n° 2009-1426 du 20 novembre 2009 confirme le principe de modulation : « *le montant de l'indemnité allouée à chacun des bénéficiaires mentionnés au présent article est fixé en fonction des objectifs définis dans la lettre de mission individuelle et de la manière de servir, en tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle prévue par les dispositions statutaires* ». Ce montant est modulable (cf. Tableau ci-dessous). Ces dispositions s'appliquent aussi aux stagiaires.

LA POSITION DU SIA

Le SIA, dès l'annonce de l'introduction d'une modulation, a manifesté son total désaccord avec cette mesure car elle est :

- **inéquitable** dès lors que tous les IA-IPR ne peuvent pas avoir accès à des missions autres que celles inhérentes à leur fonction. Ces missions sont peu nombreuses et font rarement l'objet d'un appel à candidature ;
- **vexatoire** parce qu'elle laisse entendre que certains collègues - notamment les stagiaires - pourraient donner moins de satisfaction dans leur manière de servir ;
- **démobilisatrice**. Quand un IA-IPR prend en charge une mission, il ne lui est plus possible d'assumer la totalité de sa fonction d'inspection disciplinaire, les journées n'ayant que 24 heures ! Son ou ses autres collègues de la même discipline continueront-ils à accepter de compenser cette situation ? ;
- **contradictoire** avec le principe de la rémunération indemnitaire des hauts fonctionnaires qui veut que l'ICA soit identique pour tous les membres d'un même grade et qu'une indemnité de performance

fondée sur des critères explicites y soit ajoutée ; L'application de la modulation apparaît très différente d'une académie à l'autre. Il semblerait que le plus souvent, la modulation ait bénéficié au Doyen qui au demeurant reçoit déjà une prime pour assumer ce rôle, aux IA-IPR en charge d'une mission qui prend appui sur un service identifié dans l'organigramme du rectorat, ou à des IA-IPR en charge d'un dossier qui s'inscrit dans les priorités de la politique académique. De plus, l'absence de transparence ne permet pas de vérifier si la dotation budgétaire réservée à la part modulable de l'ICA a été versée dans sa totalité aux IA-IPR.

Dans certaines académies une position affirmée des représentants syndicaux a abouti à ce qu'ils soient associées à la répartition de la modulation.

La modulation est une ineptie, car pour le SIA, il n'y a pas de missions plus méritantes que d'autres et que tous les IA-IPR sont des cadres responsables qui ont embrassé ce métier pour mettre leurs compétences et leur expertise au service du système éducatif.

La question de la manière de servir ne se pose pas du fait même de leur position hiérarchique et de leurs fonctions « de conception et d'encadrement supérieur » dans les mêmes termes que pour des « corps d'exécution » (terminologie officielle de la Fonction Publique).

L'équité et la cohérence y gagneraient à l'évidence dans un contexte où en vérité le système n'est pas en mesure d'évaluer tous les IA, (sans même parler des critères utilisés pour ceux qui l'ont été et qui diffèrent d'une académie à l'autre !). Il doit trouver d'autres moyens pour stimuler l'ardeur de nos troupes déjà en limite de rupture de charge avec des services hebdomadaires de plus de 60 heures.



www.syndicat-ia.fr

Catégories	Taux de référence au 20/11/09	ICA / mois	Taux maximum de majoration
IA-DSDEN et Directeur de l'académie de Paris	9000,00	750,00	25%
Directeur de CRDP, IA adjoint, IA de Paris, Conseillers de recteur (DAET, DAFCO, CSAIO)	9000,00	750,00	25%
IA-IPR et IENET/EG	8000,00	666,66	37,5%

Les frais de déplacements

Dans le cadre de nos missions, nos frais de déplacements sont remboursés par les services rectoraux. Une feuille de frais est à renseigner tous les mois (lieu et horaires du départ et de l'arrivée, dates, repas pris, nuit d'hôtel). Le décret Fonction Publique (n°2000-929 du 22 septembre 2000) précise que les fonctionnaires ne sont pas tenus de fournir la preuve du prix payé pour les frais de restauration. Seules doivent être fournies les factures d'hôtel. L'unique mesure que peut imposer l'administration est un abattement sur le montant du remboursement des frais de repas s'il existe un restaurant administratif à proximité du lieu où s'exerce la mission. Mais il faut savoir que la notion de restaurant administratif est très restrictive : il s'agit de structures interministérielles ouvertes à tous les agents de la Fonction Publique, ce qui n'est pas le cas des restaurants scolaires !

LES TAUX DE REMBOURSEMENT

Repas : 15€25

Nuitée : 60€ (Paris) ; 45€ (Province)

Taux du kilomètre (Métropole et DOM)			
	0-2000 km	2001-10000	>10 000km
5cv ou moins	0,25€	0,31€	0,18€
6et 7 cv	0,32€	0,39€	0,23€
8cv et plus	0,37€	0,43€	0,25€

Polynésie - Nouvelle Calédonie (Francs CFP)			
	0-2000 km	2001-10000	>10 000km
5cv ou moins	40,5	48,6	28,9
6et 7 cv	43,9	53,2	31,2
8cv et plus	47,5	56,7	33,5

Notons à titre de comparaison que les indemnités journalières (per diem) versées aux fonctionnaires européens lorsqu'ils se déplacent, en remboursement de leur hébergement et de leurs repas sont au minimum de 150 € par jour (non compris la prise en charge des remboursements kilométriques ou des billets d'avion ou de train).

Cela justifie d'autant plus la revendication du SIA d'une voiture de fonction. L'audit interministériel de 2007 (Education nationale et Budget) a permis une étude comparative sur le coût des déplacements actuels des inspecteurs et sur les coûts prévisionnels liés à l'attribution d'une voiture de fonction. Il apparaît qu'à partir de 9000km parcourus par an, l'attribution d'une voiture de fonction en crédit-bail - couvrant tous les frais d'entretien et de réparation- serait moins

onéreuse pour l'Etat que nos maigres remboursements actuels. Cela contribuerait de surcroît à éviter les pertes de temps liées à la saisie de nos remboursements que nous réalisons actuellement. Les conclusions de l'audit préconisent également l'attribution d'une carte de crédit permettant de payer sans en faire l'avance le carburant, les péages, les hôtels et les repas.

En tout état de cause, l'augmentation de l'ICA (modulée de surcroît et dont l'application est des plus confuses) qui n'a pas le même objet ne peut en aucun cas compenser les insuffisances constatées dans le remboursement de nos frais de déplacements.

LA DÉCLARATION DE REVENUS

Le barème fiscal des frais kilométriques est plus avantageux. Il peut être donc intéressant de déclarer des frais professionnels réels, et d'autant plus si tu es en double résidence.

La prise en compte des frais réels doit faire l'objet d'une demande au percepteur, car elle n'est pas de droit.

De même, pour une prise en compte de la double résidence, il faut que tu sois en mesure chaque année de faire la preuve qu'elle est indépendante de ta volonté (ex : mutation demandée mais pas obtenue, impossibilité de ton conjoint de te rejoindre du fait de sa situation professionnelle....). En cas de déclaration aux frais réels, tous les remboursements de frais de déplacements doivent être intégrés aux revenus.

Le SIA,
le syndicat
de tous les IA.
Renforcez le !



Le bulletin d'adhésion est également téléchargeable sur le site du SIA rubrique « Adhésion »

www.syndicat-ia.fr

La carrière

Les promotions d'échelon

Avant 1998 (cf. décret n° 90-675 du 18 juillet 1990), le passage d'échelon se faisait à deux rythmes en fonction de la note professionnelle établie de façon conjointe par le Recteur et l'Inspection Générale (nous étions alors sous cette double tutelle). À l'initiative du SIA, il a été obtenu l'avancement d'échelon automatique. Le SIA souhaitait que le changement d'échelon se fasse tous les deux ans, l'administration parlait de 2 ans et 6 mois. Après négociation, il a été décidé qu'il serait de 2 ans et 3 mois. Avec l'obtention de ce nouveau mode de promotion, la notation a disparu.

A partir du 7^e échelon, tu intégreras l'échelle A qui comporte 3 chevrons, le troisième est assimilé au premier chevron de l'échelle B qui en compte aussi trois.

Eche- lon	Chevron	Durée dans l'échelon	Indice
1		2 ans et 3 mois	582
2		2 ans et 3 mois	631
3		2 ans et 3 mois	680
4		2 ans et 3 mois	734
5		2 ans et 3 mois	783
6		2 ans et 3 mois	821
7	A1	1 an	881
	A2	1 an	916
	A3	1 an	963

La hors classe

L'avancement à la hors-classe ne donne pas lieu à la présentation d'un acte individuel de candidature. On est ayant droit quand on a atteint le 6^e échelon et une ancienneté de 6 années dans le corps. Les dossiers des ayants droit sont étudiés en CAPN. Chaque dossier comporte un avis du Recteur synthétisés en deux items : proposé ou non proposé. L'accès à la Hors classe est lié à la lettre de mission et à l'évaluation du Recteur.

La hors classe compte deux échelons. Son accès entraîne le passage immédiat au 1^{er} échelon de la hors classe sans conservation d'ancienneté si l'on n'a pas atteint le 7^e échelon de la classe normale - avec conservation de l'ancienneté si le 7^e échelon de la classe normale a été atteint.

Echelon	Chevron	Durée dans l'échelon	Indice
1	A1	1 an	881
	A2	1 an	916
2	A3 / B1	1 an	963
	B2	1 an	1004
	B3		1058

L'action syndicale et la pugnacité sur ce dossier du SIA ont permis ces dernières années :

- de diminuer le nombre d'années (de 10 à 8 puis 6 ans) d'exercice dans le corps pour pouvoir postuler à la hors classe. Prenant en compte que le recrutement par détachement peut permettre dans certains cas un accès à la Hors classe dès leur intégration (après 3 ans de détachement), le SIA demande que l'ancienneté pour accéder à la Hors classe soit pour tous réduite à 4 ans ;
- d'obtenir un taux de passage à la Hors-Classe de 50% des ayants droit (le plus haut taux possible dans la fonction publique) ;
- d'inscrire au tableau d'avancement, dans l'ordre de l'ancienneté dans le corps et en prenant en compte la proximité du départ en retraite des IA bénéficiant d'un avis proposé des recteurs.

Le critère retenu par la Direction de l'encadrement est la valeur professionnelle. Ainsi sont écartés tous les inspecteurs qui font l'objet d'un avis défavorable de la part des Recteurs et/ou du Doyen de l'IGEN (l'avis de l'IGEN ne n'est plus requis depuis 2010). À qualité égale, les dossiers retenus font généralement l'objet d'un classement sur le fondement de l'appartenance au 7^e échelon 3^e chevron et selon les critères suivants : l'ancienneté dans le corps ; le mode de recrutement (concours, liste d'aptitude, détachement) ; l'ancienneté dans le chevron ; l'âge en dernier critère.

En 2006, la DE a introduit un critère supplémentaire : les missions exercées. Cette position de l'administration Centrale a la double conséquence :

- de porter atteinte à l'unité du corps ;
- d'introduire une discrimination entre les IA qui ne se fonde pas sur le seul critère réglementaire d'étude comparative du mérite.

Ces deux raisons sont susceptibles d'entraîner des recours des IA victimes d'une mesure arbitraire et de mettre en cause « la sécurité juridique » du tableau d'avancement. Les critères ajoutés par la DE engendrent de l'iniquité, et comme ils sont appliqués de façon fluctuante, ils sont source de confusion et ouvrent la porte à des positions corporatistes qui desservent l'ensemble du corps.

Rappelons que la hors classe des IA ne correspond qu'à un légitime recalage indiciaire du corps (accès à

l'échelle lettre B) obtenu difficilement et grâce au SIA à la suite des dispositions favorables prise en 1989 par le Ministre JOSPIN uniquement pour les enseignants (à l'exclusion cependant du corps des agrégés). L'utilisation de la technique de la hors classe pour l'accès à l'échelle B n'a constitué qu'un biais « pour permettre ce recalage ».

La fluidité du passage à la Hors-Classe est une condition indispensable pour que tout IA-IPR se sente pleinement accueilli dans une carrière ouverte à l'échelle B. C'est pourquoi le SIA continuera son action pour que la hors classe soit intégrée comme un échelon de plus dans la carrière normale des inspecteurs d'académie (carrière linéaire jusqu'au chevron B3) ne serait-ce que pour la différencier de celle des professeurs agrégés et pour que l'échelle lettre C soit alors reconnue comme un échelon exceptionnel.

Au SIA et c'est cela qui fait notre honneur, tout IA est l'égal d'un autre, en droit et en dignité et c'est le corps tout entier et non pas une fraction du corps que nous représentons. C'est la condition, nous en sommes certains, pour maintenir l'unité statutaire des Inspecteurs d'Académie, condition de leur reconnaissance au plus haut niveau de l'Education Nationale et de la Fonction Publique et des avancées statutaires que nous réclamons, pour tous, légitimement.

L'évolution de carrière

Le grade d'IA ouvre à différentes fonctions. Les fonctions traditionnelles les plus connues sont celles : d'IPR, de DSDEN, d'IA adjoint, de conseiller de recteur, de Directeur de CRDP ou de Directeur adjoint d'IUFM. Les trois premières ne sont ouvertes qu'aux IA. Les trois autres mettent les IA en concurrence avec d'autres corps parfois de rang hiérarchique moins élevé (IEN, professeur agrégé, chef d'établissement, etc.).

Cette situation que le SIA dénonce est créatrice de perturbations car certains personnels utilisent la fonction qu'ils exercent sans être IA pour demander à le devenir au prétexte d'une « régularisation » de leur situation. Sans remettre en cause la qualité des collègues concernés, le SIA demande que ces postes ne soient pourvus que par des IA.

D'autres missions en académie qui ne relèvent pas d'une fonction particulière et définie peuvent être très intéressantes à accepter pour ouvrir son champ d'activités professionnelles (exemple : dossier sur le collègue, coordonnateurs de bassin, CASNAV, formation continue, CTICE, ...). Mais dans le cadre de la mobilité que le SIA réclame pour un corps de notre niveau dont les membres peuvent assumer de haute responsabilité dans d'autres ministères, les IA peuvent obtenir des postes de conseiller culturel au ministère des affaires étrangères, de coordinateur des inspections pédagogiques pour le ministère de l'agriculture, le ministère de la défense nationale ou dans des collec-

tivités territoriales comme directeur de l'éducation auprès des conseils généraux ou régionaux.

D'autres fonctions auprès d'organismes nationaux ou internationaux qui ont vocation à faire de la formation peuvent être obtenues : nomination à l'ESEN ; détachement auprès de l'UNESCO, du Bureau International du Travail, de la mission laïque ou de l'AEFE, de l'Union Européenne ; mission d'expert dans le cadre de programmes d'assistance technique internationaux, etc.

Toutes ces possibilités qui sont offertes pour notre corps témoignent du haut niveau de compétence de ses membres, de la confiance dont ils jouissent auprès d'autres institutions et doivent être largement développées pour que tous les collègues qui souhaitent donner à leur carrière une dimension nouvelle puisse le faire avec la plus grande facilité.

Et bien sûr, il y a la promotion à l'Inspection générale de l'Éducation nationale. Celle-ci est inscrite dans la trajectoire d'un IA qui souhaite prendre des responsabilités plus importantes au sein du système éducatif puisque l'IGEN constitue le corps d'expertise que consulte le Ministre pour le suivi, le contrôle et les réformes du système éducatif dans son ensemble. L'accès au corps de l'IGEN était d'ailleurs inscrit dans l'évolution naturelle de carrière au moment de la création du corps des IA à compétence pédagogique, qui a été bâti en 1963 avec ses 150 premiers membres sur le modèle de l'IGEN et pour remplacer celle-ci dans ses fonctions qu'elle ne pouvait plus assumer sur le terrain. Désormais, le rapport de un à six entre le nombre d'IG et celui d'IA rend plus difficile cette promotion d'autant que des nominations au tour extérieur dans certaines disciplines diminuent le nombre de possibilités offertes aux IA.

Le SIA réclame que soit ouvert de façon plus large et plus transparente l'accès des IA à l'IGEN qui constitue la voie normale de promotion à laquelle nous devons pouvoir prétendre. Pour cela, il faudrait établir un ratio clair entre le nombre d'IA et le nombre d'IG correspondant d'ailleurs à un ratio également clair entre le nombre d'IA et le nombre de professeurs.

Le SIA n'est pas de ceux qui demandent un accroissement trop important de l'encadrement supérieur qui doit conserver son niveau de responsabilité. Un nombre d'IA stabilisé autour de 1200 toutes fonctions confondues (correspondant à un ratio moyen d'un IA pour 400 professeurs) et un nombre d'IG stabilisé à 300 (correspondant à un ratio d'un IG pour quatre IA-IPR) permettraient à tous les IA entrés tôt dans la carrière et présentant des qualités dans leur action professionnelle de prétendre à devenir Inspecteur général.

Le SIA te soutiendra dans ton projet de carrière, notamment lorsqu'il s'agit d'obtenir des fonctions dans lesquelles la compétence pédagogique et la capacité de gérer des personnels permettent une valorisation de notre expertise et de notre corps.

L'évaluation

Elle est régie par deux textes : un décret et un arrêté. Des négociations entre le MEN et deux syndicats (le SNIA IPR et le SNIEN UNSA) auxquelles n'a pas été associé le SIA, ont abouti à la signature en novembre 2008 d'un protocole d'accord qui a supprimé notre lien hiérarchique avec l'Inspection générale.

Le décret du 12 janvier 2010 modifie ainsi le décret de 1990 comme suit :

Les inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux font l'objet d'une évaluation dont la périodicité et les modalités sont fixées par arrêté du ministre chargé de l'éducation nationale. Cette évaluation, conduite par le recteur ou le supérieur hiérarchique direct, donne lieu à un entretien. Elle porte sur leurs activités, leurs compétences et la réalisation des objectifs qui leur ont été fixés par une lettre de mission pluriannuelle établie par le recteur ou le supérieur hiérarchique direct. *(texte supprimé : L'évaluation tient compte du rapport établi par l'inspection générale de l'éducation nationale sur leur valeur professionnelle).*

L'arrêté du 11 août 2005 fixe les conditions générales d'évaluation des fonctionnaires titulaires appartenant aux corps des IA-IPR et des IEN régis par le décret du 18 juillet 1990 ou détachés dans l'un de ces deux corps sauf en qualité de stagiaires. L'arrêté d'application du décret du 22 mars 2010 en modifie certains éléments (voir ci-après).

PÉRIODICITÉ DE L'ÉVALUATION

La périodicité de l'évaluation ne peut être inférieure à trois ans et supérieure à cinq ans. Chaque année, le recteur ou le chef de service pour les personnels détachés ou mis à disposition désigne les inspecteurs qui font l'objet de l'évaluation au titre de ladite année. *(Texte antérieur : Chaque année, le recteur ou le chef de service pour les personnels détachés ou mis à disposition, en concertation avec le doyen de l'inspection générale de l'éducation nationale, désigne les inspecteurs qui font l'objet de l'évaluation au titre de ladite année).*

La liste des personnels concernés sera portée à la connaissance des élus en commissions administratives paritaires compétentes.

MODALITÉS DE L'ÉVALUATION

L'évaluation est conduite par le supérieur hiérarchique direct de l'inspecteur et s'appuie sur une lettre de mission pluriannuelle. Elle comporte un entretien et donne lieu à un compte rendu. En académie, cet entretien est conduit par le recteur pour les IA-IPR, les IEN-ET et les IEN-IO.

LA LETTRE DE MISSION

La lettre de mission pluriannuelle est établie par le supérieur hiérarchique direct après un entretien avec chaque inspecteur, *(texte supprimé : consultation de l'IGEN)* et validation par le recteur ou le chef de service. Elle définit des objectifs pour l'inspecteur et prévoit les activités et responsabilités qui lui sont confiées.

En académie, cette lettre de mission individuelle se fonde sur le programme de travail des inspecteurs (PTA) défini par le recteur d'académie et l'IGEN et une note de l'intéressé sur ses activités.

Les inspecteurs titulaires nouvellement nommés dans le corps et ceux qui ont changé d'affectation reçoivent leur lettre de mission dans l'année qui suit leur prise de fonction. Chaque inspecteur est informé par écrit, quatre semaines à l'avance, de la date de son entretien d'évaluation. Huit jours avant cet entretien, l'inspecteur adresse à son supérieur hiérarchique direct un rapport d'activité portant sur la période couverte par l'évaluation. *(texte supprimé : Préalablement à l'entretien, le supérieur hiérarchique direct prend connaissance du rapport d'expertise sur la valeur professionnelle de l'inspecteur que l'inspection générale de l'éducation nationale a transmis au ministre. Ce rapport est communiqué à l'intéressé).*

LE RAPPORT D'EXPERTISE DE L'IGEN

(article abrogé) : Il est établi après l'observation de l'inspecteur dans l'exercice de ses missions. Ce rapport comporte plusieurs composantes de la valeur professionnelle : son expertise scientifique et la manière dont il l'entretient ou l'améliore, l'efficacité de son action lorsqu'il procède à des inspections ou à des animations et la manière dont il conduit les missions nationales qui lui sont confiées, telles que sa participation à des groupes d'expertise ministériels ou la responsabilité de sujets d'examen ou de jurys de concours).

L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

Il porte principalement sur :

- le degré de réalisation des objectifs fixés et les méthodes employées pour les atteindre ;
 - la maîtrise des fonctions occupées et les qualités effectivement mises en œuvre au cours de la période évaluée ;
 - les perspectives d'évolution professionnelle et les besoins de formation qui lui sont éventuellement liés.
- Il conduit à l'élaboration d'une nouvelle lettre de mission individuelle.

LE COMPTE RENDU D'ÉVALUATION

Le supérieur hiérarchique direct de l'inspecteur rédige le compte rendu d'évaluation *(texte supprimé : qui tient compte du rapport d'expertise de l'inspection générale de l'éducation nationale)* et le transmet pour validation au recteur ou au chef de service. Le compte rendu d'évaluation est communiqué à l'intéressé qui, le cas échéant, y porte ses observations, puis versé à son dossier administratif. Pour l'élaboration du tableau annuel d'avancement à la hors-classe, l'évaluation du recteur ou du supérieur hiérarchique direct des inspecteurs, telle que définie dans les articles ci-dessus, est prise en compte. *(Texte antérieur : Pour l'élaboration du tableau annuel d'avancement à la hors-classe, sont pris en compte l'évaluation du recteur ou du supérieur hiérarchique direct et le rapport d'expertise de l'inspection générale sur la valeur professionnelle des inspecteurs tels qu'ils sont définis dans les articles ci-dessus).*

La première année

La formation

Les modalités de la formation ont été modifiées et actées dans la circulaire n°2009-053 du 7 avril 2009 parue au B0 n°15 du 9 avril 2009 dont nous présentons ici de larges extraits.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

La formation revêt un caractère obligatoire. Elle s'effectue pendant l'année qui suit l'admission au concours de recrutement. Elle tient compte des acquis antérieurs des stagiaires. L'organisation générale et le calendrier des formations sont définis au niveau national par la direction de l'encadrement.

La formation est organisée en sessions dont le cahier des charges est défini par l'ESEN et la mise en œuvre assurée par l'ESEN et les académies. Ces sessions de formation dont la durée minimum est de 70 jours, sont complétées, lors de l'année qui suit la titularisation, par un droit d'inscription prioritaire à des stages proposés dans le cadre du Programme national de pilotage (P.N.P.) de formation des personnels d'encadrement, dans la limite de dix jours par stagiaire.

La formation est organisée selon les principes suivants :

- une formation en **alternance** reposant à la fois sur un stage en responsabilité et sur des périodes de formation ;
- une formation **individualisée**, appuyée sur un bilan de compétences et un parcours individuel de formation ;
- une formation **ouverte**, comportant des périodes d'étude dans d'autres administrations de l'État, ainsi qu'un stage en entreprise et l'observation d'un autre système éducatif européen.

Le stage en responsabilité et les sessions de formation constituent les deux composantes de la formation. Chaque stagiaire est suivi par un tuteur. Des formateurs associés à l'ESEN assurent la formation en académie.

ORGANISATION DE LA FORMATION

Le dispositif de formation est organisé en deux périodes : une période de positionnement institutionnel qui se déroule dès la réussite au concours (de mi-mai au début juillet) et une période de professionnalisation au cours de l'année de stage en responsabilité (du 1er septembre 2010 au 31 août 2011).

La période de positionnement institutionnel a pour finalité de donner aux stagiaires une culture de cadre de la fonction publique d'État et de les préparer à l'exercice de la responsabilité. Elle comporte trois regroupements d'une semaine à l'ESEN, deux périodes d'une semaine en académie, et deux stages en milieux extérieurs à l'Éducation nationale.

Les trois regroupements prévus à l'ESEN sont destinés à engager le stagiaire dans un processus qui le conduira à l'exercice de ses nouvelles responsabilités, en lui fournissant les références et les outils indispensables pour agir dans le contexte de l'action éducatrice de l'État. La formation envisagée vise la maîtrise des principes fondamentaux du management, de la conduite de projet et des démarches d'évaluation. Pour chaque stagiaire, un bilan de compétences et un portfolio de formation initiale sont établis. Ces opérations sont assurées par l'ESEN.

La première période en académie vise à l'approfondissement de la connaissance du fonctionnement d'une académie et du rôle de l'encadrement dans la définition et le pilotage de son projet annuel de performance. La seconde période s'effectue dans l'académie d'affectation. Elle permet un premier contact avec le contexte professionnel d'exercice du métier. Pour ce qui concerne les I.E.N. du 1er degré, cette période se déroule dans la circonscription d'affectation du stagiaire.

Le premier stage extérieur est consacré à la connaissance des missions régaliennes de l'État. Il est organisé par l'ESEN en collaboration avec les académies et avec l'appui de grandes écoles de service public. Le second stage s'effectue dans une grande entreprise et est orienté vers le management et la pratique de la gestion des ressources humaines. Il est organisé par l'académie d'origine sur la base du cahier des charges élaboré par l'ESEN.

La période de professionnalisation a pour finalité de permettre aux stagiaires de développer leur expertise professionnelle. Elle a aussi vocation à renforcer leur positionnement de cadre du système éducatif. Elle est fondée sur l'alternance entre trois périodes longues en académie et trois regroupements de quatre jours chacun à l'ESEN. Cette période de professionnalisation est organisée selon le principe d'individualisation des parcours de formation.

Les trois regroupements à l'ESEN offrent la possibilité de faire le point sur la mise en œuvre des projets individuels de professionnalisation, d'approfondir le champ de l'expertise des stagiaires par la mutualisation des pratiques professionnelles. Par ailleurs, les modules de formation complètent les connaissances relatives à la culture d'encadrement, approfondissent la réflexion sur les différents aspects de la politique ministérielle.

Les sessions de formation organisées par les académies répondent au cahier des charges fixé par

Adresse du site de l'ESEN

<http://www.esen.education.fr>

l'ESEN. Elles visent plus spécifiquement le développement de l'expertise professionnelle. Elles peuvent prendre la forme soit d'actions de formation spécifiquement dédiées aux personnels d'encadrement stagiaires, soit d'actions ouvertes à l'ensemble des personnels d'encadrement. Ces formations peuvent être organisées en inter académie.

L'ouverture européenne et la connaissance des systèmes éducatifs étrangers constituent aujourd'hui une nécessité pour les cadres. Aussi, un module consacré à l'Europe est-il introduit dans la formation des inspecteurs. Il est composé d'une session de formation à l'ESEN complétée par un stage d'étude de deux semaines dans un pays d'Europe. Ce stage est organisé par les académies à partir du cahier des charges élaboré par l'ESEN.

Formations complémentaires : la formation ne se limite pas à ce dispositif obligatoire mais s'inscrit dans l'ensemble de la carrière à travers les formations offertes par l'ESEN dans le cadre du P.N.P. ou par les académies à travers les Plans académiques de formation. L'accent est mis sur le début de carrière. Ainsi, en fonction de leur bilan de compétences et des besoins qu'ils expriment, les inspecteurs peuvent bénéficier d'un droit d'inscription prioritaire d'une dizaine de jours dans l'offre de formation du P.N.P. soit pendant l'année de stage soit dans l'année qui suit leur titularisation.

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE

La gestion administrative et financière de l'ensemble des stagiaires est de la responsabilité des services académiques dans lesquelles les stagiaires sont affectés. Toutefois pendant la période de positionnement institutionnel, les lauréats du concours restent pris en charge par leur académie d'origine.

Les ordres de mission pour la participation aux regroupements prévus à l'École supérieure de l'Éducation nationale sont établis par les académies à raison d'un aller-retour par semaine de regroupement selon le calendrier fourni par l'école.

Pour ce qui concerne les actions de formation qui se déroulent dans ses locaux, l'ESEN prend en charge les coûts relatifs à l'hébergement et à la restauration des stagiaires, des formateurs ou des tuteurs, ainsi que l'intégralité des frais relatifs aux prestations de formation. Les frais de transport demeurent à la charge des académies (académie d'origine pour la période de positionnement institutionnel de mai à juillet, et académie d'affectation pour la période de professionnalisation durant la prochaine année scolaire.

Pour toutes les actions de formation qui ne se déroulent pas à l'ESEN et dans le cadre exclusif des formations relevant du cahier des charges fixé par l'ESEN, les frais de transport, de restauration et d'hébergement sont à la charge des académies. L'ESEN contribuera à la charge financière relative au stage dans un pays européen. Les frais pédagogiques sont assumés par l'ESEN.

Le remboursement des frais de déplacement liés à l'exercice professionnel est pris en charge par les académies au même titre que le sont les remboursements des frais de déplacement des inspecteurs en poste.

LE DAFPE

L'évolution de la formation des inspecteurs accroît le rôle des académies dans ce dispositif. Il apparaît nécessaire de renforcer le pilotage et la coordination des acteurs impliqués dans la formation des stagiaires mais aussi de ceux chargés de la formation continue. En effet, de plus en plus, les formations doivent s'adresser à différentes catégories de cadres afin de s'inscrire dans les démarches de pilotage partagé et de décloisonnement.

Afin d'être en mesure d'assurer leurs nouvelles missions dans le domaine de la formation des personnels d'encadrement, il est attendu des académies qu'elles se dotent d'une organisation fondée sur la fusion des différentes fonctions de formation des personnels d'encadrement, lesquelles seront confiées à un seul responsable académique. Ceci permettra au recteur et à l'ESEN de disposer d'un échelon unique de pilotage et de suivi.

Ce responsable, **délégué académique à la formation des personnels d'encadrement (DAFPE)**, est désigné par le recteur parmi les personnels d'encadrement supérieur de l'académie. Il assure, sous l'autorité du recteur, l'élaboration et le suivi de l'exécution du Plan académique de formation des personnels d'encadrement.

Le délégué académique soumet chaque année au recteur ce plan académique, en assure la mise en œuvre et rend compte de son exécution. Il propose au recteur une liste de tuteurs susceptibles d'accompagner les personnels de direction et les inspecteurs stagiaires en formation statutaire et veille à la qualité du tutorat.

Il assure la fonction de correspondant de l'ESEN dans l'académie. À ce titre, il transmet à l'ESEN toutes informations utiles concernant la formation des cadres dispensée en académie. Il participe aux regroupements que l'ESEN organise à son intention. Il anime le réseau académique des formateurs associés formés par l'ESEN. Il assure le suivi des parcours individuels de formation des inspecteurs stagiaires en formation statutaire et établit des bilans individuels transmis au recteur et au directeur de l'ESEN.

Tout en garantissant le caractère national de la formation des cadres, ces dispositions s'inscrivent dans un contexte territorial et contribuent à la mise en œuvre de la politique académique. Elles assurent l'ancrage des formations sur des pratiques professionnelles. Elles offrent aux recteurs des compétences mobilisables pour le pilotage de l'action éducatrice dans leur académie.

Le calendrier de la formation

PERIODE DE POSITIONNEMENT INSTITUTIONNEL - De mai à août

Période 1 (mai)	Période 2	Période 3	Période 4 (début juin)	Période 5	Période 6 (début juillet)	Période 7 (fin août)
ESEN Séminaire d'accueil	Académie d'origine	Stage en ad- ministration régalienn	ESEN	Académie d'affectation	ESEN	Académie d'affectation
4,5 jours	3 jours	6 jours	4,5 jours	2 jours	4,5	3 jours

PERIODE DE PROFESSIONNALISATION - Année scolaire 2011-2012

Période 1	Période 2	Période 3 (novembre)	Période 4 (février)	Période 5 (avril)
Formation en aca- démie	Stage en entreprise	Séminaire ESEN	Séminaire ESEN	Séminaire ESEN
16,5 jours	5 jours	3 jours	4,5 jours	4,5 jours

FORMATION CONTINUE "OBLIGATOIRE" - Année suivant la titularisation

Période 1	Période 2	Période 3
Action à dimension internationale	Séminaire ESEN	Formation en académie
5 jours	4 jours	6 jours

La titularisation

A l'issue de l'année de stage, tu devras être titularisé dans le corps des IA-IPR. Cet acte important n'est pas seulement formel. Il relève d'un triple avis favorable : du recteur, de l'inspection générale et de l'ESEN.

À l'issue de l'année de formation, le recteur produit, pour chaque stagiaire, un avis relatif à la titularisation et qui tient compte, d'une part, de la manière de servir des stagiaires appréciée notamment lors du stage en responsabilité et, d'autre part, de l'assiduité et de l'engagement dont ces derniers font preuve dans le suivi de leur parcours individuel de formation.

Le parcours individuel de formation engage l'ESEN et les académies à fournir des formations de qualité correspondant aux besoins de l'institution et du stagiaire ; il engage aussi le stagiaire à suivre le parcours de formation défini et à répondre aux exigences de la formation en termes d'assiduité et de productions.

Ce parcours est visé par le recteur de l'académie d'affectation, le directeur de l'ESEN et le stagiaire. Sa mise en oeuvre est suivie par le délégué académique à la formation des personnels d'encadrement qui établit en fin d'année, pour chaque stagiaire, un bilan de formation qui est transmis au recteur et au direc-

L'action syndicale a permis d'obtenir que les collègues recrutés par détachement ou liste d'aptitude profitent aussi de modules de formation. Les recrutés par liste d'aptitude exerçant tous déjà des fonctions d'inspection, leur formation est naturellement très allégée.

La formation des cadres étant aujourd'hui largement déléguée aux académies, tous les collègues quel que soit leur mode de recrutement peuvent en bénéficier.

Nous vous invitons à prendre contact avec le DAFPE de votre académie d'affectation.

Vous trouverez sur le site du SIA à la rubrique recrutement le vade-mecum de la formation publié par l'ESEN.

<http://www.syndicat-ia.fr/recrutement>

teur de l'ESEN. Ce bilan prend en compte les avis et observations de l'ensemble des acteurs académiques qui contribuent à la formation du stagiaire (maîtres de stages et formateurs associés notamment).

Le directeur de l'ESEN valide l'engagement et l'assiduité du stagiaire dans les formations qui relèvent de sa responsabilité. Il communique son avis au recteur qui le prend en compte pour formuler sa proposition de titularisation.

Bien évidemment rares sont les cas de non titularisation, mais si des difficultés surviennent avec un de ces évaluateurs, n'hésite pas à le signaler immédiatement au SIA pour que nous instruisions ton dossier en jouant efficacement un rôle de médiateur, qui est toujours écouté et le plus souvent entendu.

La démission

La démission est un choix possible tant que l'on n'est pas titularisé.

Pendant l'année de stage, bien que reclassé dans le corps des IA-IPR (depuis février 2006 grâce à l'action du SIA), tu appartiens encore à ton ancien corps. Par conséquent, tu peux statutairement le réintégrer, mais il faut savoir que l'administration n'a pas conservé ton ancien poste.

En cas de démission, tu es donc réaffecté dans une académie en fonction de ton barème dans le cadre du mouvement inter puis intra. Au niveau de la carrière indiciaire, tu retrouves l'indice de ton corps d'origine dans lequel tu as continué à évoluer durant les années de stage (principe de la double carrière). Mais une réintégration te place dans une situation moins favorable matériellement, sans garantie de retrouver un poste intéressant dans ton académie d'origine. Il existe une autre solution qui consiste à demander, une fois titularisé IA-IPR, ton détachement dans le corps des agrégés afin de conserver ton statut d'IA (pour une durée maximum de trois ans à l'issue de laquelle il faudra que tu optes pour l'un des deux corps) et de pouvoir négocier ton poste d'affectation.

La mutation

La première affectation étant souvent en décalage avec les vœux préférentiels, l'action syndicale a permis d'obtenir la possibilité d'une mutation dès la fin de l'année de stage. Dans l'ordre prioritaire, sont d'abord traitées les demandes des titulaires, puis celles des stagiaires. Les décisions de mutation sont prises dans une CAPN (commission administrative paritaire nationale) qui se tient généralement au mois d'avril.

Dans notre corps, le mouvement est la somme de mouvements disciplinaires, ce qui conduit à un nombre de vacances limité et souvent les collègues élaborent des stratégies en fonction de ce qu'ils savent des éventuels jeux de chaises musicales.

En vérité la situation est plus complexe que cela, car même en nombre limité, des vacances peuvent se faire jour de façon tout à fait imprévisible, du fait, par exemple, d'un détachement (Ministère des Affaires Etrangères,

collectivités territoriales...) ou d'une promotion (Inspection Générale) ou encore d'une affectation sur d'autres fonctions hors mouvement (DSDEN, conseiller du recteur, administration centrale).

Il convient donc à chacun d'élaborer une stratégie très ouverte pour obtenir la mutation la plus conforme à ses vœux. Il est préférable en tout état de cause de mettre son premier choix en première position même si le poste n'est pas vacant et a peu de chance de le devenir. En effet, le poste préféré s'il se découvrait ne serait pas donné à un collègue qui l'aurait positionné en deuxième choix si son premier vœu est satisfait. Cette stratégie ne fait courir aucun risque puisque si le poste préféré n'est pas vacant, le deuxième vœu prend alors le statut de premier vœu. Tant que la CAPN ne s'est pas tenue, tu as toujours la possibilité d'introduire des modifications à ta demande si des éléments nouveaux nécessitent d'être pris en compte. Il s'agit par exemple :

- de ceux introduits par l'administration qui souvent publie des rectificatifs à la liste des postes vacants ;
- de situations personnelles qui peuvent évoluer ;
- d'un changement de stratégie dans la formulation de la demande en fonction des conseils recueillis.

En tout état de cause pour bien préparer sa mutation, il faut fournir en temps utile, aux commissaires paritaires du SIA l'ensemble des informations et arguments qui peuvent la soutenir. Certains collègues par discrétion sur leur situation personnelle, ne souhaitent pas faire état dans le dossier transmis à la DE de certains éléments plus intimes. Qu'ils sachent, qu'ils peuvent en faire état de façon confidentielle auprès du SIA. Cela nous permet avec toute la discrétion nécessaire, de suivre et de soutenir, au plus près des besoins personnels, les dossiers de mutation. Il est toujours très décevant de se rendre compte à la fin du mouvement qu'on aurait pu donner satisfaction à un collègue si on avait connu ses difficultés réelles. Et que faute de cela, le dossier a été traité dans le cadre technique et général.

La charge de nos fonctions est suffisamment lourde pour que l'on puisse s'attarder sur des situations personnelles qui, si elles sont réglées, permettent à chacun de s'investir plus sereinement dans son métier. Même si c'est tout à l'honneur des collègues de ne pas vouloir s'épancher afin de ne pas se placer dans une situation de passe-droit, ils peuvent faire confiance aux commissaires paritaires du SIA, qui sauront utiliser les arguments nécessaires et suffisants pour une prise en compte individualisée de leur demande dans le cadre des règles déontologiques que se fixe la CAPN.



L'histoire du syndicalisme

De l'amicale au syndicat

Le corps des IA est né dans les années 1830 avec l'organisation de l'Instruction publique, qui a désigné des inspecteurs dans chaque académie, responsables de l'éducation dans un département. C'est pourquoi nos anciens collègues étaient appelés « Inspecteurs d'Académie en résidence ». La résidence était le chef lieu du département.

La création d'Inspecteurs d'Académie faisait suite à celle d'Inspecteurs Généraux sous le Consulat, inspection nationale et non pas en résidence. Progressivement, pour répondre au besoin de développement de l'école primaire, ayant pour objectif l'alphabétisation de tous les enfants de France, a été créé le corps des Inspecteurs Primaires. Ceux-ci deviennent ensuite Inspecteurs départementaux de l'Éducation nationale puis Inspecteurs de l'éducation nationale chargés d'une circonscription du 1^{er} degré. Le modèle de l'Inspecteur d'Académie en résidence était celui d'un haut responsable (issu du corps des professeurs agrégés ou des professeurs d'université) chargé à la fois de l'administration et du contrôle pédagogique des enseignants du premier degré.

Le contrôle des enseignants du second degré et des professeurs des classes élémentaires des lycées était confié à l'Inspection Générale de l'Instruction publique.

Dans ces années-là, et ceci a perduré pendant toute la durée des III^{ème} et IV^{ème} Républiques, il n'était pas question que les Inspecteurs d'Académie se syndiquent, ils bénéficiaient d'une commission consultative auprès du directeur des écoles pour collaborer à leur gestion et s'étaient regroupés dans une association amicaliste.

A partir des années 1920, la création et le développement de l'enseignement technique ont conduit à la création du corps des Inspecteurs de l'Enseignement Technique (inspection dans les centres d'apprentissage) et de celui des Inspecteurs Principaux de l'Enseignement Technique (inspection dans les lycées techniques) mais ces derniers n'avaient pas rang d'Inspecteur d'Académie.

Au milieu des années 1960, la montée en puissance numérique du nombre des professeurs et des élèves dans le second degré et l'obligation de contrôler pédagogiquement l'enseignement privé sous contrat ont conduit à la création par le ministère du corps des Inspecteurs d'Académie à compétence pédagogique. Cette création a été réalisée sur le modèle de l'Inspection Générale avec une infrastructure matérielle

extrêmement légère puisque l'essentiel du travail des collègues consistait à suivre sur le terrain les professeurs, charge que ne pouvait plus assumer l'inspection générale.

Ainsi s'est constituée une fonction particulière qui était une forme « d'inspection générale adjointe » puisque les collègues recrutés en nombre réduit (environ 150) avaient vocation à devenir Inspecteurs Généraux de l'Instruction publique. Là encore il n'était pas question de créer de syndicat, forme d'organisation interdite pour les fonctionnaires d'autorité (préfets, inspecteurs généraux, fonctionnaires d'administration centrale, recteurs..).

Mais dans les années 70, a vu le jour l'ANIPR (Association Nationale des Inspecteurs Pédagogiques Régionaux), nom qui a été rapidement attribué aux Inspecteurs d'Académie à compétence pédagogique suivant la dénomination officielle. Ainsi ont cohabité, pour les Inspecteurs d'Académie, deux associations à caractère amicaliste et corporatif regroupant des inspecteurs pour l'une à compétence pédagogique et pour l'autre à compétence administrative.

Il faut noter que pendant toute cette période les Inspecteurs d'Académie ou les Inspecteurs principaux étaient recrutés par liste d'aptitude sur la base de titres universitaires (doctorat, agrégation ou licence d'enseignement pour les IEN).

En 1975, la loi Haby, qui a développé les collèges d'enseignement secondaire, a marqué le début de l'accroissement massif des élèves dans le second degré. Cette augmentation des élèves et professeurs a contribué à l'augmentation substantielle du nombre d'inspecteurs.

A partir de 1981, la possibilité a été offerte aux Inspecteurs d'Académie de se regrouper dans des organisations syndicales. Ainsi, à côté des associations corporatistes, dont une troisième a vu le jour au sein des conseillers de recteurs (le plus souvent Inspecteurs d'Académie), le gouvernement né de l'alternance politique a autorisé le regroupement des Inspecteurs d'Académie au sein de syndicats et le premier d'entre eux a vu le jour au sein de la FEN (Fédération de l'Éducation Nationale). Ainsi s'en est suivi jusqu'au début des années 90 une période où ont cohabité une organisation syndicale unitaire (le SNIPR) et des associations de type amicaliste (l'ANIPR pour les IPR, l'association des DSDEN et celle des conseillers de recteur), un grand nombre de collègues étant d'ailleurs adhérents aux deux puisque les objectifs n'étaient pas les mêmes.

Le décret de juillet 1990 a donné un statut commun à tous les inspecteurs du niveau d'Inspecteurs d'Académie (IA-IPR, IA-DSDEN, Inspecteurs Principaux de

l'enseignement technique, Directeurs d'École Normale) en les regroupant dans un même corps, appelé administrativement IPR IA. La nécessité pour pouvoir présenter des candidats aux élections professionnelles était de se fonder en syndicat. Ainsi l'ANIPR est devenue le SANIPR (syndicat de l'association nationale des IPR qui deviendra plus tard avec la nouvelle appellation du corps : SNIA-IPR), il en a été de même pour les autres associations devenues SNIA (DSDEN) et SNCTR (conseillers de recteur). Deux organisations syndicales authentiques présentes dans la FEN, le SNIPR et le SNDEN (directeurs d'École Normale) ont alors fusionné pour pouvoir fonder en 1993 le premier syndicat à vocation unitaire regroupant toutes les fonctions exercées par tous les IA (le SNIPRIA).⁽¹⁾

C'est la grande idée du SNIPRIA (Syndicat National des IPR-IA) qui marque historiquement la volonté de créer un véritable syndicalisme du haut encadrement pédagogique pour défendre et promouvoir les inspecteurs d'académie dans leur ensemble sans différenciation des fonctions exercées qui, à nos yeux, sont toutes égales en dignité et doivent pouvoir être successivement exercées par les collègues en fonction de leur choix de carrière. Ainsi est né le SIA (Syndicat des Inspecteurs d'Académie), nom qui a été adopté à partir de 2001 pour bien marquer cette rupture avec les organisations corporatistes qui l'avaient précédé et qui ne permettaient pas, dans la dispersion de leurs actions et de leurs objectifs, de prendre en compte les vrais besoins d'un corps désormais unique. Pour se persuader de l'efficacité du choix syndical ainsi réalisé, il faut se rappeler que jusqu'en 1993, date de la création du SIA (maison commune des Inspecteurs d'Académie), aucune avancée majeure dans le déroulement de carrière n'avait été obtenue et que c'est de l'impulsion du SIA allié aux autres organisations qu'a été obtenue en 1998 la création de la hors classe et l'accès à l'échelle B, accès qui marque symboliquement la reconnaissance du niveau de hauts fonctionnaires aux membres de notre corps.

C'est pourquoi avec l'arrivée des nouveaux collègues lauréats des concours, nous espérons que le corps des IA qui a construit le Syndicat des Inspecteurs d'Académie, instrument au service de chacun et pour la promotion de tous, saura faire de cette organisation celle, majoritaire, qui permettra aux IA de recouvrer dans le système éducatif français du 21^{ème} siècle

(1) Mais ce syndicat n'a pu voir le jour au sein de la FEN qui venait de se déchirer en raison des ambitions personnelles de ses dirigeants qui souhaitaient garder le pouvoir au sein de la fédération en dépit du vote contraire des syndiqués. La FSU est née de ce déchirement et elle a très vite regroupé la grande majorité des personnels enseignants et non enseignants de l'éducation nationale. Mais dans cette période, le SNIPRIA (qui deviendra plus tard le SIA) a choisi de rester entre les deux fédérations (FSU et FEN qui deviendra très rapidement l'UNSA éducation) dans l'attente d'une réunification. **Depuis le SIA envisage une association avec la FSU. Cela lui permettra de siéger dans des instances nationales où aucun IA n'est actuellement représenté tout en gardant son indépendance de pensée et d'action, selon le principe fondateur de la pluralité au sein de la FSU.**

la place éminente qui était la leur lors de la création de l'École publique.

Syndicalisation et loyauté

Si pendant plusieurs décennies jusqu'en 1981, il était interdit aux IA d'adhérer à une organisation syndicale, c'est parce que cela correspondait à une première période où le syndicalisme était en construction (19^{ème} siècle) essentiellement dans les couches laborieuses. Le syndicalisme des cadres et notamment des cadres supérieurs est né beaucoup plus tard. Il a fallu en effet toute une évolution sociale pour comprendre que l'on pouvait être à la fois fonctionnaire d'autorité ayant un rôle important à jouer sur la carrière de ses subordonnés et sur les orientations du système, sans pour autant devoir se couper des revendications du monde du travail. Bien au contraire on peut considérer qu'aujourd'hui, être haut fonctionnaire conscient de ses responsabilités, de ses prérogatives et de sa mission implique que l'on soit dans sa fonction en prise directe sur les problématiques politiques et sociales du système éducatif. Cette implication permet en amont de donner aux responsables politiques des informations pertinentes et constructives qui ne sont pas celles d'un suivisme sans réflexion et en aval d'expliquer aux enseignants, aux personnels éducatifs et aux chefs d'établissement les orientations pédagogiques choisies qui ne sont pas toutes, loin s'en faut, guidées par une idéologie politique partisane. Et de surcroît, un syndicalisme fort de l'encadrement supérieur dont nous faisons partie permet de donner à l'action pédagogique la place qui doit être la sienne dans notre système éducatif, c'est-à-dire la première. Cela permet aussi de légitimer nos revendications concernant le positionnement du corps des IA dans l'Éducation nationale et la fonction publique et de promouvoir des carrières qui soient à la hauteur de cette ambition pour notre corps. C'est pourquoi un syndicalisme fier, bien loin d'être un facteur de déloyauté envers le système et la hiérarchie, est au contraire une des conditions d'une loyauté assumée et exigeante.

A notre niveau de responsabilité, l'appartenance à une organisation professionnelle est donc la condition de la défense des intérêts du corps tout entier mais aussi celle de la défense personnelle car nous sommes particulièrement exposés dans nos fonctions de responsabilité. Or, lorsqu'un collègue est mis en cause dans son académie ou au niveau national, il est indispensable qu'une médiation soit organisée pour assurer sa défense et cette médiation ; seul un syndicat peut l'assurer.

C'est pourquoi il faut adhérer à une organisation syndicale. Sur ce point le SIA a fait depuis toujours la différence. C'est la seule organisation sur laquelle les collègues peuvent effectivement compter s'ils ont besoin d'être défendus.

La charte du SIA

Ce texte adopté par le SIA définit son organisation dans son originalité et son éthique.

Le Syndicat des Inspecteurs d'Académie (SIA) défend les intérêts matériels et moraux de l'ensemble des IA-IPR, quels que soient leur ancienneté, leur position, leur fonction et le mode d'entrée dans le corps. Il a vocation à les représenter dans les instances de l'Education dans les négociations où leurs intérêts sont en jeu et dans les situations où leur réputation est en cause.

Le SIA est un syndicat de fonctionnaires de haut niveau. Luttant pour la reconnaissance et le respect de ce niveau, il sait aussi que cette situation lui crée des devoirs particuliers qu'il assume sans réserve.

Les adhérents du SIA seuls déterminent sa politique. Le SIA ne relève d'aucune obédience ; il est laïc. Il respecte et observe les lois de la République.

Le SIA est animé par le souci de promouvoir et d'améliorer le système d'éducation publique pour le service des élèves, de la jeunesse et de la Nation. Il défend le respect de toutes les croyances, s'oppose au totalitarisme : il croit au progrès, à la solidarité, et favorise les rapprochements entre les peuples et les personnes. Il fera connaître son existence et ses objectifs au niveau international.

Le correspondant académique du SIA

Tu trouveras en annexe de ce livret une liste de collègues pour te permettre d'avoir un contact de proximité dès que tu auras connaissance de ta nomination.

Les collègues correspondants sont le plus souvent des IA IPR expérimentés qui connaissent bien leur académie et qui peuvent aider les lauréats du concours dans leurs premières démarches, leur fournir tous les contacts locaux utiles, les présenter aux différents services du rectorat et enfin les introduire dans le collège des IA de l'académie. Les correspondants plus jeunes ont été récemment confrontés aux mêmes difficultés que les nouveaux arrivants, ils sont également parfaitement compétents pour faciliter leur insertion. Tous ont des liens étroits avec le Bureau National du SIA auquel ils peuvent immédiatement faire part des difficultés rencontrées pour trouver les bonnes solutions pour les résoudre. En tout état de cause, le SIA est notre maison commune au sein de laquelle chaque collègue nouvel arrivant est reçu amicalement pour l'aider à se glisser sereinement dans les nouvelles fonctions qu'il a choisies et auxquelles, par ses qualités, il a réussi à accéder.

De la base au sommet du syndicat, sache que le SIA est et sera toujours à ton écoute pour t'aider à t'insérer au mieux dans cette belle profession d'Inspecteur d'Académie.

Et si tu souhaites, toi aussi, aider tes collègues stagiaires, tu peux devenir délégué de la promotion pour le SIA, afin que nous puissions répondre de façon efficace et réactive aux besoins des stagiaires, qui émergeront au cours de l'année de stage.

Le site du SIA www.syndicat-ia.fr

Voici une rapide présentation des différentes rubriques du site

Actualités

Pour suivre l'activité du SIA au fil des jours

Présentation du SIA

Pour savoir qui nous sommes.

Recrutement

Les trois modes de recrutement (concours, liste d'aptitude et détachement) sont traités : postes offerts, lauréats, affectation.

Mutation

Pour connaître les résultats des mutations

Les différentes fonctions

Pour découvrir les différentes fonctions ouvertes à notre corps (Conseiller de recteur, DSDEN, IA ad-joint)

Promotion

Pour comprendre comment s'opère les avancements d'échelon, l'accès à la Hors classe.

Retraite

Une rubrique qui pourra à terme t'intéresser.

Traitement

Pour comprendre comment est calculé ton salaire, connaître les taux de remboursement.

Dossiers thématiques

Des thèmes d'actualités y sont traités.

Revue IA

Toutes les revues sont en ligne et les sommaires affichés pour faciliter ton choix.

Adhésion

Le bulletin à télécharger pour adhérer au SIA

F.A.Q.

Une foire aux questions qui s'enrichira des questions que tu nous poseras.

Liens utiles

Pour se connecter rapidement sur les sites indispensables à notre fonction.

Calculez votre reclassement

Reclassement des professeurs agrégés		Ancienneté conservée
SITUATION		
Ancienne	Nouvelle	
A - classe normale		
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
2° échelon	1er échelon	2/3 de l'ancienneté acquise majorée de 3 mois
3° échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 9 mois
4° échelon	1er échelon	2/5 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an 3 mois
5° échelon	2° échelon	3/7 de l'ancienneté acquise
6° échelon avant 2 ans 6 mois	2° échelon	3/10 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an 6 mois
6° échelon après 2 ans 6 mois	3° échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 2 ans 6 mois
7° échelon	3° échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 6 mois
8° échelon	4° échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
9° échelon	5° échelon	9/20 de l'ancienneté acquise
10° échelon	6° échelon	9/22 de l'ancienneté acquise
11° échelon	7° échelon	Sans ancienneté
B - Hors classe		
1er échelon	3° échelon	7/10 de l'ancienneté acquise majorée de 3 mois
2° échelon	4° échelon	9/10 de l'ancienneté acquise
3° échelon	5° échelon	9/10 de l'ancienneté acquise
4° échelon	6° échelon	9/10 de l'ancienneté acquise
5° échelon	7° échelon	Sans ancienneté
6° échelon	7° échelon	Ancienneté acquise

Reclassement des personnels de direction		Ancienneté conservée
SITUATION		
Ancienne	Nouvelle	
A - 1ère classe		
1er échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
2° échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 6 mois
3° échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an
4° échelon	1er échelon	3/8 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an 6 mois
5° échelon	2° échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
6° échelon avant 1 an	2° échelon	Ancienneté acquise majorée de 1 an 3 mois
6° échelon après 1 an	3° échelon	1/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an
7° échelon	3° échelon	7/8 de l'ancienneté acquise majorée de 6 mois
8° échelon	4° échelon	9/8 de l'ancienneté acquise
9° échelon	5° échelon	9/10 de l'ancienneté acquise
10° échelon	6° échelon	9/10 de l'ancienneté acquise
11° échelon	7° échelon	Sans ancienneté
B - Hors classe		
1er échelon	3° échelon	7/10 de l'ancienneté acquise majorée de 6 mois
2° échelon	4° échelon	3/2 de l'ancienneté acquise
3° échelon	5° échelon	9/8 de l'ancienneté acquise
4° échelon	6° échelon	9/8 de l'ancienneté acquise
5° échelon	7° échelon	Sans ancienneté
6° échelon	7° échelon	Ancienneté acquise

Reclassement des professeurs des universités de 2e classe		Ancienneté conservée
SITUATION		
Ancienne	Nouvelle	
1er échelon	3° échelon	3/2 de l'ancienneté acquise majorée de 9 mois
2° échelon	4° échelon	3/2 de l'ancienneté acquise majorée de 9 mois
3° échelon	5° échelon	3/2 de l'ancienneté acquise majorée de 9 mois
4° échelon	6° échelon	3/2 de l'ancienneté acquise majorée de 9 mois
5° échelon	7° échelon	Sans ancienneté
6° échelon	7° échelon	Ancienneté acquise

Reclassement des maîtres conférences		Ancienneté conservée
SITUATION		
Ancienne	Nouvelle	
A - classe normale		
1er échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise.
2° échelon	1er échelon	4/9 de l'ancienneté acquise majorés de 12 mois.
3° échelon	2° échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 3 mois.
4° échelon	3° échelon	15/34 de l'ancienneté acquise majorés de 12 mois.
5° échelon	4° échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
6° échelon		
avant 2 ans 6 mois	4° échelon	3/10 de l'ancienneté acquise majorés de 1 an 6 mois
après 2 ans 6 mois	5° échelon	Ancienneté acquise supérieure à 2 ans 6 mois
7° échelon	5° échelon	4/9 de l'ancienneté acquise majorés de 12 mois.
8° échelon	6° échelon	15/34 de l'ancienneté acquise majorés de 12 mois.
9° échelon	7° échelon	Sans ancienneté
B - Hors classe		
1er échelon	3° échelon	3/2 de l'ancienneté acquise majorés de 9 mois.
2° échelon	4° échelon	3/2 de l'ancienneté acquise majorés de 9 mois.
3° échelon	5° échelon	3/2 de l'ancienneté acquise majorés de 9 mois.
4° échelon	6° échelon	3/2 de l'ancienneté acquise majorés de 9 mois.
5° échelon	7° échelon	Sans ancienneté
6° échelon	7° échelon	Ancienneté acquise

Reclassement des IEN		Ancienneté conservée
SITUATION		
Ancienne	Nouvelle	
A - classe normale		
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté
2° échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise.
3° échelon	1er échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an.
4° échelon	1er échelon	1/4 de l'ancienneté acquise majoré de 2 ans.
5° échelon	2° échelon	Ancienneté acquise majorée 3 mois.
6° échelon	3° échelon	2/3 de l'ancienneté acquise majorés de 3 mois.
7° échelon	4° échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 9 mois.
8° échelon	5° échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 9 mois.
9° échelon	6° échelon	1/4 de l'ancienneté acquise
10° échelon	6° échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 9 mois dans la limite de trois ans.
B - Hors classe		
1er échelon	2° échelon	Sans ancienneté.
2° échelon	2° échelon	2/3 de l'ancienneté acquise majorés de 9 mois.
3° échelon	3° échelon	2/3 de l'ancienneté acquise.
4° échelon	4° échelon	2/3 de l'ancienneté acquise.
5° échelon	5° échelon	2/3 de l'ancienneté acquise majorés de 9 mois.
6° échelon	6° échelon	2/3 de l'ancienneté acquise majorés de 9 mois.
7° échelon	7° échelon	Sans ancienneté
8° échelon	7° échelon	Ancienneté acquise

Le traitement

Echelon	Indice	Trait. Brut mensuel	Indemnité de résidence		SFT (1 enfant : 2,29 €)		
			Z1	Z2	2 enf	3 enf	Par enf en +
1	582	2683,02	80,49	26,83	91,16	229,88	165,55
2	631	2908,91	87,27	29,09	97,94	247,95	179,10
3	680	3134,8	94,04	31,35	104,71	266,02	192,66
4	734	3383,74	101,51	33,84	109,77	279,51	202,77
5	783	3609,63	108,29	36,10	109,77	279,51	202,77
6	821	3784,81	113,54	37,85	109,77	279,51	202,77
A1	881	4061,41	121,84	40,61	109,77	279,51	202,77
A2	916	4222,76	126,68	42,23	109,77	279,51	202,77
A3/B1	963	4439,43	133,18	44,39	109,77	279,51	202,77
B2	1004	4628,44	138,85	46,28	109,77	279,51	202,77
B3	1058	4877,38	146,32	48,77	109,77	279,51	202,77

Ce qu'il faut déduire

Retenue pour pension civile :

7,85 % du traitement brut + 5% des primes et indemnités pour la retraite additionnelle.

Contribution sociale généralisée (CSG) :

7,5 % calculé sur la totalité de la rémunération (traitement brut, indemnité de résidence, supplément familial, primes et indemnités) après déduction d'un abattement forfaitaire de 3 %. Sont exonérés les prestations familiales et sociales, ainsi que les remboursements de frais.

Contribution Exceptionnelle de Solidarité :

Son taux est de 1% et s'applique à la rémunération nette totale, déduction faite des autres cotisations à l'exception de la CSG et du RDS.

Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) :

Depuis Février 1996, et dans le cadre de l'application du plan JUPPE sur la Sécurité Sociale, a été mis en place la contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale. Elle est prélevée sur tous les revenus d'activités et de remplacement perçus du 1er Février 96 au 31 Janvier 2009 au taux uniforme de 0,5%. La CRDS non déductible au titre de l'impôt sur le revenu est prélevée à la source sur le montant brut des traitements et des allocations chômage après réduction des frais professionnels forfaitairement fixée à 3% de ce montant. En revanche cet abattement n'est pas applicable sur les retraites.

M.G.E.N :

La cotisation MGEN est de 2.5% (à partir du 1er janvier 2006) du traitement brut, de l'indemnité de résidence (dans la limite du plafond indice 821 + IR la plus élevée soit 96,06€) et primes et indemnités régulières.

Un juste retour des choses

Si certains ont longtemps pensé que les revendications du SIA étaient utopiques, préférant demander une bonification indiciaire quand nous réclamions que l'échelle B soit un échelon de carrière et l'échelle C, la hors classe des IA-IPR, voici une analyse qui devrait finir de convaincre l'ensemble du corps des IA sur la pertinence de nos revendications.

Le tableau 1 présente une comparaison de l'évolution de l'indice sur l'ensemble d'une carrière.

Au vu des différences de gain d'indice, il ne faut pas être sorti de polytechnique pour se rendre compte que la carrière d'un IA est de loin la moins attractive.

Si la HCL nous permettait d'accéder à l'échelle C (C3), le gain d'indice serait de 201 points. Mais pour pouvoir accéder à l'échelle C encore faut-il que la fin de notre classe normale soit l'échelle B ! Un échelon de carrière à l'échelle B permettrait aux nombreux collègues agrégés hors classe et lauréats de voir une petite gratification apportée par le concours. Ceci améliorerait non seulement l'accueil dans le corps, mais le pouvoir d'achat de tous les « expatriés » dont l'ICA sert en totalité à payer une partie des frais liés à leur double résidence.

Quand un certifié passe le concours de l'agrégation, le gain en fin de carrière de la classe normale est de 163 points d'indice, alors qu'en passant le concours d'IA-IPR le gain n'est que de 142 points par rapport à la classe normale d'un agrégé.

Avec une fin de classe normale à l'échelle B, le gain d'indice apporté par la HCL à l'échelle C ne serait en fait que de 106 points, mais tous seraient garantis de partir à la retraite avec un salaire légèrement supérieur à son corps d'origine (+ 95 points).

A l'heure où l'on parle beaucoup de pouvoir d'achat, la revendication du SIA n'est donc qu'un juste retour des choses !

Et pourquoi pas le corps unique ? Oui, à condition qu'il englobe tous les inspecteurs, c'est-à-dire non seulement les IEN mais aussi les IG.

Ces derniers y gagneraient car si notre corps obtenait la HCL à l'échelle C alors il serait légitime de revaloriser la carrière des inspecteurs généraux (échelon spécial au E2 par exemple). Et les IEN aussi (la HCL au B2 par exemple). Voici donc dans le tableau 2 à quoi pourrait aboutir cela pour notre corps.

Alors convaincus !

Michèle Vinel

Tableau 1	Fin de classe normale	Gain d'indice avec corps d'origine	Fin de carrière possible	Gain d'indice apporté par la HCL	Gain total avec le corps d'origine
Certifié	658		HCL : 783	+ 125 points	
IEN	783	+ 125	HCL A3 : 963*	+180 points	+ 305 points
Agrégé	821		HCL A3 : 963*	+ 142 points	
IA-IPR	963	+ 142	HCL B3 : 1058	+ 95 points	+ 237 points
IGEN	C3 : 1164	+ 201	Echelon spécial D2 : 1217	+ 159 points	+ 360 points

**Il est à noter que l'indice du chevron A3 (963) est équivalent à l'indice du chevron B1.*

Tableau 2	Fin de classe normale	Fin de carrière possible	Gain d'indice apporté par la HCL	Gain total avec le corps d'origine
Certifié	658	HCL 783	+ 125 points	
IEN	783	HCL A3 : 963	+ 180 points	+ 305 points (346 si HCL au B2)
Agrégé	821	HCL A3 : 963	+ 142 points	
IA-IPR	Echelle B3 : 1058	HCL C3 : 1164	+ 106 points	+ 343 points
IGEN	C3 : 1164	Echelon spécial D2 : 1217	+ 159 points	+ 360 points

Le SIA, le syndicat de tous les IA

46, avenue d'Ivry 75013 PARIS – Tel : 01 53 82 26 76– Fax : 01 40 63 29 68

Courriel : syndicatia2@gmail.com

site : <http://www.syndicat-ia.fr>

BUREAU NATIONAL

Robert PROSPERINI (secrétaire général)
Claude DIETRICH (secrétaire générale adjointe)
Claude DESFRAY (secrétaire général adjoint)
Michel PINÇON (trésorier)
Michèle VINEL (rédactrice en chef de la revue IA)

REPRÉSENTANTS À LA CAPN

Robert PROSPERINI (titulaire) : 06 03 29 41 61, prosperinirobert@gmail.com
François BOURGUIGNON (suppléant)

COMMISSION ADMINISTRATIVE NATIONALE (C.A.)

✉ *Au titre des IA chargés d'inspection dans les disciplines (IA-IPR) :*

Olivier CALAIS (EPS, Lille)	Christian GOUTTEFARDE-TANIC (Eco- gestion, Strasbourg)
Claude DIETRICH (éducation musicale, Lille)	Jean Marie HAILLANT (Lettres, Rouen)
Claude DESFRAY (éducation musicale, Cré- teil)	Sylvie LAY (Arts Plastiques, Poitiers)
Chantal GEOFFROY (Maths, Besançon)	Didier MESTEJANOT (EPS, Montpellier)
Francis GERARD (STI, Besançon)	Jean Pierre SOLLIER (EVS, Versailles)
Louis GIRAUD (STI, Aix Marseille)	Michèle VINEL (EPS, Poitiers)

✉ *Au titre des IA conseillers techniques de recteurs :*

Michel PINÇON (DAFPIC, Versailles)
Robert PROSPERINI (chargé de mission pour le développement des relations Internationa-
les dans l'enseignement supérieur, Aix-Marseille)

✉ *Au titre des IA-DSDEN et adjoints et des Directeurs de CRDP :*

François BOURGUIGNON (IA-DSDEN de Saône et Loire)

✉ *Au titre des IA affectés en IUFM :*

Paquita CREMONT (IUFM Poitiers-Centre Angoulême)

✉ *Au titre des IA stagiaires :*

Christophe MAUNY (EPS, Lille)

✉ *Au titre des retraités :*

Jean-Pierre BLAISE, Jean Pascal GANS, Jean-Marie LOCHET

Correspondants du SIA

Aix Marseille	Louis GIRAUD	STI	louis.giraud@ac-aix-marseille.fr
Amiens	Joël DUGAL	EPS	joel.dugal@ac-amiens.fr
Besançon	Marc PONCET	EPS	marc.poncet@ac-besancon.fr
Bordeaux	Thierry KESSENHEIMER	STI	Thierry.kessenheimer@ac-bordeaux.fr
Caen	Bénédicte LEMARIE	EPS	benedicte.lemarie@ac-caen.fr
Clermont-Ferrand	Claude BUSSIERE	SVT	Claude.buissiere@ac-clermont.fr
Corse	Michèle ANDREANI	Anglais	michele-is-at@orange.fr
Créteil	Claude DESFRAY	Éducation musicale	claudio.desfray@ac-creteil.fr
Dijon	François BOURGUIGNON	AVS	francois.bourguignon@ac-dijon.fr
Grenoble	Martine PETIT	EPS	Martine.petit@ac-grenoble.fr
Guadeloupe	En attente		
Guyane, Martini-que	En attente		
Lille	Claude DIETRICH	Education musicale	claudio.dietrich@ac-lille.fr
Limoges	Françoise DUJARDIN	Sciences physiques	francoise.dujardin@ac-limoges.fr
Lyon	Guy CHATEIGNER	STI	guy.chateigner@ac-lyon.fr
Montpellier	Didier MESTEJANOT	EPS	didier.mestejanot@ac-montpellier.fr
Nancy-Metz	Véronique ZAERCHER-KECK	Lettres	veronique.zaecher@ac-nancy-metz.fr
Nantes	En attente		
Nice	Patrick ALT	EVS	Patrick.alt@ac-nice.fr
Orléans	En attente		
Paris	Raymond OCTOR	EVS	raymond.octor@mlfmonde.org
Poitiers	Michèle VINEL	EPS	michele.vinel@ac-poitiers.fr
Reims	Philippe SCATTON	Mathématiques	philippe.scatton@ac-reims.fr
Rennes	Jean-Pierre GABRIELLI	EVS	jean-pierre.gabrielli@ac-rennes.fr
Réunion	Marie Ange RIVIERE	Histoire Géo	Marie-ange.riviere@ac-reunion.fr
Rouen	Yves PEUZAT	SVT	Yves.peuziat@ac-rouen.fr
Strasbourg	Christian GOUTTEFARDE	STI	christian.gouttefarde@ac-strasbourg.fr
Toulouse	Gérard LEHMANN	Lettres	gerard.lehmann@ac-toulouse.fr
Versailles	Jean-Pierre SOLLIER	EVS	sollierjp@yahoo.fr
Nouvelle Calédo- nie, Polynésie, Wallis et Futuna	Robert AUBLIN	STI	rc.aublin@lagoon.nc

Ce livret d'accueil a été réalisé par :

Robert Prosperini

Secrétaire général du SIA

Michèle VINEL

Membre du bureau national (06 81 43 80 46)

Le SIA, c'est votre syndicat ! Renforcez-le !

Montant des cotisations		somme versée	Coût réel après réduction d'impôt *
Stagiaires, retraités ou première adhésion en tant que titulaire (sans distinction d'indice)		60 €	20 €
Actifs	Jusqu'au 4° échelon inclus	100 €	33 €
	5° et 6° échelon	120 €	40 €
	Au-delà	145 €	48 €

*66 % de la cotisation syndicale sont déductibles du revenu imposable de l'année du règlement sur présentation d'un reçu adressé en temps opportun par le trésorier. Cette disposition minore considérablement le coût réel à la charge des collègues (voir tableau ci-dessus), ce qui devrait inciter de très nombreux IA à adhérer au SIA.

Vous recevrez une **attestation de paiement** de votre cotisation pour l'année civile en cours. En cas de non réception ou si vous relevez une erreur dans la somme, n'hésitez pas à contacter le trésorier du SIA :

Michel Pinçon, 66 allée du Lac inférieur, 78110 Le Vésinet, 06 73 27 26 71



BULLETIN D'ADHÉSION

SIA, 46 avenue d'Ivry 75013 PARIS

Téléphone : 01 53 82 26 76

Télécopie : 01 40 63 29 68

Messagerie électronique : syndicatia2@gmail.com

Nom :

Prénom :

Spécialité :

Échelon :

Académie :

Adresse :

Adresse électronique :

Adhère au SIA pour l'année : **20.....**

A compléter et à envoyer à Michel Pinçon, trésorier du SIA, 66 allée du Lac inférieur, 78110 Le Vésinet accompagné d'un chèque à l'ordre du SIA.

NB : pour un paiement différé ou fractionné, indiquez à part les dates auxquelles vous souhaitez voir votre chèque présenté à l'encaissement.