

Compte rendu audience en visio du 22 avril 2020 Caroline Pascal/ SGEN-CFDT plus les trois associations professionnelles, plus analyses et pistes de réflexion

Présents : Caroline Pascal, Olivier Sidokpohou, Patrick Lavaure, Emmanuelle Gaschat

Côté représentants des personnels : Françoise Boutet-Waïss SGEN-CFDT, Yves Delecluse APIGAENR, Bertrand Pajot APIGEN, Bertrand Jarrige APIGJS

Audience organisée à l'initiative de la cheffe de corps, points abordés :

- Les recours HEBbis
- Le dossier indemnitaire
- Les recrutements
- Les procédures d'évaluation
- Le questionnaire (information sur sa diffusion prochaine)

Caroline Pascal a envoyé à l'ensemble du corps des informations précises sur ces différents sujets, à l'exception des recrutements. Le compte rendu du SGEN-CFDT ne reprend donc pas ces informations mais a vocation à les compléter, à refléter les échanges qui se sont déroulés lors de cette audience qui a duré deux heures, et à ouvrir la réflexion sur ces sujets importants pour la cohésion du corps. Pour rappel, le travail sur deux dossiers, l'indemnitaire et les procédures d'évaluation, a été acté lors de la CAPN de décembre et confié à des collègues (Olivier Sidokpohou et Guy Waiss pour l'indemnitaire, Patrick Lavaure et Patrick Le Pivert avec le GEP assurance qualité interne pour les procédures d'évaluation).

1. Les recours au reclassement en HEBbis1

3 collègues ont fait un recours gracieux par courrier, 1 demande de révision par mail, 1 demande collective via l'APIGJS concernant la situation de 3 collègues.

4 IG partiront à la retraite, atteints par la limite d'âge, dans une situation moins favorable qu'avant la fusion. Les IG1 qui n'avaient pas atteint la HEC voient leur carrière retardée d'une année. Une vingtaine de collègues devaient passer HEC1 entre octobre 2019 et août 2020. Ce retard de carrière est encore plus sensible pour ceux d'entre eux qui sont proches de la retraite.

La demande conjointe d'audience adressée le 21 février à la secrétaire générale par le SGEN-CFDT et les trois associations professionnelles, n'a pas pu se tenir en raison du contexte sanitaire. La cheffe de corps a saisi la DGRH et la secrétaire générale sur les recours reçus. La réponse à la demande d'un reclassement en HEBbis2 est négative. Néanmoins comme l'indique Caroline Pascal dans son message, les situations de tous les collègues impactés, qu'ils se soient manifestés ou pas, vont être examinées dans le cadre du travail conduit sur le volet indemnitaire. Le SGEN-CFDT sera très attentif à cet accompagnement.

Sans refaire l'histoire, le SGEN-CFDT a rappelé la situation inédite d'une fusion dans la fonction publique, qui compte des perdants. Les avancées pour une bonne partie du corps ne doit pas faire oublier ce qui aurait pu être évité par le biais de mesures transitoires si les nombreuses alertes émises en juin par les représentants du personnel avaient été prises en compte. Ce décret statutaire laisse durablement un goût amer que n'a pas contribué à adoucir l'arrêté sur les taux promus/promouvables aux échelons spéciaux HED et HEE, très en deçà des projections faites en CAPN.

2. Le dossier indemnitaire

En préambule, rappelons que le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est le régime indemnitaire applicable aux ex composantes de l'IGESR depuis 2016. Il comprend un socle indemnitaire, l'IFSE, correspondant à un niveau de responsabilités et d'expertise, et un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel (fondé sur l'évaluation professionnelle). Le socle indemnitaire est réparti en trois groupes correspondant à des fonctions ou responsabilités et expertise, des plus élevées au moins élevées : le groupe 1 plafond réglementaire 57 120 €, le groupe 2 plafond 46 920 €, le groupe 3 plafond 38 760 €. À chacun de ces groupes est associé un montant maximal de CIA : 10 080 € pour le groupe 1, 8 280 € pour le groupe 2 et 6 840 € pour le groupe 3¹.

Le SGEN-CFDT fait les observations suivantes sur le bilan indemnitaire 2019 (en PJ) et les données complémentaires dont il dispose :

- cf partie du tableau 2 « hors CIA » surlignée : la moyenne indemnitaire révèle des écarts importants entre les différentes composantes du nouveau corps, d'où l'objectif d'une nécessaire convergence indemnitaire ;
- le rapport entre le décile inférieur et le décile supérieur traduit le niveau « d'inégalité de l'indemnitaire » : il est de 2,5 pour l'ex IGEN, c'est-à-dire le décile supérieur est en moyenne 2,5 fois la moyenne du décile inférieur. Ce rapport est de 1,8 pour l'ex IGAENR, et de 1,1 seulement pour l'ex IGJS. Ce qui signifie que le régime indemnitaire des ex IGEN est beaucoup plus « inégalitaire » que celui des ex IGAENR, sans parler de l'ex IGJS très égalitaire. La situation de l'ex IGB n'est pas significative vu l'effectif ;
- l'historique explique cette situation : les responsabilités exercées à l'ex IGEN donnaient lieu à un différentiel indemnitaire très important qui restait acquis lorsque ces responsabilités n'étaient plus exercées. À fonction comparable, il en résulte aujourd'hui pour certains des inégalités qui ne s'expliquent que par cet historique. Côté IGAENR, dans une moindre mesure on retrouve cet effet d'aubaine au profit des ex IGAENR qui viennent de l'administration centrale par rapport à ceux des services déconcentrés ou universités. Pour l'ex IGAENR, les « inégalités » se créent à l'entrée dans le corps, pour les ex IGEN, elles trouvent leur origine en interne de la gestion du corps. L'écart resserré pour les ex IGJS qui aboutit au régime indemnitaire le plus égalitaire, s'explique par l'entrée dans le corps au groupe 2, et jamais au groupe 3 ;
- la répartition actuelle au sein des trois groupes n'est pas toujours cohérente pour les raisons expliquées, alors qu'ils sont la clé du système RIFSEEP. Il faut savoir enfin que lors de la mise en œuvre du RIFSEEP en 2016, le montant indemnitaire perçu antérieurement devait être garanti et réexaminé lors d'un prochain changement de groupe, ou au bout de quatre ans en l'absence de changement².
- le sujet n'est pas simple. Il faudrait d'une part définir de façon claire et simple des fonctions ou responsabilités par groupe, comment prendre en compte l'autre pilier de l'IFSE, l'expertise acquise à l'entrée à l'IG pour que l'inspection générale reste attractive, l'expertise acquise dans le corps, et d'autre part, faire évoluer dans les deux sens le montant indemnitaire en fonction du rattachement à un groupe. Or s'il est facile d'augmenter l'indemnité lors d'un passage du groupe 3 au groupe 2 ou au groupe 1, l'inverse, rétrograder de groupe, est plus délicat, et de fait ne se produit jamais. Reste le CIA pour compenser un peu les incohérences générées mais là aussi plutôt dans le sens d'une augmentation, plus difficile dans l'autre sens sans être perçu comme une remise en cause de l'engagement professionnel.

¹ Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application à certains corps d'inspection des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

² Article 6 décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RISEEP dans la fonction publique de l'État.

En résumé, on peut dire que le régime RIFSEEP n'est pas adapté à l'inspection générale puisque dans la pratique, on ne l'applique pas car inapplicable. Du reste, les autres inspections générales interministérielles, IGAS-IGA-IGF, n'ont jamais adhéré au RIFSEEP.

Indépendamment de ces constats, le SGEN-CFDT se félicite de l'avancée de ce dossier. L'augmentation de l'enveloppe indemnitaire de 600 000 €/an pendant trois ans (autofinancée à hauteur de 500 000 € par la suppression de 5 ETP plus abondement par le ministère de l'enveloppe CIA de 100 000 €), la réflexion engagée sur les groupes de fonctions, la détermination d'un plancher par groupe (G1 40 000 €, G2 35 000 €, G3 30 000 €), les marges de manœuvre de gestion annuelle, devraient permettre d'atteindre une convergence indemnitaire d'ici trois ans.

Les situations individuelles vont être examinées à l'aune de ces paramètres - groupe de fonctions, montant plancher- afin de réduire les écarts. Les premiers effets se feront sentir dès cette année avec effet rétroactif au 1^{er} janvier. Pour le SGEN-CFDT sont prioritaires dès 2020 les IG concernés par les niveaux indemnitaires les plus décrochés ainsi que les collègues proches de la retraite pénalisés par le reclassement en HEBbis1.

La définition des fonctions et de l'expertise du groupe 2 demande un travail fin qui prenne en compte à la fois le stock et le flux. L'objectif est également que les entrants relèvent de ce nouveau cadre. Des scénarios vont être présentés aux représentants des personnels.

L'autre point positif de la démarche sera un affichage transparent du régime indemnitaire pour les postulants à l'inspection générale. Ils pourront en toute connaissance de cause le comparer à l'indemnité qu'ils perçoivent dans des emplois fonctionnels par exemple, et donc l'accepter s'ils souhaitent rejoindre l'inspection générale.

L'inégalité des primes entre les femmes et les hommes a été soulevée par l'APIGJS. Le SGEN-CFDT avait procédé à une lecture confirmée par Caroline Pascal dans sa réponse. Cette inégalité est corrélée au niveau indemnitaire dépendant du type de fonctions exercées à l'entrée dans le corps. Les IG issus de la filière pédagogique ont à l'entrée dans le corps un niveau de primes inférieur à celui des IG issus de la filière administrative. Ce qui est vrai pour l'ex IGEN, ne l'est pas pour l'ex IGAENR où la moyenne indemnitaire est au contraire plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Le pourcentage de femmes est également plus élevé du côté de l'ex IGEN (37%) que de l'ex IGAENR (31%). L'objectivation des critères, le souci de la parité pour la prise de responsabilités, devraient permettre de résorber les écarts.

Enfin le SGEN-CFDT s'interroge sur le financement des primes de la douzaine d'IG mis à disposition. Il serait logique que les primes des IG qui ont fait l'objet d'une nomination publiée au journal officiel pour occuper telle fonction, soient financées sur une autre enveloppe que celle de l'IG.

3. Les recrutements

Le SGEN-CFDT est très attaché à préserver l'équilibre des compétences au sein du corps. Sur la base des documents qui nous ont été transmis sur la situation des emplois, il fait le constat suivant qu'il a soulevé lors de l'audience :

- 22,5% des ex IGAENR sont en détachement ou mis à disposition, donc en dehors du corps ;
- 11,2% des ex IGEN
- 14,3% des ex IGJS
- Aucun ex IGB à sa connaissance en dehors du corps

La crise inédite que nous traversons a mis l'éclairage sur la dimension pédagogique de l'éducation nationale avec « l'école » à distance pour 12 millions d'élèves, la tenue des examens dont le plus emblématique, le baccalauréat. Elle paralyse de fait le fonctionnement habituel des services et établissements et mobilise peu les compétences juridiques, administratives, financières, d'audit. Mais le temps de l'évaluation de l'action publique en cette période de crise, les enseignements qu'il faudra en tirer, la remise en route des structures, sont déjà d'actualité et mobiliseront l'ensemble des compétences de l'IGÉSR. Le SGEN-CFDT a alerté Caroline Pascal sur le risque de déséquilibre des compétences qui doivent composer l'inspection générale. Le départ de nombreux ex IGAENR, en détachement ou à la retraite, doit être suivi avec la plus

grande attention au regard des profils indispensables au maintien de notre expertise, comme par exemple le profil de secrétaire général d'académie (5 départs en 2020 de collègues avec cette expertise).

Plus largement, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit définir les besoins de la nouvelle inspection générale, y compris en compétences dont elle ne disposerait pas encore. Cette réflexion est d'autant plus nécessaire que 74 IG vont partir à la retraite d'ici 2024.

Il faut la croiser également avec la structure du corps et les dispositions du décret statutaire relatives au recrutement d'IG2 et d'IG1. La reconstitution de la 2^{ème} classe (10 IG2 actuellement et 286 IG1) est nécessaire pour permettre le déroulement des 5 tours de recrutement en IG1 dont les tours 1 et 3 réservés au tableau d'avancement. Le recrutement des IG1 est en quelque sorte bloqué hormis les réintégrations de collègues détachés qui se font hors tour. L'idée est de recourir au détachement en IG1 mais aussi en IG2 (en plus de recrutements directs en 2^{ème} classe), et d'exploiter peut-être les quelques possibilités offertes par le décret statutaire pour les IG1 :

- la nomination hors tour en IG1 dans la limite de 5 ETP de fonctionnaires qui remplissent certaines conditions et après avis du comité de sélection (article 12 du décret)
- pendant une période de deux ans à compter de la parution du décret, des directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (conséquences de la réforme territoriale) dont le recrutement, hors tour également, doit rester inférieur à 5 (article 27 du décret).

La gestion prévisionnelle des emplois et compétences est enfin indissociable de la réflexion qui se poursuit sur la nature des missions de l'inspection générale dans le domaine des actes de gestion qui mobilisent notamment les ex IGEN. Par ailleurs, la cheffe de corps pense qu'avec l'évolution du numérique, une partie de l'activité qui nécessitait des déplacements dans les académies, sera gérée plus facilement.

4. Les procédures d'évaluation

Le SGEN-CFDT souligne le travail important qui a été fait sur ce dossier. Rien à ajouter aux informations envoyées par Caroline Pascal qui a demandé aux représentants du personnel d'examiner le schéma proposé. Pour le SGEN-CFDT, la procédure présentée répond aux dispositions réglementaires. Il fera des propositions à la marge sur les items et sur la priorisation des entretiens individuels.

Conclusion

L'importance des sujets dans un contexte de construction de l'IGÉSR justifiait ce temps accordé au dialogue social. Le SGEN-CFDT a défendu en conclusion la nécessité plus que jamais en période transitoire, que l'inspection générale se dote d'un (e) DRH à part entière.

Le SGEN-CFDT, dans le contexte de l'ex IGAENR, avait proposé une démarche de projet de service qui n'avait pas été retenue en raison du projet de fusion qui commençait à se profiler. Une telle démarche nous semble à nouveau d'actualité pour la construction de notre inspection générale. Elle permettrait, collectivement, de réfléchir à ces sujets majeurs que sont nos missions, nos besoins, nos productions.

Françoise Boutet-Waïss pour les représentants SGEN-CFDT

