



Nouvelle grille indiciaire : début de carrière en panne sèche

1^{er} février, 2022 | Salaire

Si certains se félicitent de cette nouvelle grille indiciaire des IEN, le SNCI-FO et la FNEC FP-FO y portent un regard beaucoup plus nuancé.

Pour rappel, cette nouvelle grille entrée en vigueur pour partie en janvier 2022, prend effet dans un contexte très dégradé :

- Celui d'une perte de rémunération de 21,6% de l'ensemble des agents des fonctions publiques liée au gel du point d'indice depuis 2000 ;
- Celui de l'adhésion forcée au RIFSEEP (Bulletin des IEN N°1, nov 2021) qui instaure la compétition et la mise sous tutelle des IEN.

Des avancées pour la fin de carrière :

Comme par exemple la création d'un échelon spécial de la hors classe qui bénéficiera aux collègues en fin de grades dont la carrière se rapprochera effectivement de celle des IA-IPR en 2023.

Le mécanisme de reclassement est également une avancée : du 11^{ème} échelon au 7^{ème} de la classe normale de la nouvelle grille ou encore des 8^{ème} hors échelle et hors échelle B3 vers les 6^{ème} hors échelle B et l'échelon spécial B bis 2 de la nouvelle grille.

Une « évolution » à peu de frais. A l'autre bout de la grille les premiers échelons de la classe normale ont été supprimés. Cette évolution se fait au final à peu de frais puisque la faiblesse des indices en question au regard des conditions de recrutement ne permettait d'y reclasser personne.

Des insuffisances pour les entrants dans le corps :

La vitesse d'avancement en classe normale demeure beaucoup trop lente. Les IEN récemment reclassés en classe normale ne verront aucun changement de leur rémunération... si ce n'est une baisse de leur régime indemnitaire liée au RIFSEEP.

Enfin l'accès toujours contingenté à l'échelon spécial HC constitue un frein important en fin de carrière.

Le SNCI-FO revendique une meilleure rémunération sans contrepartie, mieux équilibrée se traduisant par :

- **10% d'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice, puis l'ouverture de négociations pour le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2000, à hauteur de 25% du point d'indice.**
- **La grille indiciaire unique, la plus favorable et le droit effectif pour toutes et tous d'atteindre l'indice terminal du corps :**
- **L'avancement des personnels d'inspection des trois corps au rythme le plus rapide (2ans et 3 mois) ainsi que l'accès à la hors-échelle B.**
- **L'accès à l'échelon HCB bis (indice 1124) pour les personnels d'inspection des trois corps, sans contingentement.**
- **Le respect effectif de l'égalité femmes/hommes dans le déroulement des carrières.**
- **L'abandon du projet de RIFSEEP, de la part variable de l'indemnité REP+ et de toute forme de rémunération dite « au mérite ».**
- **Le transfert de la part indemnitaire de la rémunération des personnels d'inspection vers le régime indiciaire.**