



## **CAPA AVANCEMENT ACCELERE D'ECHELON 2021 (VENDREDI 21 MAI 2021)**

Cette CAPA se tient de nouveau en distanciel donc dans des conditions particulières rendues obligatoires par le contexte sanitaire, conditions que nous déplorons car rendant nos rares échanges avec l'administration plus compliqués.

Comme vous le savez, le contexte anxiogène de la pandémie pour les enfants comme pour les adultes, a rendu les conditions de travail des psyEN encore plus difficiles et ce pour plusieurs raisons.

Les besoins en suivis individuels des élèves, touché.es émotionnellement depuis plus d'un an maintenant par les événements de maladie ou de deuil dont ils.elles sont les témoins ou les victimes, se sont accrus de façon exponentielle.

Nous insistons sur cette partie de nos missions qui, comme celles de prévention, sont communément ignorées ou au mieux, sous-estimées par nos supérieurs hiérarchiques.

D'ailleurs, la circulaire du 16 février 2021 intitulée « Amélioration du repérage, de l'orientation et de la prise en charge des élèves en situation de stress, de détresse psychologique ou en danger » nous invitait à « nous mobiliser afin de mieux prévenir, identifier et accompagner les élèves en situation de fragilité psychologique ». Comment répondre à cette mission à laquelle nous ne pouvons que souscrire, alors que nous exerçons déjà à flux tendu ?

Depuis maintenant trois années consécutives, nous n'avons pas encore obtenu de réponse quant aux conditions de travail des psyEN : dans le premier degré, certains de nos collègues ayant des secteurs de 3000 élèves voire plus (alors que la moyenne européenne est de 800) et parcourant plusieurs dizaines de kilomètres quotidiennement sont potentiellement à « risque psycho-social ». Il n'y a aucun moyen déployé pour couvrir les secteurs des postes qui ne sont jamais demandés (car peu attractifs) ou pour remplacer les collègues malades, même en cas de congés longs. Dans le second degré, les rompus de temps partiels ne sont pas systématiquement compensés, le recrutement de contractuel.les est compliqué et des postes restent également non pourvus. Sans compter les injonctions faites aux psyEN de se mobiliser tous azimuts sur de nouvelles opérations (semaine de la voie pro, Printemps de l'orientation, ...) sans réelle anticipation. Enfin, de surcroît, on veut faire porter aux personnels des CIO les missions qui relevaient jusqu'alors des animateurs des PSAD (Plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs) dont les postes ont été pour la très grande majorité supprimés, et ce, sans y mettre les moyens humains à la hauteur de ce qu'ils devraient être et surtout dans un flou total sur l'organisation à venir.

Le dispositif de supervision ou d'analyse de pratique professionnelle, pourtant indispensable aux psychologues, n'est toujours proposé qu'à deux ou trois groupes de collègues de l'académie alors que chacun.e devrait y avoir droit.

Nous profitons également de cette rencontre pour questionner l'administration sur le caractère potentiellement « dangereux » de la situation de bilan à laquelle nous sommes quotidiennement exposé.es : les psyEN se déplacent continuellement d'une école ou d'un établissement à l'autre et font face à des enfants dont certain.es (en maternelle) ne portent pas de masque, à une distance de moins d'un mètre, durant au minimum deux heures consécutives.

Aucune consigne, aucun échange n'est venu nous rassurer sur ce point. Serions-nous les oublié.es des protocoles ?

A l'issue d'une année quasiment blanche en termes de CAP concernant notre corps et avant d'aborder les situations individuelles de cette CAPA, nous tenons à dénoncer encore une fois la remise en cause du paritarisme. La FSU ne peut accepter le développement de l'arbitraire contre le principe d'égalité de traitement créé par la loi dite de « Transformation de la Fonction publique ». La vision d'ensemble de l'application des règles collectives est désormais « cachée » aux commissaires paritaires.

Où est passée la garantie d'égalité de traitement des personnels ? Cette nouvelle loi met brutalement fin à plus de 70 ans de paritarisme, symbole du dialogue social dans la fonction publique. Les représentant.es du personnel n'ont ainsi plus accès aux documents liés à la gestion des personnels (mutations, promotions, etc.) qui donnent une vision d'ensemble permettant de corriger les erreurs et d'assurer l'équité de traitement des situations individuelles des agents. Aux yeux des collègues, la gestion des personnels est devenue opaque et potentiellement arbitraire. En réduisant la capacité d'intervention des représentants du personnel, le gouvernement réduit les droits et les possibilités de dialogue de ses fonctionnaires qui se retrouvent isolé.es. Il ne reste en effet aux collègues que la possibilité de contester individuellement pour obtenir des informations de l'administration.

Nous dénonçons le pilotage de l'évaluation par des contingents, rendant difficile cette reconnaissance à l'occasion des rendez-vous de carrière prévus par PPCR. C'est pour cette raison que le SNUipp-FSU et le SNES-FSU continuent de revendiquer la déconnexion entre avancement et évaluation, avec une carrière accélérée pour toutes et tous, sur les trois grades, en alignant le rythme de passage d'échelon sur le rythme le plus favorable.