



DECLARATION DU SNES-SNUIPP-FSU CAPA Classe Exceptionnelle du 27 août 2019

En préambule de cette CAPA nous souhaitons évoquer la situation inquiétante et incertaine des PsyEN EDO et d'une manière plus générale celle de la fonction publique.

Le rapport Charvet a été publié fin juin. Au-delà de l'absence de dialogue social dont il fait preuve depuis des mois, le ministère, en suivant ces préconisations, encouragerait une vision étriquée et utilitariste de l'orientation comme si l'abondance d'information donnée aux jeunes et sa famille suffisait pour construire un parcours de formation cohérent. L'orientation viserait à trier les élèves dès le collège dans les filières et les formations en fonction des besoins en emploi et de la demande institutionnelle. Les choix individuels des élèves et de leurs familles en termes de parcours scolaires sont niés, ce qui renforcera toujours plus les inégalités.

Par ailleurs, les conséquences pour les personnels seront-elles aussi négatives : ainsi dès la rentrée scolaire de septembre 2020, une fermeture massive des CIO est préconisée, laissant, comme le dit la loi, un CIO par département. Les PsyEN seraient nommés dans les lycées « tête de réseau » notamment pour la gestion de parcours sup. Ils deviendraient des « ingénieurs en orientation », déniaient leur fonction de psychologue de l'EN. Pour l'instant, le ministère ne touche pas au décret de 2017 mais pourrait envisager de modifier la circulaire.

La FSU rappelle qu'elle s'opposera à toute réécriture de la circulaire missions des psychologues n° 2017-079 du 28 avril 2017 et porte une vision plus large du rôle des PsyEN que celle présentée dans ce rapport. La dimension psychologique de l'orientation doit rester essentielle, faisant le lien entre le développement et le rapport aux apprentissages lors de la construction du projet personnel des élèves et des étudiants.

Pour la FSU, l'École doit favoriser l'émancipation de tous les élèves par une culture commune et une formation diplômante qui correspondent à leurs aspirations scolaires et leur choix d'orientation professionnels. L'Éducation nationale doit se donner les moyens de la réussite de tous les jeunes.

En ce qui concerne la réforme de la Fonction Publique envisagée, elle prévoit de développer la rémunération au « mérite » et la culture du résultat au détriment du principe de carrière faisant primer l'intérêt personnel sur l'intérêt général. La généralisation annoncée du recours au contrat en lieu et place du recrutement de titulaires vise l'installation de la précarité et la disparition des personnels sous statut.

Le dessaisissement des commissions paritaires, leur marginalisation dès le 1er janvier 2020, romprait totalement avec le mouvement de démocratisation de la fonction publique. Cela rendrait opaque pour les personnels toutes les décisions de l'administration comme les promotions ou le mouvement et pourrait favoriser l'arbitraire. Comment « l'École de la confiance » pourrait-elle rester pour ces personnels qui auraient l'impression d'avoir subi un traitement injuste de leur

situation ? Pour les élus du SNUipp-FSU et du SNES-FSU, les CAPA sont aussi des occasions de clarification sur la gestion au bénéfice des personnels, et de mise en lien de l'administration avec la réalité à laquelle ces derniers sont confrontés. L'expérience de notre corps des PsyEN en construction en est, selon nous un bel exemple, au bénéfice, nous semble-t-il, de nos interlocuteurs du rectorat comme des personnels gérés (particulièrement les psychologues du 1erdegré). Mais il s'agit d'échanges constructifs en vue du bien de tous, ce qui n'est visiblement pas l'objectif de ce gouvernement, qui ne voit dans le dialogue qu'insubordination, et chez les élus des personnels que des opposants à soumettre.

Concernant la CAPA d'aujourd'hui sur les promotions à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial, nous souhaitons rappeler plusieurs points :

- Premièrement, nous rappelons que si le PPCR constitue une avancée en termes de revalorisation de carrière nous souhaitons que les évaluations soient formatives, mais déconnectées du déroulé de carrière, car la FSU porte la revendication d'un rythme unique de progression pour tous.
- Deuxièmement, nous voulons rappeler à l'administration que les collègues dont nous allons examiner la situation aujourd'hui, font partie des « agents du stock », c'est-à-dire des collègues à qui l'administration a donné des avis, pérennes, sans rendez-vous de carrière et sous la contrainte de quotas qui n'ont rien à voir avec la valeur ou le mérite professionnel de l'agent. Avec de telles évaluations, on arrive même à des situations ubuesques, où des PsyEN détachés se retrouvent avec des avis différents selon que leur cas soit examiné en CAPD ou en CAPA ! Cela devrait tous nous faire réfléchir sur le bien-fondé de ces avis.
- Troisièmement, à la FSU, nous souhaitons que l'accès à la classe exceptionnelle soit ouvert à tous afin que chacun puisse en bénéficier avant le départ en retraite. Nous voulons rappeler que le volume des promotions à la classe exceptionnelle doit être porté en sept ans à 10 % de l'effectif de chaque corps, selon les étapes suivantes : 2,51 % par an de 2017 à 2019 puis 0,61 % par an de 2020 à 2023. Lorsque les 10 % du corps seront atteints, plus aucun agent, aussi excellent soit-il, ne pourra accéder à cette classe exceptionnelle tant qu'il n'y aura pas eu de départ à la retraite.

Pour toutes les raisons que nous venons d'évoquer, nous souhaitons donc que pour cette CAPA, le poids des avis soit minoré au profit de l'âge des collègues pour toutes les promotions (hors classe, classe exceptionnelle et échelon spécial) ce qui aurait pour conséquence très positive d'empêcher le blocage du système de promotion à la classe Exceptionnelle, si cette dernière n'est composée en 2023 que « d'excellents jeunes agents », bien loin de partir à la retraite.

Par ailleurs la lecture des avis montre le sérieux et l'engagement des collègues dans le travail, il est difficile de les départager. La logique gestionnaire préside à l'attribution de l'appréciation finale du recteur qui doit prendre en compte d'autres critères (quotas...) que celui des parcours professionnels des agents.

Cette année, 2 promotions sont accordées pour le vivier 1 et 1 pour le vivier 2. Trop Peu de possibilité d'accès à la CE pour les collègues au dernier échelon de la hors classe qui ne peuvent pas se prévaloir de fonctions particulières. La FSU, depuis la création de la classe exceptionnelle, demande une révision des procédures d'accès au vivier 1 et un équilibrage entre les deux viviers, avec des transferts de promotion d'un vivier à l'autre afin de ne pas en perdre.

Enfin, un.e collègue retraitsable à la rentrée 2019 nous a fait savoir le contact trop tardif du Rectorat en lien avec la tenue de cette CAPA en août au lieu de juin-juillet. Conséquence : difficile pour cette personne d'envisager avec le recul et la sérénité nécessaire une éventuelle prolongation de sa carrière pour pouvoir bénéficier de sa promotion.

Les commissaires paritaires du SNUIPP-FSU et SNES-FSU