



Réunion d'information syndicale

vendredi 8 novembre Niort /Maison des syndicats

## **Introduction :**

Remerciements pour avoir fait l'effort de s'être déplacé à Niort Tour de table des participants

Règlement des questions d'intendance réservation pour le restaurant

Rappel de l'organisation de la journée ;

## **Ordre du jour :**

1. **Bilan de rentrée dans les départements**
2. **Bilan des opérations de mouvement inter et intra**
3. **Bilan des opérations d'avancement (HC, Classe ex, rendez-vous de carrière...)**
4. **Support psys EN vacants pour 2019/2020**
5. **L'avenir du paritarisme et les conséquences sur les carrières des psys EN**
6. **Réforme des retraites**
7. **Questions diverses**

Importance pour le Snuipp d'avoir ces moments d'échange avec la profession à la fois pour faire un retour sur les informations administratives et les évolutions de la profession dans sa gestion, mais aussi, pour relayer les demandes de terrain et pour mutualiser les informations entre les quatre départements. Et pour faire connaître l'action du Snuipp

contrairement à certaines informations que j'ai vu passer dans des mails, le Snuipp pour les psys EN sur l'académie de Poitiers n'a pas vocation à être un syndicat hégémonique, mais simplement un syndicat efficace au plus près des collègues sur le terrain.

Pour notre organisation nous avons choisi une coordination académique avec des relais départementaux : un bureau constitué de représentants psys EN des quatre départements, auxquels si vous le souhaitez participer vous êtes invités cordialement, et des psys EN relais dans chaque département : Pascale en Vienne Isabelle dans les Deux-Sèvres, Odile en Charente-Maritime et Bernard en Charente.

Dans le fonctionnement, ces quatre psys EN relais sont des référents de proximité, et nous sommes en contact régulier pour apporter des réponses les plus adaptées en fonction des spécificités de chaque par exemple, Pascale très au fait des questions de classe exceptionnelle, Odile et moi sur le mouvement...

**Un rappel :** le Snuipp, en union avec le SNES FSU est l'organisation majoritaire au niveau national avec plus de 50 % des voix aux dernières élections, et au niveau local, le Snuipp et le SNES FSU ont trois représentants élus sur les quatre à la CAPA (localement le SGEN CFDT ne présente que des candidats psys EN Edo du second degré et montre peu d'intérêt et de connaissance sur la question des psys EN Eda).

## **Bilan de rentrée au niveau national :**

Le corps des psychologues de l'Éducation nationale souffle sa seconde bougie, le ministère ne semble pas avoir pris en compte ce changement. Après un court moment d'euphorie, sa mise en place laisse **un goût amer, une sensation d'inachevé.**

Il y a plein de dossiers en cours qui n'ont pas été jusqu'au bout. Il y a eu un changement d'équipe au niveau national, il y a des freins. Des dossiers sont laissés de côté: ex passerelle EDO-EDA, dossier de la voix hiérarchique: avoir quelqu'un qui porte la psychologie au niveau de l'académie. On ne sait pas toujours qui nous gère. Question d'où on doit rattacher la psychologie à l'école: du côté du soin ou du côté de l'éducation, pour l'instant on est plutôt du côté de l'éducation.

- La circulaire de rentrée de 2019 sur l'école inclusive met en avant des propositions axées sur la communication vers les familles sans évoquer les PsyEN, et sans donner de précisions sur la mise en place d'un service « École inclusive » par chaque DSDEN. Les seules formations proposées sont sous format numérique : qu'en est-il des perspectives innovantes, et d'une éventuelle mise en place de lieux où réfléchir la difficulté ? **(Point sur les formations PAF et MIN)** C'est dans la nouvelle façon de faire: chacun est responsable de sa formation.
- L'administration reste sourde aux demandes de groupes de travail du Snuipp concernant les formations initiales, continue, passerelle, la structuration du corps.
- Le choix du recours aux contractuels, selon le bon vouloir des DASEN, pour combler les postes vacants est insatisfaisant. Le nombre de places ouvertes aux concours doit être suffisant pour répondre aux nécessités du terrain.

### **Pour rappel : depuis la création du corps**

Places au concours	Eda	Edo	Total
2017	135	145	280
2018	115	107	222
2019	125	75	200

Les élu.es du SNUipp-FSU et du SNES-FSU portent dans les instances les revendications sur le déroulement de carrière et de mouvement, la mise en place de réunions inter et intra spécialités.

Avec les autres organisations professionnelles et syndicales qui composent le G9, le SNUipp-FSU poursuit l'objectif de faire reconnaître pleinement la place des psychologues dans l'École, auprès des enfants, des familles et des équipes enseignantes. C'est une nécessité et un engagement progressiste pour l'avenir.

### **Au niveau local :**

Bilan de rentrée dans les départements : nombre de postes vacants, situation dans la circonscription, rapport avec la hiérarchie, situation particulière, difficultés...

Deux-Sèvres:

3 postes pourvus par des contractuels, 1 poste pourvu par une détachée.

On a demandé aux collègues des RASED (psy compris) d'aller observer les évaluations nationales dans les classes munis d'une grille d'observation qui concernait à la fois les élèves et les enseignantes avec remontée anonyme ou pas selon les circonscriptions.

-> Le SNUipp pourra intervenir l'an prochain pour soutenir les collègues dans le refus de cette injonction.

Charente:

Un poste non pourvu, 5 postes pourvus par des contractuels.

Charente maritime :

2 postes pourvus par des contractuels.

À Saint-Jean-d'Angély, les locaux du RASED sont insalubres et en décomposition: plafond qui s'effondre par exemple. Le CHSCT a été averti.

Vienne :

Un congé maternité remplacé par une contractuelle, deux postes pourvus par des contractuelles, un poste pourvu par une psy EN EDO détachée pour un an, un poste occupé par une détachée du corps des PE.

Problème du nombre d'élèves par psy très important dans la Vienne.

Nous demandons des secteurs à effectif de 800: moyenne européenne. Il faudrait intervenir dans les départements au niveau de la carte scolaire pour obtenir des ouvertures. Nous interviendrons en Vienne et en Charente.

## ***Bilan des opérations de mouvement inter et intra académique :***

L'année 2018 2019 : quatre collègues sont entrés sur l'académie en EDA, une seule en EDO.

Quatre collègues ont fait valoir leurs droits à la retraite.

Deux collègues ont obtenu leur détachement : une professeure des écoles qui exerçait déjà des fonctions de psychologue éducation nationale et une collègue qui exerçait dans la fonction publique territoriale. Et une collègue qui exerçait en tant que psy EN EDO a demandé la possibilité d'exercer une année comme psychologue EDA, ce qui lui a été accordé. À noter aussi, 2 pys EN EDA sont actuellement détachés sur des postes de personnel de direction.

De nombreux postes restent pour non pourvus par des titulaires ; on peut souligner ici l'effort de l'administration sur notre académie pour recruter des collègues contractuels : à l'heure actuelle très peu de postes ne sont pas pourvus. Ce n'est pas le cas dans toutes les académies. Dans l'académie de Lille, trois postes non pourvus ont été transformés en poste de référent cette année. Dans l'académie de Marseille, plus de 15 postes de PsyEN restaient vacants en octobre.

## Un point sur le déroulement du mouvement des psys EN :

Phase de calibrage	Chaque académie, en fonction de ses besoins, fait ses demandes par spécialité : ajustement global en fonction de toutes les spécialités de l'académie...(par spécialité il faut entendre, les discipline d'enseignement, les personnels d'éducation et les psychologues). Avec ces données le ministère décide d'allouer un quota de postes par spécialité.
Premier mouvement interacadémique	Les candidats qui veulent changer d'académie postulent, ainsi que les candidats en formation ou les mis à disposition. Ils sont classés en fonction d'un barème. Cette étape est validée en CAPN. <b>À ce niveau les interventions du Snuipp ont permis dernier un meilleur ajustement et la meilleure prise en compte des situations individuelles. Et par exemple un gain en Inéat pour certaines académies.</b>
Deuxième mouvement intra académique	Les candidats qui veulent changer de poste dans l'académie postulent avec les entrants. Il leur est attribué un barème qui prend en compte la situation sociale et familiale de l'agent, son ancienneté de services... Les candidats PsyEN sont nommés sur des circonscriptions et non sur des écoles. <b>Le Snuipp intervient dans la rédaction de la circulaire annuelle du mouvement et dans les commissions pour vérifier les barèmes, faire valoir les droits, modifier des décisions arbitraires (exemple : un poste était bloqué après l'apparition de la circulaire, le SNUipp est intervenu pour lever ce blocage permettre à trois collègues d'être muté).</b>
Troisième phase de mouvement infra Circonscription	Les candidats qui veulent changer de poste à l'intérieur d'une circonscription postulent. Ils sont classés au barème est nommés ensuite sur des écoles rattachement. <b>Le SNUipp est intervenu pour que les candidats entrants ne soient pas prioritaires sur les titulaires de poste la circonscription et que le critère d'ancienneté et de situation familiale soit prise en compte.</b>

À chacune des étapes du mouvement, les représentants SNUipp sont présents pour vous conseiller et vous soutenir dans vos démarches. Désormais l'action de contrôle des représentants des personnels ne sera plus possible, les syndicats ne pourront intervenir que pour accompagner les collègues qui feraient des recours après un résultat de mutation non satisfaisant.

### **Financement du matériel:**

Lors d'une audience au rectorat, Madame Duport, DRH, nous a répondu qu'effectivement, il est concevable que le rectorat prévoie un budget de fonctionnement à étaler sur un plan pluriannuel. Nous avons relancé par un courrier à cette rentrée la demande de la tenue d'un groupe de travail, sans réponse à ce jour.

Cependant d'après Monsieur Monlun, secrétaire général adjoint, les communes continuent à devoir nous fournir les moyens de fonctionner.

Idée de faire un courrier type pour demander les moyens de fonctionner que chacun d'entre nous enverrait au recteur au même moment.

### ***Bilan des opérations de promotion***

Le protocole PPCR poursuit sa mise en place. Nous avons regretté que cette année encore des collègues soient partis à la retraite sans pouvoir bénéficier de leur promotion (passage à classe exceptionnelle) : par exemple, pour des raisons de manque d'organisation et de manque de personnel au rectorat. Les commissions paritaires des psys EN sur les promotions à la classe exceptionnelle n'ont pu se tenir qu'au mois d'août et on a proposé à une collègue au 20 août de renoncer à sa retraite pour pouvoir bénéficier de sa promotion !

Nous continuons à dénoncer les deux viviers pour l'accès à la classe exceptionnelle, car il est foncièrement injuste, pour le SNUipp, tous les psychologues quel que soit leur lieu d'exercice sont « méritants » et devraient pouvoir intégrer la classe exceptionnelle à l'issue de la hors classe. Nous le dénonçons régulièrement à chaque commission.

Suivant le protocole PPCR, au 1er janvier 2020 : création d'un 7e échelon dans la hors-classe. Ce 7e échelon sera automatiquement accessible aux personnels situés depuis 3 ans au 6e échelon de la hors-classe. Indice 821.

Le système de rendez-vous de carrière ou d'évaluation sur un dossier ne peut être juste : il conduit à des inégalités en fonction du territoire, en fonction des capacités rédactionnelles de l'IEN, en fonction des priorités du recteur ou de la rectrice : c'est proprement scandaleux.

Cette année, six collègues EDA ont pu accéder à la hors classe et seulement deux à la classe exceptionnelle (sur un contingent de 95 collègues); en moyenne l'âge moyen des psys EN promu à la hors classe est plus important que celui des PE.

Les PE détachés dans le corps des psys EN peuvent bénéficier des 2 tableaux de promotion.

### ***Avenir du paritarisme***

La loi dite de « transformation de la fonction publique » promulguée le 6 août 2019 fait voler en éclats une série de dispositions statutaires qui organisaient notamment les garanties collectives, ayant des conséquences concrètes pour les personnels qui plus que jamais pourront compter sur le SNUipp pour défendre leurs droits.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les opérations de mutation ne font plus partie des compétences des CAP. Le mouvement sera établi selon un tableau de mutation et un décret en conseil d'État fixera les listes des établissements qui y ont recours. Dans ce cas, le recours à un barème rendu public est possible pour les**

**autorités de gestion ; celui-ci n'aura qu'une valeur indicative pour le classement des demandes. La loi prévoit maintenant qu'une durée minimale d'affectation peut être fixée avant de pouvoir muter.**

En clair, il faudra être très attentif à son barème et porter réclamation individuellement selon une procédure définie en cas de différend avec l'administration. Le SNUipp sera là pour aider les collègues dans cette situation.

**À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 dans les trois fonctions publiques, les avancements et promotions sont retirés des compétences des CAP. L'établissement des listes des tableaux d'avancement devra tenir compte de lignes directrices de gestion dans les conditions prévues en décret du Conseil d'État.**

Là encore, chaque fonctionnaire devra être très attentif à son barème et porter réclamation individuellement en cas de différend.

Ces dispositifs vont renforcer l'opacité des modalités de promotions et l'arbitraire des avis donnés aux collègues

***À partir de 2022, aux prochaines élections, les commissions administratives paritaires par corps vont disparaître pour être remplacées par des commissions administratives par catégorie hiérarchique :***

Les fonctionnaires sont classés en trois grandes catégories selon leur niveau de recrutement :

- ▶ catégorie A avec licence minimum ou titre équivalent ;
- ▶ catégorie B avec le baccalauréat ;
- ▶ catégorie C avec un diplôme inférieur ou sans diplôme.

## ***Point sur la réforme des retraites***

Cette question est extrêmement sensible à l'actualité et les « négociations » en cours influent en grande partie sur le modèle qui sera proposé aux députés pour constituer la future loi. Dans la forme actuelle du texte paru cet été, de nombreux clignotants négatifs sont allumés. La perspective de la forte mobilisation de la journée nationale et intersyndicale du 5 décembre a déjà fait modifier la rédaction du texte, il est essentiel de se mobiliser pour cette journée d'action.

Si cette réforme concerne uniquement les l'agents nés après 1962, avec des aménagements pour les personnes nées entre 63 et ... on ne sait pas quand, elle renferme tout de même une évolution nocive: celle de la bascule d'un système de répartition (solidarité collective) vers un système par points (responsabilité individuelle).

En clair, par un désengagement progressif de l'État, les futures pensions vont diminuer fortement et on encouragera les salariés à se constituer une épargne privée.

**[Retraite et système à points : la FSU s'y oppose](#)**

La réforme des retraites présentée en juillet par Jean Paul Delevoye s'appliquerait à partir de 2025. Il s'agit de remplacer le système actuel, fonctionnant essentiellement par annuités, par un système universel fonctionnant par points.

Avec le système par annuités, les prestations sont définies et engagent la société sur un taux de remplacement à assurer au moment du départ en retraite en fonction des meilleurs salaires de la carrière (indice obtenu lors des six derniers mois). Avec le nouveau système, des points seraient cumulés tout au long de la carrière et ce n'est qu'au moment du départ qu'on pourrait connaître la valeur du point et donc le montant de sa pension.

#### La retraite par points, c'est davantage d'incertitude pour chacun.

Les valeurs de points données dans le rapport sont du pur affichage puisqu'elles changeront au gré des évolutions économiques et démographiques. Par exemple, une simple décision d'augmentation des durées ou de recul de l'âge pivot diminue la valeur du point qui est appliquée à un âge donné.

#### La valeur du point ne sera pas acquise, la pension pourra diminuer au fil du temps.

L'âge légal d'ouverture des droits serait maintenu à 62 ans, mais le rapport Delevoye évoque un âge pivot de 64 ans, au-dessous duquel la pension serait amputée de 5% par année manquante. Un mois après, le Président a annoncé sa préférence pour un système de calcul de la valeur du point à partir d'une durée de cotisation. Quelle que soit la solution retenue, il s'agit d'un report déguisé de l'âge de départ à la retraite puisque dans un cas, les pensions seraient amputées de 5% par année manquante, et dans l'autre cas, il y aurait une décote en dessous de 43 ans de cotisations, cette durée devant même augmenter alors même qu'elle est déjà hors de portée. Le nouveau système reviendrait à intégrer dans la base de calcul de la retraite, l'ensemble des rémunérations d'une carrière dont les primes, les plus mauvaises années comme les meilleures années, et non plus les 25 meilleures (régime général) ou les 6 derniers mois (Fonction publique). Si les rémunérations des fonctionnaires progressent tout au long de leur carrière pour les protéger de l'arbitraire, leur rémunération est souvent faible en début de carrière. Prendre en compte l'ensemble des rémunérations de la carrière pénalisera donc lourdement les fonctionnaires, sans que l'intégration des primes ne le compense. Aucune simulation de pension n'est donnée dans le rapport Delevoye pour les enseignantes et pour les fonctionnaires ayant peu de primes et pourtant pointés comme particulièrement défavorisés par une réforme par points. Pour les autres, la prise en compte des primes permet dans certaines situations de ne pas baisser la pension, mais ne permet pas de l'améliorer.

La retraite par points, c'est une solidarité mise à mal pour favoriser les assurances individuelles et la capitalisation ! Un système injuste qui pénalisera les fonctionnaires !

Les quelques simulations de pensions qui figurent dans le rapport Delevoye ne font apparaître que des hausses ou de petites baisses du montant des pensions. Mais l'entourloupe consiste à aggraver les paramètres actuels (ainsi ce sont 44,3 annuités qui ont été prises pour calculer les droits à pensions dans le système actuel de la génération 1990) pour prétendre que le nouveau système ne dégrade pas les pensions. La FSU alerte sur une probable baisse généralisée des pensions. En effet, l'objectif affiché est de plafonner la dépense globale pour les retraites à 14% du PIB alors que dans les prochaines années la part des retraités parmi la population va augmenter : cela implique donc une baisse du montant des retraites. Baisse qui sera plus facile à organiser avec un système par points.

## La retraite par points permettra de baisser le niveau des pensions

Une majoration de pension de 5% par enfant remplacerait les des différents droits familiaux actuellement existants. Or, cela serait très loin de compenser la suppression des bonifications de trimestres, des majorations de durées d'assurance et des majorations de pension pour 3 enfants. En l'état, le projet pénaliserait donc lourdement les femmes contrairement à ce que le rapport affirme. Par ailleurs, la prise en compte des temps partiels et du congé parental pour élever un enfant comme du temps plein seraient purement et simplement supprimée.

### **Les femmes paieront un lourd tribut !**

#### Pour la FSU

Attachée au droit, pour le public comme pour le privé, à la retraite dès 60 ans, la revendication d'un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète avec une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix reste d'actualité.

Il faut :

- ▶ • Augmenter les salaires
- ▶ • Revaloriser le niveau des pensions
- ▶ • Éradiquer les inégalités femmes/hommes
- ▶ • Garantir les droits familiaux et les pensions de réversion
- ▶ • Prendre en compte les années d'étude et de stages
- ▶ • Prendre en compte la pénibilité du travail et aménager les fins de **carrière**

G9 : les 9 organisations (SFP - SNUipp-FSU - SNES-FSU - SE-UNSA - SNP - AFPEN - APSYEN (ex-ACOPF) - AEPU - FFPP )