



DECLARATION FSU CAPA HORS CLASSE 2020 DES PSYEN

Préambule : *pour des raisons sanitaires cette CAPA se tient dans des conditions particulières, en visioconférence mais la FSU ne comprend pas que « pour des raisons techniques » l'administration nous impose la condition d'un.e seul.e délégué.e par syndicat. Nous constatons un décalage entre votre vigilance vis-à-vis de la sécurité sanitaire et les conditions de travail sur le terrain des PsyEN. En effet depuis le 11 Mai les RASED dont font partie les PsyEN EDA doivent, suivant les directives des DASEN « se déplacer, comme avant, d'école en école ». Pour les Psy EDO, l'ouverture des CIO n'a pas été prévue dans le protocole sanitaire des établissements du second degré. Des PsyEN EDO et du personnel administratif assurent donc l'accueil du public sans protocole sanitaire officiel validé par le CHSCT A.*

Dans le contexte hautement anxiogène du confinement les PsyEN ont dû s'organiser avec leurs propres moyens de communication pour maintenir les liens avec les établissements scolaires et assurer la continuité de leurs missions auprès des élèves et leurs familles. Le budget à géométrie variable des Psy EDA (en rapport avec les moyens des communes), la faible dotation de fonctionnement des CIO ne permettant pas d'équiper les Psy EDO d'ordinateur ou de téléphone professionnel, ont eu pour conséquence d'alourdir la facture téléphonique personnelle de certain.e.s d'entre eux.elles.

Le 11 mai une réouverture des établissements scolaires a été annoncée pour répondre avant tout à la volonté d'une reprise économique de la part du gouvernement. Cette réouverture s'est faite à marche forcée contre l'avis du conseil scientifique et au risque de mettre en danger la santé de l'ensemble de la communauté éducative.

Toutefois cela a été l'occasion pour notre Ministre de découvrir que les psychologues de l'EN sont un « appui précieux » et qu'ils ont un « rôle décisif » et des « compétences fondamentales».

(A noter que les Psy EDO sont considérés voire nommés selon les moments et les besoins comme des psychologues ou des conseillers d'orientation.)

Convenons qu'au-delà de cette reconnaissance, la revalorisation salariale avec le dégel du point d'indice tant attendue serait la bienvenue. Quelle contradiction aussi entre cette reconnaissance du rôle des PsyEN auprès des élèves et de leurs familles et le nombre de postes au concours toujours aussi insuffisant. Il aurait été opportun de réviser ce nombre de postes en vue de la rentrée de septembre qui se profile avec notamment le retour à l'école de tous les élèves en difficulté, fragilisés par la crise sanitaire ou en situation de décrochage

Par ailleurs, nos craintes sont grandes face à la nouvelle recommandation de la cour des comptes de créer un pôle de santé scolaire départemental incluant les PsyEN. Nos missions actuelles seraient

déconnectées du cadre scolaire, nos deux spécialités fusionnées avec une gestion indifférenciée des affectations des PsyEN sur des postes du premier ou du second degré, le temps de travail serait augmenté notamment pendant les vacances... Derrière ce rapport très idéologique et à charge, se cache la volonté de décentraliser les 20 000 emplois que représentent les emplois de médecins, d'assistant-e-s de service social, d'infirmier-e-s et de PsyEN...

En ce qui concerne l'ordre du jour :

Avec le PPCR, la carrière de l'agent doit se dérouler au minimum sur deux grades, classe normale et hors classe.

Nous rappelons que la FSU porte la revendication d'un rythme unique de progression pour tous.

Pour rappel, nous ne reconnaissons pas les valeurs de « méritocratie » portées par le ministère actuel, vecteur de mise en concurrence des agents voire de souffrance, les avis et autres appréciations n'ayant aucun fondement objectif. D'ailleurs depuis la mise en place du PPCR (approuvée par la FSU), notre organisation syndicale est constamment sollicitée pour répondre aux questionnements des collègues sur la pertinence des appréciations portées sur la « valeur professionnelle ». Notion bien subjective estimée par de multiples évaluateurs aux fonctionnements et profils personnels très différents, et limitée par la question des quotas. Si ceux de Madame le Recteur sont connus, ceux des évaluateurs primaires restent obscurs. Des collègues nous rapportent et témoignent preuves à l'appui que leur supérieur hiérarchique a porté un avis par défaut, sous la contrainte de quotas restrictifs. Lors de la CAPD 62 du 2 juin 2020 une collègue a été promue avec une appréciation « excellent » portée par le DASEN : nous l'avons retrouvée dans ce tableau avec une appréciation « satisfaisant » de Mme le Recteur. Qu'en pensez-vous ? qu'en pense Mme le Recteur ? depuis 2018, nous découvrons ces situations indignes du service public.

En tant que déléguées du personnel, nous insistons ici pour que l'administration apporte une réponse claire à ce sujet aux collègues, d'autant plus que ces appréciations sont pérennes.

Concernant le tableau proposé ce jour, nous serons attentifs à ce que les règles nationales définies dans la note de service concernant l'accès à la HC 2020 (BO du 2 janvier 2020) soient respectées :

- l'attention particulière aux agents qui arrivent en fin de carrière,
- l'équilibre femmes/hommes,
- l'équilibre entre les valences « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » et « éducation, développement et apprentissages ».

Les collègues susceptibles de partir à la retraite dans les prochains mois ont-ils été interrogés.e.s ? le fichier AIDOP des retraites est-il à jour ? aucun départ Psy EDA en 2020 n'y est consigné. Nous rappelons que les Psy EDA ont la possibilité de prendre leur retraite dès 57 ans à condition d'avoir été instituteur.trice pendant au moins 15 ans. Bien que conséquentes, ces carrières d'ex-instit ne sont pas reconnues, n'apparaissant pas du tout dans le tableau.

Concernant la situation des PsyEN EDA détaché.e.s et ses effets sur les différentes campagnes de promotion, nous demandons :

- qu'en cas de double promotion (CAPA puis CAPD), la.le collègue puisse faire un choix. A Lille, ça n'est pas le cas puisque c'est la promotion en CAPA qui est d'emblée choisie par

l'administration, alors qu'elle est la moins intéressante pour les collègues détaché.e.s. Dans ce cas, le principe de la double carrière ne présente aucun intérêt.

- qu'une liste complémentaire soit établie après les CAPD actant les promotions dans cette instance et permettant des promotions supplémentaires en CAPA.

Il faut rappeler que jusqu'en 2017 les Psy EDO étaient victimes d'une discrimination en étant les seul.e.s à être exclu.e.s de la hors-classe et contrairement à ses engagements, le ministère n'a pas mis en place un taux de compensation. Aujourd'hui cette injustice étant en voie d'être réparée il ne faudrait pas qu'elle le soit au détriment des Psy EDA. En effet et comme l'an dernier le nombre de Psy EDA promu.e.s proposé par l'administration ne correspond pas à leur représentation académique dans le corps. Parallèlement à ce constat, nous aimerions savoir ce qui justifie le pourcentage d'appréciations défavorisant la valence EDA :

-2,56 % d'appréciations « excellent », -6,40 % d'appréciations « très satisfaisant », et +8,98 % d'appréciations « satisfaisant » ?

Injustice supplémentaire entre les collègues ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière (dont en plus, les conclusions peuvent être contestées) ou pas : 35,29 % des premiers ont obtenu une appréciation « excellent » contre 7,82 % pour les autres etc...

Nous contestons logiquement les propositions de l'administration pour cette campagne hors-classe et nous nous inquiétons de ce qu'il en sera quand les délégué.e.s du personnel n'auront plus de droit de regard sur les carrières des PsyEN.

Avec la disparition programmée du paritarisme par la loi « Dussopt », nos craintes sont grandes de laisser les agents seuls face à l'administration et son opacité.

Nous y voyons une volonté gouvernementale de contourner les élu.e.s des personnels dont le rôle est de garantir la transparence et l'égalité de traitement.

Nous espérons que les services continueront à répondre à toutes nos questions dans un souci de maintien d'une certaine forme de dialogue social.

ANNEXES :

Répartition des appréciations de Mme le Recteur :

Niveau d'appréciation	EDA (sur 77)	EDO (sur 89)
EXCELLENT	11 (14,29 %)	15 (16,85 %)
TRES SATISFAISANT	34 (44,16 %)	45 (50,56%)
SATISFAISANT	32 (41,56 %)	29 (32,58 %)

Répartition des appréciations suivant l'origine :

Niveau d'appréciation	Avec RV de carrière (51)	Sans RV de carrière (115)
EXCELLENT	18 (35,29 %)	9 (7,82 %)
TRES SATISFAISANT	31 (60,78 %)	47 (40,86 %)
SATISFAISANT	2 (3,92 %)	59 (51,30 %)

