



**F.S.U.**

psychologues  
de l'éducation nationale

## Déclaration CAPA H-C des PsyEN du 5 juin 2019

Nous siégeons aujourd'hui pour l'avancement à la hors-classe des PsyEN, ceci se faisant en plein contexte de crise au sein de notre société et de notre institution, contexte pour lequel nous tenons à exprimer notre désaccord et notre colère. Le projet de loi de la

Fonction publique, qui prend le contre-pied du progrès social, dépouille les fonctionnaires de nombreuses garanties en supprimant notamment le droit de regard en CAP sur l'avancement et les promotions. Cette réforme va entraîner une hausse généralisée du recrutement par contrat. Déjà banalisée dans le second degré, la précarisation s'installe maintenant chez les PsyEN du premier degré : dans l'académie de Lille, le recrutement de contractuel.les EDA a en effet commencé il y a quelques mois. La brèche est ouverte : si ces nouvelles collègues vont pouvoir couvrir de façon provisoire des secteurs vacants probablement peu attractifs, cela nous apparaît aussi comme étant symptomatique de la fin programmée du service public de l'Education Nationale. La FSU revendique plus de places au concours des PsyEN, afin d'assurer aux professionnel.les une formation ad hoc indispensable, un salaire décent et un statut leur assurant des droits.

Au sein de l'Education nationale, alors que notre Ministre veut instituer l'Ecole « de la confiance », jamais autant de réformes n'ont concouru au caractère ségrégatif et inégalitaire de l'Ecole. Les réformes opaques (Parcoursup vecteur de tri social, transformation du lycée, etc.) laissent les élèves, leurs familles mais également les professionnel.les livré.es à une réorganisation violente et face à bon nombre d'incompréhensions. La loi « de la confiance » bafoue les textes réglementaires de notre nouveau corps, en réduisant de façon caricaturale le travail des psychologues à de l'évaluation psychométrique prescrite par les médecins de l'EN, et en ne respectant pas le champ d'action des psychologues qui œuvrent au sein des équipes pédagogiques autant qu'en lien direct avec les familles.

Plus spécifiquement pour les PsyEN EDO, les CIO et l'ONISEP, le contexte reste particulièrement critique. Ici aussi, nous assistons à la destruction d'un service de l'Education nationale reconnu, que l'on veut faire passer pour inefficace alors même qu'on ne lui offre que des moyens de fonctionnement très limités, moyens pourtant grassement investis pour privilégier la privatisation avec tous les risques de dérives sectaires qu'elle comporte. Tout ceci au profit d'une restructuration aux objectifs peu ambitieux pour la jeunesse de notre pays.

Alors que la FSU la demandait urgentement depuis février, l'audience que Mme La Rectrice nous avait accordée le 7 mai a été annulée. Aucun nouveau rendez-vous ne nous a été proposé alors même que le discours tenu en audience en début d'année promettait d'accorder une priorité à nos sollicitations. Dans bien d'autres académies, les CSAIO annoncent aux représentant.es du personnel des fermetures de CIO pour arriver à 150 sur le territoire national d'ici 3 ans. Le Rectorat de Lille aurait-il peur d'annoncer la destruction du service public d'orientation de l'Education nationale ?

Le 28 mai, notre Ministre a signé, devant la presse, la cadre de référence définissant les rôles respectifs des régions et de l'état en matière d'information sur les formations et les métiers. Ce texte n'a jamais fait l'objet d'aucune concertation avec les représentant.es de la profession. L'orientation y est conçue d'une manière purement adéquationniste visant à privilégier les informations relatives aux besoins économiques locaux, aucune réflexion sur la liberté de choix et la réussite de chacun pourtant tant médiatisées par le gouvernement. Ce cadre national ne se limite pas à l'information et empiète dangereusement sur la compétence orientation de l'Etat, ne faisant notamment plus mention des rattachements administratifs, des statuts et missions des personnels, et occultant d'ailleurs complètement le rôle des PsyEN. Il entérine également la conception d'une déclinaison locale, laissant porte ouverte aux inégalités à l'échelle nationale.

Alors que le rapport Charvet/Mons portant des conclusions d'une extrême importance sur le transfert des emplois des DRONISEP et la carte cible des CIO aurait dû être rendu public fin du premier trimestre, il est encore repoussé, à fin juin cette fois. Notre Ministre compte-t-il sur les vacances d'été pour faire passer ses décisions ? Voici encore ce qui semble être une manœuvre de contournement du dialogue social dont notre gouvernement est maintenant expert !L'ensemble de ces projets énoncés est désastreux et la FSU est déterminée à poursuivre la lutte contre cette politique qui ne répond en rien aux aspirations de la population française.

Pour en venir à l'ODJ de cette CAPA, le ministère a communiqué aux organisations syndicales un bilan des promotions à la hors-classe 2018. Dans le corps des PsyEN, en raison de la situation particulière des PsyEN EDO exclus avant 2017 de cette promotion (exceptés les directeurs de CIO) et suite au refus du ministère de respecter les engagements pris en terme de taux de compensation, nous observons que comparativement aux autres corps (CPE, Certifiés, Agrégés), la moyenne d'âge de promotion est plus élevée chez les PsyEN (57 ans contre 53 ans), la quasi-totalité de ceux et celles situées à l'échelon 11 depuis 3 ans ont été promu.es dans les autres corps, sauf chez les PsyEN (à peine 75%). Dans le tableau 2019 de Lille, sur 54 collègues nés entre 1956 et 1966, 23 seulement sont proposé.es pour l'avancement à la hors-classe dont 0 EDA.

Le ministère n'a pas acté la possibilité de révision des avis attribués l'an passé dans la note de service 2019. A la lecture du tableau d'avancement, nous constatons donc que, pour l'administration, 45 % des PsyEN de Lille « se contente » de fournir un travail acceptable, et 11 % exerce de façon admirable... Cet avis étant pérenne, nous en concluons logiquement que, pour l'administration toujours, la qualité professionnelle ne s'acquiert pas, n'est pas perfectible, qu'elle est donc innée.

La FSU n'est pas dupe de ce qui se trame derrière ce système : le « management » propre aux entreprises privées, le salaire au mérite, permettant de faire de l'économie en faisant croire aux agents qu'ils sont responsables de leur reconnaissance (ou non) par l'institution, certain.es seulement pouvant bénéficier d'un salaire qui devrait être du à tous. Cette simplification de la réalité du terrain vaut aussi pour la manière dont on traite de façon unilatérale les situations EDA et EDO : si ces derniers ont été laissés à l'écart de la hors-classe de façon injuste et injustifiée jusqu'à la mise en place du PPCR, il ne faudrait pas que cette situation nuise à l'avancement de carrière des EDA. Or, c'est ce qui semble se passer à la lecture du tableau d'avancement proposé par Mme la Rectrice : une seule promotion sur 28 est attribuée à une collègue EDA ! Nous demandons, comme ce qui a été fait l'an dernier, une proportionnalité EDA/EDO dans les promotions, ainsi qu'une liste complémentaire soit constituée.

Nous rappelons que les PsyEN EDA ont souvent été pénalisé.es par des ralentissements de carrière dus à des inspections trop espacées dans le temps (10 ans par exemple pour une collègue). Ils/elles doivent en outre pouvoir garder le bénéfice de leurs 15 ou 17 ans de services actifs leur permettant un départ en retraite avant 62 ans (les agents nés en 1962 peuvent partir en 2019 par exemple). Conformément à ce qui est écrit dans la note de service n° 2019-028 du 18 mars 2019, nous attendons qu'«une attention particulière soit portée aux agents qui arrivent en fin de carrière» (est-ce vraiment le cas ici?) et que soient respectés les accords de PPCR. Les collègues devant parcourir leur carrière sur deux grades, il est urgent de promouvoir les « plus vite » retraitables.

Ce tableau est incomplet puisqu'il ne permet pas de distinguer les EDA intégrés des détachés, leur déroulement de carrière étant susceptible d'être influencé par ce choix.

Nous souhaiterions également revenir sur la situation des collègues ayant obtenu un avis sans rendez-vous de carrière. Nous demandons que, comme pour les rendez-vous de carrière, une procédure de contestation soit mise en place.