



CAPA AVANCEMENT ACCELERE D'ECHELON du 14 février 2020

Depuis plus de deux mois, la FSU s'est investie sans relâche dans le mouvement social contre un projet de réforme des retraites qui n'a pour objectif que de faire travailler plus longtemps pour obtenir un niveau de pension plus faible voire bien plus faible. De surcroît, l'augmentation très progressive des salaires jusqu'en 2037 promise par le gouvernement ne compenserait ni l'effondrement des retraites, ni le déclassement des personnels eu égard à leur niveau de formation, ce gouvernement ayant aussi bloqué le point d'indice et gelé les mesures de revalorisation prévues dans PPCR. Les Psychologues de l'Éducation Nationale comme les enseignants pâtissent de salaires largement inférieurs à ceux perçus par leurs homologues selon les chiffres de l'OCDE. Le calcul de la retraite sur les 6 derniers mois compensait en partie cette injustice subie tout au long de la carrière.

Le gouvernement en votant en août dernier la loi de transformation de la Fonction Publique vise à mettre fin au paritarisme et à affaiblir le syndicalisme. Nous participons actuellement aux dernières CAP. Les collègues ont découvert que dorénavant les opérations du mouvement inter et intra académique se feront dans l'opacité, loin des regards des représentants des personnels, qui étaient les garants de la transparence et égalité des traitements. Concernant le DPE de Lille, les collègues ayant contesté le barème calculé par l'administration n'ont eu aucune explication concernant le barème final, rendant la demande de mutation inter encore plus anxiogène, notamment pour des stagiaires habitant très loin du centre de formation, avec le sentiment d'être peu considéré.es par l'administration.

L'iniquité sur l'académie liée à la disparité des secteurs des psy EDA mais aussi aux vacances de postes et aux congés maladie non compensés ne permet plus de remplir une mission essentielle du service public : la prévention (circulaire n°2017-079 du 28-04-2017). Dans l'académie, des collègues ont un secteur de 2500 élèves ou plus au sein de leur circonscription, d'autres doivent intervenir, souvent dans l'urgence dans d'autres circonscriptions. Parfois sous la pression hiérarchique, des collègues se voient contraints à faire uniquement du testing dans des conditions où l'éthique professionnelle est bafouée. Il en résulte une grande souffrance des personnels pris dans un conflit de loyauté entre la nécessité de répondre à la demande institutionnelle et le respect dû aux personnes, enfants et familles. Peut-on parler de gestion des ressources humaines quand une telle maltraitance est faite aux personnels ? Les collègues se plaignent également des disparités existant dans l'attribution des budgets de fonctionnement. Au XXIème siècle, la chasse aux budgets municipaux menée par certains psychologues EDA reste hélas pleinement d'actualité.

Pour les psyEN EDO, les conditions de travail se sont également dégradées du fait des défaillances de suppléances de personnels (rompus de temps partiels non compensés, arrêts de travail non remplacés,.. : plus de 7 ETP sont perdus) et du nombre insuffisant de ressources matérielles pour répondre aux demandes croissantes de bilans psychométriques (nombre insuffisant de mallettes WISC V et WAIS, problème du coût des protocoles,...).

Le ministère ayant fait le choix de recourir massivement au contractuel, plutôt que d'augmenter le nombre de postes aux concours et d'assurer une formation ad hoc pour les nouveaux collègues, nous demandons à ce qu'ils/elles puissent être accompagnés/es dans leur entrée dans la fonction.

Depuis deux années, bon nombre de psyEN ne comprennent pas comment les appréciations concernant différents moments de leur carrière sont formulées : n'ayant pas eu nous-mêmes d'éclairage satisfaisant concernant ces opérations et n'étant pas en mesure de leur fournir des réponses individualisées, nous demandons à l'administration de prendre ses responsabilités en donnant aux collègues une réponse satisfaisante ne donnant pas le sentiment qu'on les infantilise.

En ce qui concerne cette CAPA :

L'avancement accéléré d'échelon est une conséquence positive du PPCR. Nous souhaiterions cependant que les ratios augmentent et permettent à un plus grand nombre d'en bénéficier. Pour le passage du 6ème échelon au 7ème, 10 collègues sont promouvables, 3 promotions sont possibles.

Pour le passage du 8ème au 9ème, 15 collègues sont promouvables pour 4 promotions.