



Déclaration à la CAPA du 8 juin 2018

Sur la composition des CAP

Le 25 mai, le gouvernement a remis un document de travail *“Définir un nouveau modèle de dialogue social dans la Fonction publique”* qui vise à mettre à mal le dialogue social. Le gouvernement veut liquider les CAP (Commissions Administratives Paritaires). Le Ministre dit clairement vouloir réduire le nombre des CAP au niveau de la FP d’État en citant comme modèle la FPT ou hospitalière où il n’y a pas de CAP par corps ou cadres d’emplois, mais par catégories. Jusqu’en mars dernier le ministère avait indiqué aux organisations syndicales qu’il pensait maintenir la situation en l’état et permettre que la composition des CAP des Psy-EN continue de déroger, comme les enseignants, aux dispositions communes du décret 82-451.

En imposant cette modification contre l’avis de tous les représentants des personnels exprimés lors d’un deuxième CTM le 25 mai dernier, le ministère a pris la responsabilité de porter un mauvais coup au dialogue social. Les conséquences pour les futures CAPN et CAPA sont multiples. D’abord cette composition se traduira par une représentation très déséquilibrée par rapport au corps des Psy EN. D’autre part, la diminution drastique du nombre d’élus affaiblira la qualité de leur travail de suivi et de contrôle. Enfin, en mettant fin à l’alignement historique des instances de gestion des personnels d’enseignement, d’éducation et de psychologie, elle fragilise à terme la gestion de tous les corps. Quel paradoxe !

C’est pourquoi les représentants de la FSU dénoncent vigoureusement ces choix et s’adressent à Madame la Rectrice pour que la réprobation de nos professions et leur attachement au respect du paritarisme soient transmises au Ministère.

Concernant les conditions de travail dans les services.

D’une manière générale, si la FSU est attachée à l’amélioration des carrières des personnels, elle ne dissocie pas ces enjeux des conditions d’exercice et de la qualité du service public. La FSU revendique le maintien et le développement de tous les CIO, des DRONISEP et des RASED complets (Psychologue et maîtres spécialisés) dans l’académie de Limoges avec les moyens permettant

aux services et aux dispositifs d'aides de fonctionner et de répondre à l'ensemble des besoins sur le terrain.

Comme en 2003 et en 2013, la FSU s'opposera à tout projet qui met à mal le service public qui repose sur une conception qui mettrait en péril l'égalité des trajectoires scolaires et professionnelles des élèves sur l'ensemble du territoire national : suppression des CIO et régionalisation des DRONISEP. Par ailleurs, ce projet repose sur une conception de l'orientation réduite à l'information et qui méconnaît les processus psychologiques à l'œuvre dans l'élaboration des projets des jeunes. La FSU estime qu'orientation et psychologie sont indissociables.

Dans le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » actuellement en débat à l'assemblée, le gouvernement veut démanteler l'ONISEP et transférer la mission d'information sur les métiers, les enseignements et les formations, ainsi que les personnels aux régions.

Nos représentants n'arrivent pas à obtenir du ministère une perspective claire de leur devenir :

- PsyEN affectés dans les lycées ? (Mais avec le même nombre d'établissements en charge)
- Mise à disposition des régions ?

La FSU déplore que les discussions en cours se fassent sans la profession.

Dans ce contexte, tout au long de la mise en place de PARCOURSUP et aujourd'hui encore, le ministère, dans sa communication, nie les missions et les compétences statutaires des PsyEN-EDO et leur implication effective dans l'accompagnement des élèves et des étudiants dans les lycées comme au CIO. Les CIO ne sont cités nulle part. Les PsyEN tout juste évoqués.

Dans les médias, les représentants du ministère renvoient les familles et les élèves désemparés aux professeurs principaux et au « numéro vert » - sans jamais préciser qu'au bout du fil, ce sont les PsyEN qui répondent, dans les CIO et les services d'orientation des rectorats.

Les personnels sont fortement éprouvés par ce qu'ils vivent comme une maltraitance institutionnelle.

Partout en France, les PsyEN-EDO sont pourtant très mobilisés pour défendre la vision émancipatrice de l'information et de l'orientation sur lesquelles sont fondées leurs missions, et exiger le maintien des services publics que sont les CIO.

En ce qui concerne le mouvement :

Nouveau corps, nouvelle procédure, nouvelle règle, nouveaux interlocuteurs.

Nous remercions nos interlocutrices directes au rectorat pour le travail effectué en amont du groupe de travail.

Toutefois, nous regrettons les difficultés et le manque d'indulgence de l'administration suite à la fermeture des serveurs. En effet nous avons manqué d'information pour faire des choix éclairés (mode de calcul du barème inconnu pour la deuxième phase et décret rectoral non communiqué en contradiction avec la réponse obtenue en GT pour la demande d'annulation).

Nous prenons acte de l'engagement du ministère à un retour dans le logiciel académique de la référence à l'école de rattachement de chaque poste. Nous veillerons l'an prochain au respect de cet engagement et nous demandons d'ores et déjà un groupe de travail permettant de récapituler les règles du mouvement pour les EDA.

Concernant les promotions à la Hors-classe :

Nous regrettons également la tenue de cette capa sans avoir eu connaissance du contingent de promus.

Avec le nouveau barème, nous défendons l'accès prioritaire au corps de la HC pour les personnels proches de la retraite et dont IAGS est la plus élevée.

Ceci nous semble important dans la perspective de la classe exceptionnelle et dans le respect des accords PPCR indiquant qu'une carrière des agents doit se dérouler sur 2 grades.

Concernant les avis attribués par la rectrice, la FSU demande quels sont les fondements de ces appréciations notamment pour les psys EDA détachés dont les avis émis par le DASEN ne sont pas les mêmes. Nous demandons à ce que les avis les moins favorables pour le déroulé de carrière (satisfaisant et à consolider) soient revus chaque année. A défaut, il faut laisser aux collègues la possibilité de modifier leur CV en sollicitant un nouveau rendez-vous de carrière, afin de faire évoluer l'avis.

Nous souhaiterions également savoir ce qui sera proposé dans le cadre de la formation continue par exemple, au collègue ayant un avis « à consolider ».