



Déclaration CAPN du 25 avril 2017

Cette CAPN est importante, nous pouvons même dire historique ! Nous sommes réunis aujourd'hui parce que nous avons réussi enfin à faire entendre une des plus anciennes revendications portées par le SNES/FSU : l'accès à la hors classe pour les CO-Psy, futurs psychologues de l'E.N.

Cela va corriger une injustice puisque les CO-Psy étaient les seuls fonctionnaires de catégorie A à être privés de cette évolution de carrière.

Cette avancée est liée à la création du corps unique qui délie l'accès à la hors classe de l'obligation à exercer des fonctions de directeurs. Des générations de conseillers.ères d'orientation-psychologues qui ne souhaitaient pas occuper cette fonction sont donc partis en retraite après avoir passé parfois plus de 10 ans au 11^{ème} échelon de la classe normale.

Ce retour à la règle commune, permis par la restructuration du corps, est un progrès indéniable.

Nous serons donc très vigilants tout au long de la CAPN pour que, conformément à la note de service, les collègues les plus anciens puissent y accéder, corrigeant ainsi l'injustice subie depuis 1991. Certains d'entre eux ont différé leur départ avec l'espoir qu'ils pourront enfin partir en retraite avec cette promotion si longtemps attendue.

Rappelons que le texte recommande de porter « *une attention particulière aux agents les plus expérimentés, qui ont atteint l'échelon le plus élevé de leur grade et dont la valeur professionnelle incontestée ne peut plus être reconnue qu'à l'occasion d'une promotion de grade* ».

Mais les interprétations des académies parfois contraires à l'esprit de la circulaire, malgré les protestations de nos représentants en CAPA, provoquent une inégalité de traitement que nous ne pouvons accepter. Des collègues encore très loin de la retraite se voient attribuer un avis exceptionnel alors que d'autres, au 11ème échelon depuis plus de 10 ans, ayant atteint l'âge de partir, n'ont qu'un avis très satisfaisant ou satisfaisant sans que leur valeur professionnelle n'ait été d'aucune manière remise en cause durant tout leur exercice. Nous ne remettons pas en cause bien entendu la reconnaissance de l'investissement professionnel de nos collègues plus jeunes, mais il s'agit bien ici de rectifier une injustice qui a perduré des années.

Quelques exemples :

Les rectorats de Clermont-Ferrand, de Guadeloupe, de Lille, de Montpellier, de Poitiers ou Rennes , en attribuant des avis exceptionnels à des collègues jeunes,

qui n'ont pas encore atteint le 11^{ème} échelon, ont fait le choix de pénaliser des collègues qui ont parfois différé leur départ. Ces choix inéquitables sont pour nous inacceptables. A Nice, 38 collègues, dont 2 au 11^{ème} échelon, ont obtenu un avis insuffisant, avis rarement donné dans l'ensemble des académies. Nous ne pouvons croire que dans cette académie, exercent autant de collègues en difficulté (pour autant il ne nous semble pas que l'administration ait lancé un grand plan de formation pour y pallier!)

Dans plusieurs académies, comme la Martinique, la Guadeloupe, Nice , Rennes ou Poitiers aucune modification concernant les avis n'a pu être prise en compte en CAPA.

Ces quelques exemples illustrent la difficulté qu'ont eu certains rectorats à se conformer à l'esprit de la circulaire. Or, nous pensons que la CAPN a un rôle de correction des inégalités, nous vous proposons donc de procéder comme pour les autres corps, notamment les agrégés, et de choisir la même méthode. Ainsi nous vous ferons des propositions permettant d'une part de corriger/lisser les remontées des académies, de façon à rétablir un minimum d'égalité de traitement, et d'autre part d'appliquer l'esprit du texte, c'est-à-dire de privilégier cette année les collègues proches du départ en retraite.

Nous sommes très attachés à ce que les principes énoncés lors du GT14 par le directeur du cabinet de madame la ministre soient respectés. Il avait été proposé que les néo-directeurs de CIO accèdent à la hors-classe hors contingent. Cette disposition aurait été refusée par Bercy alors que le nombre de collègues concernés (40 postes sont proposés cette année) est très faible et que cela ne mettrait pas le budget de l'État en péril.

C'est un très mauvais signal envoyé aux collègues qui s'investissent pour faire vivre les CIO.

La procédure choisie pour nommer les nouveaux directeurs cette année peu transparente risque de créer des inégalités de traitement entre collègues. Afin d'éviter au maximum ce biais, nous demandons que les critères utilisés dans la procédure des années précédentes soient utilisés (échelon, notes, faisant fonction, actions de formation...) et que des consignes en ce sens soient transmises aux rectorats.

S Berger, G Duriez, C Jarrige, MA Monnier, S Ogier et F Penavaire
Les commissaires paritaires Snes-Fsu