



Compte rendu CAPA Avancement et Classe exceptionnelle

21 février 2018

Après lecture des déclarations syndicales, M. Colson (Secrétaire général adjoint-DRH) répond qu'il n'y a pas lieu ici de discuter du cadre réglementaire des dossiers étudiés, ni des demandes relevant des discussions nationales. Pour la question de l'évaluation et des problèmes qu'elle pose (deux systèmes distincts entre 1^{er} et 2nd degré), nous sommes sur une année de transition, il y a certes des échanges à avoir entre nous car il est important de travailler l'identité du corps avec une équité de traitement. L'inégalité concernant l'avancement cette année est également évidente pour l'administration mais elle nous répond que nous allons devoir « faire avec » sur cette première campagne.

Concernant les reliquats de 0.8 promotion pour le 9^{ème} échelon et 0.6 pour le 7^{ème} échelon, nous demandons qu'ils soient cumulés pour bénéficier d'une promotion supplémentaire, comme ceci a été le cas dans d'autres académies. Le Rectorat nous répond avoir reçu la consigne de la DGRH de ne pas les cumuler. Il reste intransigeant, nous perdons donc cette possibilité d'une promotion supplémentaire.

Concernant les frais de déplacement des collègues stagiaires (question notamment posée lors du GT barèmes – Cf. déclaration GT barèmes inter), la gestion dépend de la DAFOP. C'est donc ce service qu'il faut interpeller. Jusqu'à présent, les remboursements étaient bloqués par retard administratif, le support de déclaration des frais n'étant pas créé. Mme Lévêque (CSAIO) nous dit qu'elle interviendra.

Le paiement rétroactif de la NBI pour les DCIO, sur lequel le SNES est intervenu depuis cet été, sera effectif sur la paie de février. Les indemnités de tutorat le sont sur la paie de janvier pour les EDO et mars pour les EDA.

Il existe des disparités entre 1^{er} et 2nd degrés concernant les dotations du WISC V. Mme Lévêque consent à réfléchir à un GT. Ceci nous permet d'intervenir sur les conditions de travail de certain.es psychologues EDA qui ne disposent même pas de ligne téléphonique ou de local convenable, c'est en effet la commune de leur affectation qui leur octroie un budget plus ou moins adapté à la fonction. Les problèmes de dotation vont donc bien plus loin que le problème des tests.

Avant d'aborder le projet d'avancement, Mme Lévêque souhaite répondre à certains points de notre déclaration. Le Rectorat est tout à fait favorable à notre demande de mise en place d'une véritable liaison et de temps d'échanges entre les psychologues EDA et EDO. Ceci est donc à réfléchir.

Concernant les inquiétudes liées aux actualités vécues par les psychologues EDO, Mme Lévêque souhaite nous rassurer sur le fait que si nous n'apparaissions pas dans les textes de la future loi ORE, on parle bien de nous au ministère et il est demandé de nous mobiliser...

certes, mais pour quels projets et surtout, comme le disait Caius Titus au Sénat Romain, « verba volant, scripta manent » !!!

Pour Mme Lévêque, il est clair que l'information et l'orientation professionnelle seront confiées aux Régions mais à nous de montrer que nous avons une compétence spécifique dans l'Education Nationale et une place à y faire.

Avancement – accélération de carrière 7^{ème} et 9^{ème} échelons

Les promotions représentent 30% de l'effectif des collègues promouvables. Le classement se fait selon la note administrative pour les EDO et de la note pédagogique pour les EDA puis l'ancienneté générale de service. Pour rappel : comme nous l'avons dénoncé dans la déclaration, pour plusieurs raisons ces deux notes ne peuvent être comparables, c'est ainsi que tous/toutes les promouvables EDO se trouvent en totalité classés devant les EDA.

L'effectif des promouvables au 7^{ème} échelon est de 2 collègues (1 EDA, 1 EDO). En appliquant la règle des 30%, ceci donne 0.6 promotion. Selon la règle de l'arrondi inférieur, aucune promotion n'est attribuée pour cet échelon. Reliquat de 0.6 donc.

L'effectif des promouvables au 9^{ème} échelon est de 16 collègues (11 EDO, 5 EDA). En appliquant la règle de 30%, ceci donne 4.8 promotions. Selon la règle de l'arrondi inférieur, 4 promotions sont attribuées pour cet échelon. Reliquat de 0.8 donc. Les 4 promotions prévues étaient uniquement accordées à des psychologues EDO, avec les dénonciations de l'inégalité entre les degrés, le Rectorat accorde une modification : 3 collègues EDO et 1 EDA sont donc promu.es au 9^{ème} échelon.

Comme évoqué plus haut, le cumul de ces deux reliquats (= 1.4), s'il avait été accordé, aurait permis une nouvelle promotion.

Nous évoquons la situation des EDA détachés pour une seule année car ne s'étant pas positionnés lors du choix d'option. Le rectorat est donc dans l'obligation de les questionner de nouveau cette année (intégration vs détachement pour 4 ans). Cela sera fait avant le 23 février, répond Mme Louchaert (chef de la DPE).

Les psychologues qui ne seraient pas sur un poste psy actuellement doivent participer au mouvement intra académique manuellement sur papier.

Classe exceptionnelle

Il s'agit ici de la 1^{ère} campagne d'accès à la classe exceptionnelle (à effet rétroactif au 1^{er} septembre 2017).

Les conditions requises pour siéger étaient particulières et nouvelles : il fallait être à la hors classe mais non promuable. Aucun.e élu.e hors classe ni FSU, ni SGEN, ne pouvait siéger, une collègue EDA (Rosa Nocera) a donc été tirée au sort par l'administration pour siéger. Les expert.es nommés par la FSU (Danièle Marteel, Yann Bonenfant, Joël Capon) et le SGEN

(Ghislaine Bachimont, Hervé Becue) ont pu participer aux échanges mais, à l'issue, seuls M. Colson et Mme Nocera ont pu statuer sur le projet.

Pour la promotion à la Classe exceptionnelle, 2 « viviers » sont constitués :

- Vivier 1 (80 % des promus) : PsyEN HC ayant atteint le 3e échelon (accès à la HC avant septembre 2017), directeurs de CIO depuis au moins 8 ans (2nd degré) et collègues ayant exercé en REP/REP+ pendant au moins 8 ans (1er degré). Dans notre académie, cela représentait 8 possibilités de promotion.
- Vivier 2 (20 % des promus) : collègues ayant atteint le 6e échelon de la hors classe. Dans notre académie, cela représentait 2 possibilités de promotion.

Pour cette campagne 2017, 49 candidat.es ont été retenu.es par l'administration après vérification des conditions d'éligibilité.

Après avis littéral des IEN respectifs et DCIO ou adjoint au DASEN étudiés par une commission d'harmonisation académique, le Recteur attribuait une appréciation : Excellent (140 points – nombre d'avis contingenté à 20%), Très satisfaisant (90 points – nombre d'avis contingenté à 20%), Satisfaisant (40 points), Insatisfaisant (0 point – n'a pas été attribué).

Le barème pour classer les collègues est constitué de cette note ajoutée aux points d'ancienneté dans le grade.

Sur les 49 candidatures, 33 collègues étaient EDA et 16 EDO. De manière théorique, les 10 promotions devaient se répartir ainsi : 6.66 (donc 7) promotions pour les EDA et 3.33 (donc 3) pour les EDO. Au regard de la population académique constituée de 207 EDA et 312 EDO, l'administration propose de laisser une promotion supplémentaire au bénéfice de la spécialité EDO. Les promotions présentées sont donc réparties comme suit : 6 EDA et 4 EDO.

Nous intervenons sur le fait qu'un avis d'IEN porte sur une situation médicale qui n'a pas lieu d'apparaître, le Rectorat approuve notre remarque.

La position de la FSU étaient de porter une priorité aux collègues les plus rapidement retraitables, hors ceci n'est pas le cas sur les 10 promotions proposées (cf. tableau en annexe). M. Colson tient à rappeler qu'il s'agit d'une classe « exceptionnelle », qu'il convient bien sûr de ne pas saturer les promotions de collègues trop jeunes mais l'administration ne souhaite pas écarter les « parcours exceptionnels »... Ainsi fonctionne l'avancement au mérite ! Nous demandons cependant à ce que soit bien notifié dans le PV de cette CAPA que la FSU se positionne contre ce projet qui sera néanmoins validé.

Enfin, avant que les expert.es ne se retirent, nous intervenons sur le fait que les psychologues EDA ont choisi le détachement, avec possibilité de partir plus tôt à la retraite, ont alors moins de possibilité d'accéder à la classe exceptionnelle.

Les commissaires paritaires PsyEN SNUipp-SNES-FSU,
Danièle Marteel, Yann Bonenfant, Joël Capon, Hervé Theriez

Annexe : Répartition des candidat.es à la classe exceptionnelle par années de naissance

colonne 1 = points d'ancienneté à la HC

colonne 2 = spécialité

colonne 3 = sexe

colonne 4 = avis recteur (excellent : 140 pts, très

satisfaisant : 90 pts, satisfaisant : 40 pts)

colonne 5 = classement des promu.es

colonne 6 = département des promu.es

1953						1955						1957						1958					
48	EDO	M	Exc	<u>1</u>	59	33	EDA	F	Exc	<u>8</u>	59	45	EDO	F	S	/		42	EDA	F	Exc	<u>5</u>	59
						48	EDO	H	S	/								27	EDA	H	TS	/	
						48	EDO	F	TS	/								39	EDA	F	S	/	
																		21	EDA	F	S	/	
																		21	EDA	F	S	/	
																		18	EDA	F	S	/	

1959						1960						1961						1962					
45	EDO	F	Exc	<u>3</u>	59	45	EDA	F	Exc	<u>4</u>	59	39	EDA	F	Exc	<u>7</u>	62	48	EDO	F	Exc	<u>2</u>	59
45	EDA	F	S	<u>10</u>	62	39	EDA	H	Exc	<u>6</u>	62	33	EDA	F	TS	/		33	EDA	F	TS	/	
18	EDA	H	S	/		48	EDO	H	TS	<u>9</u>	62	33	EDA	F	TS	/		27	EDO	H	S	/	
15	EDA	F	S	/		45	EDO	H	TS	/		27	EDA	H	TS	/		27	EDA	F	S	/	
9	EDA	H	S	/		42	EDA	F	S	/		30	EDO	H	S	/							
						33	EDO	F	S	/		27	EDO	F	S	/							
						21	EDA	F	S	/													

1963						1964						1965						1968					
33	EDA	H	TS	/		21	EDA	F	S	/		33	EDO	F	S	/		15	EDA	F	S	/	
24	EDA	F	S	/		21	EDA	F	S	/		30	EDO	F	S	/		9	EDA	F	S	/	
24	EDO	H	S	/								21	EDA	F	S	/							

1969						1970					
30	EDO	H	S	/		21	EDA	F	S	/	
21	EDA	F	S	/		9	EDA	F	S	/	
18	EDA	F	S	/							
18	EDA	F	S	/							