

Le 21/01/2021

Du : groupe de travail des DCIO de l'académie de Normandie

À : Mme la DRAIO
M. le SGA-DRH
M. le Chef de la DPE

Objet : situation des PsyEN contractuel·le·s

Mme la DRAIO,
M. le Secrétaire général adjoint-DRH,
M. le Chef de la DPE,

L'ensemble des directrices et directeurs de CIO de l'académie de Normandie tient à vous alerter sur la situation très préoccupante des PsyEN contractuel·le·s dans l'académie.

La première problématique vient du recrutement : assèchement du vivier malgré des besoins de remplacement encore non couverts, manque de promotion par l'institution quant à l'entrée dans notre profession, manque d'harmonisation sur la procédure de recrutement entre les deux périmètres correspondant aux anciennes académies...

La deuxième problématique vient de l'opacité des opérations administratives et salariales : manque de communication de la part de l'administration et donc de lisibilité sur le nombre de postes à pourvoir, sur leurs quotités, sur l'attribution des moyens de remplacement, fiches de salaire parfois incompréhensibles, lenteurs et erreurs administratives pénalisant les agents sur leur salaire et donc leur vie quotidienne...

La troisième problématique vient de la faiblesse de la rémunération, le traitement des contractuel·le·s, notamment en CDD, étant le plus bas observé sur l'ensemble du territoire national, comparativement aux autres académies. Nous pouvons également ajouter les trop faibles indemnités, insuffisantes pour convaincre nombre de contractuel·le·s d'aller travailler dans un CIO rural en raison des frais que cela engendre.

Les contractuel·le·s représentent approximativement un tiers de nos effectifs, et la précarisation de leur statut, de leurs perspectives, de leur rémunération amène inévitablement une fragilisation globale de notre profession et de nos services.

Comment attirer vers notre profession de jeunes psychologues quand le salaire est bas, les indemnités faibles, la communication sur le métier quasi inexistante, la quotité de service revue à la baisse par rapport aux souhaits des collègues, le suivi administratif et financier entaché d'erreurs qui les pénalisent individuellement ?

Voici nos propositions pour améliorer la situation :

– La rédaction d'une fiche de poste claire et précise, inspirée du décret statutaire du 1^{er} février 2017, et la communication de cette fiche à tout partenaire en capacité de la relayer,

- Le rapprochement avec les universités pour organiser un temps de présentation du métier, sur les deux spécialité EDA et EDO, auprès d'un public étudiant, afin de mettre notre profession dans leur paysage,
- Une harmonisation des pratiques de recrutement entre les deux périmètres, une clarification de la procédure et du circuit,
- Un groupe de travail, associant la DRAIO, la DPE et des DCIO, concernant la répartition des moyens de remplacement et la préparation des affectations annuelles des contractuel·le·s,
- Une nécessaire revalorisation de la base de traitement des contractuel·le·s,
- Des moyens financiers spécifiques dédiés à la compensation immédiate d'opérations administratives erronées, afin que les collègues ne pâtissent pas au quotidien de ces erreurs, et à l'attribution d'une indemnité spécifique pour les contractuel·le·s acceptant un poste dans un CIO en milieu rural.

Le respect de notre profession, de ses pratiques et de son service aux usagers en passe par un accueil de qualité dans l'institution, de jeunes collègues qui démarrent leur vie professionnelle et ont besoin de confiance, d'écoute, de mise en valeur et d'un salaire décent pour s'installer.

Dans l'attente d'une réponse de votre part, veuillez agréer, Madame, Messieurs, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le groupe de travail des DCIO de l'académie normande, soutenu par les organisations syndicales

