

1- La durée hebdomadaire du temps de travail des DCIO est-elle celle des PEN, à savoir « 40h40 dont : 27h30 inscrites dans l'emploi du temps ; 9h10 consacrées à la préparation des séances d'information à la documentation personnelle et au perfectionnement individuel ; 4h sous la responsabilité des agents pour l'organisation de leurs missions. »

1bis – Sinon quelle est, pour vous, la durée du temps de travail applicable aux PEN assurant la direction d'un CIO ?

Les textes qui nous ont été présentés ne font état d'aucune obligation réglementaire de service particulière pour les DCIO.

C'est une fonction qu'assumeront des fonctionnaires du corps des PEN. Selon qu'ils seront issus de la spécialité « Education, développement et apprentissages » ou de la spécialité « Education, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » la durée du temps hebdomadaire de travail portée à l'emploi du temps devrait varier légèrement puisque celle-ci est prévue à 27h30 pour les PEN et à 27h (24h plus 108h annuelles soit 3h hebdomadaires) pour les PEN du 1er degré

Le Sgen-CFDT a demandé que le temps de travail des PEN fasse clairement apparaître une base de décompte commune. Nous avons proposé au ministère le décompte suivant :

Le décompte du temps de travail doit permettre de rendre compte de toutes les activités des psychologues de l'éducation .

Le temps de travail effectif des psychologues de l'EN a comme référence les 1607h prévues à l'article 1 du décret du 25 août 2000. Il est décompté en nombre de semaines de service comme indiqué ci-dessous :

Sur une période de l'année scolaire définie à l'article L 521 du code de l'éducation

Dans un temps de service correspondant :

1. Pour la spécialité « Education, développement et apprentissages » dédiée à l'enseignement du premier degré

décompte des différentes activités sur la base d'un forfait :

- 108 h annuelles consacrées aux missions associées (appui aux équipes pédagogiques, participation à l'organisation, au fonctionnement et à la vie des écoles).

Durée hebdomadaire de travail :

41 h 40 minutes dont :

24 h inscrites à l'emploi du temps.

13 heures 40 consacrées à la préparation des bilans individuels, à la rédaction des comptes-rendus des bilans individuels et au perfectionnement individuel,

4 heures sous la responsabilité des agents pour l'organisation de leurs missions.

2. Pour la spécialité « Education, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » dédiée à l'enseignement secondaire et à l'enseignement supérieur

Le régime de temps de travail est le suivant :

- pendant les vacances pour une durée maximale de trois semaines fixée en fonction des besoins du service.

● **Durée hebdomadaire de travail :**

- 40 heures 40 minutes dont :
- 27 heures 30, inscrites dans l'emploi du temps,
- 9 heures 10 consacrées à la préparation des séances d'information, à la documentation personnelle et au perfectionnement individuel,
- 4 heures sous la responsabilité des agents pour l'organisation de leurs missions.

Pour les DCIO, rien ne définit la durée du temps de travail dans les faits.

A notre connaissance, très peu font un décompte d'heures et la hiérarchie ne demande aucune justification.

2- Les directeurs de CIO actuellement en poste devront-ils s'enregistrer sur le répertoire ADELI ?

Sur ce point le corps unique ne change rien à la réglementation. Tout psychologue voulant exercer son métier doit être inscrit à l'ADELI. Or le grade de Directeur de CIO est le deuxième grade du corps des COP. Réglementairement les DCIO sont toujours des COP. C'est sur la base de leur statut de psychologue que certains d'entre eux sont amenés à parapher des comptes-rendus de bilan psychologique de contractuels, recrutés sans pouvoir faire usage du titre de psychologue car non titulaires d'un Master 2.

La mention au répertoire ADELI concerne les nouveaux entrants dans le métier. Est ce que le ministère va se lancer dans une vérification de l'inscription de tous les COP/DCIO en poste actuellement ? Rien de tel n'a jamais été dit. Toutefois cela serait de sa responsabilité d'employeur.

3- Dans le contexte du nouveau corps, la répartition des tâches doit-elle être redéfinie, en particulier :

- les PEN exerçant les fonctions de DCIO doivent-ils avoir un secteur ?

Il n'a jamais été dans les revendications du Sgen-CFDT de demander qu'un DCIO prenne en charge un secteur d'intervention. De notre point de vue la création du nouveau corps ne change rien sur ce point. Le Ministère a toujours pris soin de préciser que les missions des DCIO, COP et psychologue scolaire ne seraient pas modifiées à cette occasion.

4- Les PEN non DCIO doivent-ils se voir confier des fonctions de *coordination* des dispositifs suivants : PSAD ? FOQUALE ? SPRO ? Formation continue des équipes enseignantes sur le secteur du CIO ?

- les PEN non DCIO doivent-ils se voir confier des fonctions d'*animation* dans les dispositifs suivants : PSAD ? FOQUALE ? SPRO ? Formation continue des équipes enseignantes sur le secteur du CIO ?

Si oui, selon quelles modalités pour chacun des dispositifs mentionnés ?

La formulation de la question interroge. Pourquoi avoir employé « doivent » et non « peuvent ». Ces missions sont celles du CIO. A ce titre c'est au DCIO d'organiser le travail de son équipe en fonction de l'évaluation qu'il fait des ressources et compétences disponibles. Pour le Sgen-CFDT, les PEN peuvent légitimement, en fonction de leur parcours antérieur, être intéressés à participer à l'un de ces quatre dispositifs. La coordination appartient quand même, de par ses fonctions, à la sphère du directeur. C'est lui qui est le responsable.

L'investissement des PEN dans l'un de ces dispositifs requiert une reconnaissance.

Si le dispositif nécessite une intervention régulière tout au long de l'année scolaire, les PEN ont avant tout besoin de temps pour investir ces missions. La décharge de service n'ayant aucun sens dans notre profession, c'est par un allègement du secteur d'intervention que cette reconnaissance peut se faire.

Si le dispositif (formation continue des enseignants) est ponctuel il paraît plus adapté de le reconnaître par une indemnité.

Sur le plus long terme l'intervention de l'un de ces dispositifs doit être valorisé dans la carrière, lors de l'inscription au TA de DCIO, voir par un GraF (voir réponse à ce sujet).

Pour le Sgen-CFDT l'accès à la HC n'est pas la bonne façon de valoriser ces fonctions. Nous revendiquons la transformation de la HC en échelons supplémentaires dans la CN, accessibles à tous.

4- Les PEN non DCIO doivent-ils représenter l'éducation nationale dans les différentes instances impliquant les CIO ?

Si des PEN sont appelés à siéger dans des instances c'est :

soit qu'ils représentent le DCIO, comme c'est déjà le cas dans certaines commissions d'appel qui se déroulent en parallèle ou lorsque le DCIO leur a demandé de le représenter en son absence, soit qu'ils ont été désignés par l'IA-DSDEN ou le Recteur. Dans ce cas cette désignation se fait en accord avec le DCIO.

5- Les PEN exerçant les fonctions de DCIO ont-ils une autorité hiérarchique sur les autres PEN du CIO ?

Pour le Sgen-CFDT clairement oui. C'est à lui que revient l'organisation du travail au sein du CIO (planning de permanences, planning de congés, répartition des secteurs).

5 bis- Les PEN exerçant les fonctions de DCIO ont-ils une autorité hiérarchique sur les autres personnels du CIO ?

Le DCIO exerce une fonction comparable à celle de chef de service, même si il n'en a pas le titre. Le DCIO comme nous l'avons dit précédemment a une fonction d'organisation du travail dans son CIO et donc y compris auprès du personnel administratif.

6- Les fonctions de DCIO exercées par des PEN et donc non matérialisées par un grade spécifique permettent-elles l'évaluation des personnels ?

Il y a déjà des cas au sein de l'AENES où un chef de service (dit n+1) n'a pas forcément un grade plus élevé que les agents qu'il évalue.

Un DCIO le deviendra après inscription sur un tableau d'avancement. Il y aura donc bien une reconnaissance a priori des compétences supposées à exercer cette fonction.

Concernant son rôle dans l'évaluation des agents affectés dans un CIO, nous souhaitons le voir évoluer au même titre que nous souhaitons voir évoluer le rôle du chef d'établissement dans celle des enseignants.

Nous devons sortir d'une évaluation sommative qui ne dit rien des compétences professionnelles, des besoins de formation pour aller sur une évaluation plus formative qui s'appuierait sur l'auto évaluation des personnels.

7- Dans le cadre du projet de refonte du décret statutaire :

- que deviendront les DCIO actuels dont le CIO serait supprimé ?

- que deviendront les PEN exerçant des fonctions de DCIO dont le CIO serait supprimé ?

Tous les DCIO actuels intégreront le corps des PEN à la HC. Si le CIO ferme ils garderont ce grade. Seule une sanction disciplinaire peut prononcer la rétrogradation de grade. Pour l'instant, les DCIO dont les CIO ferment se voient confier des missions généralement négociées dans un lieu accepté. Pour le Sgen-CFDT il est important que les DCIO dont le CIO fermerait puisse choisir entre deux solutions :

- postuler dans le cadre d'une mesure de carte scolaire au mouvement spécifique des DCIO. Ce qui peut impliquer une grande mobilité géographique y compris dans une autre académie, si aucun poste proche n'est disponible

- postuler dans le cadre d'une mesure de carte scolaire sur un poste de PEN, n'exerçant pas la fonction de DCIO, au cas il ne souhaiterait pas une trop forte mobilité géographique.
Pour le Sgen-CFDT, les situations personnelles, familiales nécessitent pour être prises en charge le plus efficacement possible de laisser le choix de leur sort aux personnes concernées.

8- Les actuels DCIO qui ne dirigent pas un CIO doivent-ils être confirmés dans des fonctions de direction de CIO ?

Nul ne peut -être confirmé dans des fonctions qu'il n'exerce pas.

Ils garderont leur grade (HC) et donc leur rémunération.

Pour le reste voir réponse suivante

9- Le GRAF doit-il être réservé aux PEN exerçant des fonctions de direction de CIO ?

C'est le Sgen-CFDT qui a porté la question du GRAF lors des discussions du GT 14.

Les premières propositions du ministère étaient totalement insatisfaisantes sur deux points particulièrement :

- elles ne contenaient aucune reconnaissance nouvelle pour les DCIO actuellement en poste, elles dégradaient la reconnaissance pour les futurs DCIO.

- il n'y avait aucune reconnaissance pour les actuels DCIO qui n'exerçaient pas de fonction de direction.

Le GRAF, tout imparfait qu'il puisse apparaître, a le mérite d'ouvrir ces deux possibilités :

- les DCIO actuellement en poste pourront intégrer une nouvelle échelle indiciaire qui devra selon nous être forcément plus intéressante que celle de la HC.

- Le GRAF permet aussi de reconnaître d'autres fonctions que celle de direction d'un CIO.

Actuellement ces autres fonctions au SAIO et à la DRONISEP notamment sont assimilées à des postes de DCIO car l'accès se fait à partir de ce grade. Le GRAF permettrait de dissocier l'exercice de ces missions de l'accès à la HC.

Et comme dit plus haut, la FSU et le SNES plus particulièrement refuse toute autre possibilité par peur d'une ouverture à d'autres métiers que PEN.

Le schéma que propose le ministère quant à la reconnaissance de la fonction de DCIO peut se décrire comme une reconnaissance en trois étapes :

- à la prise de fonction : reconnaissance par l'indemnitaire

- sur le court terme : valorisation de l'exercice de la fonction dans l'accès à la HC. Nous revendiquons qu'elle soit immédiate à la prise de fonction.

- sur le moyen terme : nouvelle reconnaissance par l'accès au GRAF. A noter qu'aux dires même de M Ribeiras (DGRH adjoint) le moyen terme reste à définir.

Ce schéma nous semble nettement plus satisfaisant que le schéma initialement proposé par le ministère.

Dernier point à noter : le GRAF doit se mettre en place aussi pour d'autres corps (PE exerçant la direction d'une école, enseignants exerçant des missions particulières). Pour le Sgen-CFDT, dans le corps des PEN, le GRAF devra donc bien concerner d'autres missions (qu'il nous reste à identifier) que celles de DCIO.

Le Sgen-CFDT a évoqué depuis longtemps une reconnaissance réelle des fonctions des DCIO.

Pour cela, il avait évoqué la création d'EPA. Il a évoqué également le statut de personnel de direction.

Le Sgen-CFDT était prêt à aller plus loin dans la reconnaissance de la fonction de DCIO y compris en ouvrant la question du statut. Nous revendiquons l'intégration des directeurs de Segpa dans le corps des chefs d'établissements, nous sommes disposés à mener une réflexion comparable pour les DCIO avec toutes les conséquences qui en découleront.