



Syndicat National des Personnels de l'Éducation et du Social Protection Judiciaire de la Jeunesse - Fédération Syndicale Unitaire

Secrétariat National : 54, Rue de l'Arbre Sec – 75001 Paris
Tél : 01 42 60 11 49 - *Fax* : 01 40 20 91 62
site : www.snpespjj-fsu.org *Mél* : Snpes.pjj.fsu@wanadoo.fr



RÉSULTATS de la CAP D'AVANCEMENT DES PSYCHOLOGUES du 21 novembre 2019

ATTENTION : *Tous ces résultats sont publiés sous réserve de validation par l'Administration Centrale !*

Ont siégé pour le SNPES-PJJ/FSU : Céline TINTILLIER, UEHC Rouen, pour le Hors Classe ;
Hélène MAGNARD, UEMO Roanne, Julie HOUDAN, UEMO Courdimanche ; pour la Classe Normale.

DÉCLARATION LIMINAIRE

Cette CAP se tient dans la suite de notre Boycott du 8 novembre 2019 et à la veille de la multilatérale du 28 novembre qui portera sur les nouvelles conditions de gestion des carrières des agents. En premier lieu, nous réaffirmons donc la nécessité impérieuse de l'intervention des représentant.e.s du personnel, dernier recours pour les agents face à l'amateurisme des lignes hiérarchiques sur ces questions RH. La P.J.J. a choisi une déclinaison de la réforme de la fonction publique des plus zélées, renonçant avec le plus grand empressement aux règles qui garantissaient aux agents un traitement équitable de leur carrière. A l'avenir, à qui pourront-ils.elles s'adresser pour contester des décisions préjudiciables pour leur carrière ou des évaluations déléteres ?

Dans quelques jours, le 5 décembre, s'exprimera dans les rues de France, contre la réforme des retraites, un "ras le bol" généralisé, porté par un secteur des transports collectifs déjà bien malmené sur le plan social. Il ne faudra cependant pas s'y tromper, car malgré les effets de loupes politico-médiatiques, ce sont bien les luttes qui convergent et qui s'agrègent face à l'amoncellement de réformes et de crises systémiques majeures.

Aujourd'hui, nous, psychologues à la PJJ, sommes particulièrement concerné.e.s, l'Hôpital public se meurt et tout particulièrement en son sein, les services non-lucratifs comme la psychiatrie. La santé mentale paye en effet un lourd tribut au libéralisme économique qui ne tolère plus que des courants de pensée compatibles avec les préconisations de l'industrie pharmaceutique. Le temps, le sujet, et le sens, semblent désormais hors champs d'une approche essentiellement centrée sur le comportement et ses

dysfonctionnements. Nous sommes aussi très attentifs aux attaques actuelles de la clinique et de la psychanalyse. Récemment une tribune appelait à « exclure l'approche freudienne des expertises judiciaires et de l'enseignement à l'Université ». Or nous tenons à rappeler notre attachement à la clinique et notre souci de la prise en compte de la réalité psychique des jeunes et des familles que nous accompagnons au quotidien. Le relevé des symptômes est une chose, mais quelles sont les ressources des enfants pour y faire face ? Sachant qu'un symptôme est, du point de vue de la psychanalyse, « une coûteuse mais précieuse solution trouvée par le sujet pour dire son refus de rester à la place que lui assignent ses parents ou institutions » - (cf Manifeste pour la psychanalyse), ces expressions symptomatiques viennent bien interroger les familles comme les institutions, dont la nôtre, dans ses modalités de prise en charge.

Malgré un statut des psychologues de la PJJ qui préserve encore à minima la place de la clinique au sein de l'institution, les attaques, sous couvert de rentabilité, se sont multipliées contre notre métier notamment grâce aux outils comptables (GAME et l'explosion des normes) et managériaux, mais aussi avec la création sans cesse repoussée depuis 2012, d'un statut ministériel dont le projet est loin de nous rassurer quant à l'avenir de notre exercice.

La focalisation sur l'acte-symptôme est ainsi pleinement à l'œuvre dans les dernières réformes « Justice » et leurs déclinaisons budgétaires, avec l'ouverture programmée de 20 nouveaux CEF et de nouveaux lieux d'incarcération des adolescent.e.s.

Cette approche est aussi celle du nouveau code pénal de justice des mineur.e.s qui préconise le "relèvement éducatif et moral" du mineur durant sa mise à l'épreuve, au détriment de la prise en compte de l'individu, de la dimension psychique des actes et du temps nécessaire à la mise en lien du jeune et de sa famille avec les équipes éducatives. Faisant fi de décennies de travail clinique et éducatif, le gouvernement crée de nouvelles chimères dans ce code, comme la « mise à l'épreuve éducative » (saluons l'oxymore) où « la responsabilité pénale à 13 ans », alors que la moyenne européenne est à 14 ans et qu'en réalité cette limite de l'âge de discernement peut être écarté à tout moment sans critère réellement définis et que la « retenue à partir de 10 ans » est possible.

Le gouvernement confond vitesse et précipitation et succombe une fois de plus à la religion du libéralisme, visant l'efficacité à tout prix jusque dans le cœur de nos missions éducatives. Demain ce sont les jeunes qui nous sont confiés qui en paieront le prix. Au service de quelle urgence faut-il renier le temps psychique de l'adolescence ? Une culpabilité déclarée de façon unilatérale, trop tôt et sans élaboration ne rendra pas justice aux victimes, le travail pour redevenir sujet de son acte en sera lui, tout simplement sapé.

Rappelez-vous du temps où « La France n'était pas assez riche d'enfants pour qu'elle ait le droit de négliger tout ce qui peut en faire des êtres sains ». Il serait désormais révolu s'il on en croit ce projet effarant que nous prépare le Législateur aveugle et sourd.

Dans ce contexte, mais aussi dans celui que nous connaissons depuis des années à la PJJ, nous serons particulièrement attentif.ve.s à ce que l'institution attendra des psychologues lorsqu'il sera question d'intervenir de manière ponctuelle dans le cadre des MEAJ, des évaluations, des mesures courtes et de reléguer les clinicien.ne.s que nous sommes à une dimension expertale. Nous rappelons une fois encore la dimension du temps nécessaire, celui du sujet, que nous devons prendre en compte dans la rencontre et les accompagnements des personnes. Nous regrettons déjà bien souvent de voir nos possibilités d'intervention se réduire à la question des MJIE du fait de normes réduisant les capacités d'intervention pluridisciplinaires dans toutes les autres mesures.

Il y a quelques années, Madame SULTAN avait d'ailleurs eu le mérite de reconnaître que l'abaissement de 54 à 49 mjies était loin d'être suffisant, mais que la PJJ « n'avait pas les moyens de faire mieux financièrement." La PJJ d'aujourd'hui a cependant « les moyens » de financer la création de nouveaux centres fermés ou même de gaspiller 800 journées de travail soit 4 ans d'ETP en annulant un concours pour cause d'erreur de décalage horaire...Elle n'a cependant toujours pas les moyens de la clinique apparemment à en lire les mémoires de titularisation.

Cette année encore, nous constatons la négligence coupable de notre administration qui laisse parler à tort et à travers de la spécificité de nos métiers. Les commentaires des directions sont parfois lacunaires, malveillants et obséquieux. Les directeurs se félicitent d'une charge importante en MJIE, d'une grande adaptabilité aux conditions pénibles qui sont imposées aux psychologues, qu'un.e collègue sache parler « *à bon escient* » ou encore d'écrire au nom du « *savoir servir* » alors que la fiche de poste ne le demande pas. L'écoute, les qualités cliniques détaillées et le respect scrupuleux d'une déontologie malmenée n'apparaissent jamais. Ces écrits nous font frémir si l'on songe à la disparition des CAP dès l'année 2020. Que devront faire les agents pour défendre leur voix ?

Qu'en sera-t-il lorsque nous ne vous alerterons plus sur les dérives qui affleurent trop régulièrement dans les mémoires de titularisation et les recours en évaluation, comme la question des écrits psychologiques par exemple qui réapparaît encore cette année.

Nous allons donc vous demander une énième fois de rappeler à la chaîne hiérarchique que l'écrit psychologique en hébergement n'a aucun caractère obligatoire, y compris en CEF, et qu'il reste à l'appréciation du clinicien qui le signe. Il est également inenvisageable, pour ne pas dire illégal, en hébergement comme en milieu ouvert de modifier un écrit clinique sans l'aval de celui qui en sera la signataire. Si vue de la centrale, cette situation vous semble peut-être incongrue, surtout à la veille d'un choix d'orientation qui va donner les pleins pouvoirs à la chaîne hiérarchique, sachez que l'autorité ne fait pas compétence. La clinique reste de la responsabilité des cliniciens, y compris pénalement d'ailleurs.

La Direction de Ressources Humaines semble pourtant beaucoup projeter sur ses directions de terrain pour avoir envisagé aussi promptement une telle déclinaison de la réforme de la fonction publique. La lecture des mémoires d'avancement témoigne pourtant d'une vraie méconnaissance des enjeux RH aux échelons locaux. A leur décharge, la temporalité extrêmement distendue de cette CAP 2019 a été source d'erreur pour tout le monde, y compris nous, délégués CAP. L'avancement que nous allons étudier ce jour dit avancement 2019, sera donc basé sur le mémoire de proposition demandé par la centrale en octobre 2019 à partir du CREP réalisé en 2018 portant lui-même sur l'exercice 2017, quand bien même dans l'intervalle un autre CREP a été réalisé en 2019 sur l'exercice 2018, il ne sera pris en compte que pour l'avancement 2020. A cela s'ajoute une rétroactivité de presque un an puisque le passage HC sera pris en compte à partir de janvier 2019, et qu'il doit tenir compte des modifications légales (rendant accessible le HC au bout de 2 ans dans le sixième échelon, et non plus au passage du 7ème) intervenues en mai 2018. Cette évidence pour vos services est loin d'en avoir été une pour vos cadres qui se sont, par exemple, retrouvés à rédiger des mémoires de proposition pour des collègues qui n'étaient pas sur leur service en 2017, année référence du CREP, ou même qui n'étaient pas du tout à la PJJ cette année-là... Cependant, force et de constater que pour la très grande majorité des mémoires et des CREP, les années, les lieux, et les agents concernés même, ne semblent plus compter tant la platitude et les banalités de contenu se ressemblent. Dès lors, les propositions et classements des DIR reposent, comme toujours sur un arbitraire des plus opaques. A critères officiels similaires, certains continuent de ne pas être proposés alors que d'autres le sont systématiquement, certains le sont une année mais plus celle d'après, certains apparaissent subitement après à peine deux ans de présence à la PJJ alors que d'autres sont appréciés excellent depuis des dizaines d'années sans jamais être proposés... Le tout pour une concurrence féroce puisque, par un mystère non élucidé par la délégation, les 10% de promotions possibles annoncés

fièrement par la DPJJ après 2 ans d'attente, sont devenus 9 postes sur 110 promouvables... Cette année encore nous allons donc vous demander, eut égard au faible nombre de promus, de supprimer le ratio régional, source d'inégalité flagrante et de tenir compte de l'ancienneté des agents, seul critère objectivable face à l'amateurisme d'un trop grand nombre de mémoires, ce que vous avez d'ailleurs vous-même reconnu dans nos échanges de mails pré-cap.

Nous vous l'avons dit lors de la déclaration préliminaire de boycott, la suppression des CAP est la plus grosse erreur de cette réforme de la fonction publique, mais le ministère et la PJJ ont choisi d'aller encore plus loin en supprimant tout ce qui pouvait encore garantir, malgré tout, un peu d'équité pour les agents. La gestion du corps des psychologues, si les textes sont validés en CTM sera donc livrée aux mains d'une chaîne hiérarchique peu formée aux RH, chez qui on va introduire l'idée d'une politique managériale des plus libérale, fondée sur la concurrence et le mérite, à l'opposé des valeurs de la Justice, de l'éducation et du travail social. La mobilité sur CV et lettre de motivation va poser d'énormes problèmes aux psychologues qui n'ont déjà que très peu de possibilités de mobilités et qui n'auront pas la possibilité de "se fondre dans la masse" : Il faudra donc avoir fait la preuve de sa docilité et de sa "manière de servir" bien plus que de ses compétences cliniques pour avoir une chance d'obtenir un poste sur un même territoire où tout le monde se connaît.... Enfin, concernant les nouvelles modalités d'avancement et de titularisation, comme par ailleurs sur le disciplinaire et les commissions de réforme qui sont également dans les prérogatives des délégations CAP, le Secrétariat Général n'a pour l'instant rien dévoilé de son projet. Cette CAP s'ouvre donc sur des inquiétudes majeures et risque fort de se fermer sur les mêmes.

AVANCEMENT : accès au grade hors classe

Liste proposée par le SNPES-PJJ/FSU			Liste retenue par l'administration		
Nom Prénom	Affectation région	Ancienneté Fonction Publique	Nom Prénom	Affectation région	Ancienneté ministère de la justice
1 ^{er}) LEFEVRE COURTOIS Nathalie, échelon 11	SUD	33 ans et 4 mois	Isabelle SOBKOWIAK, , 8ème échelon	Grand nord	16 ans 11 mois.
2 ^{ème}) LAPERT Véronique échelon 11	GRAND OUEST	29 ans et 1 mois	Laurence NORMAND 8ème échelon	Grand Ouest	16 ans 4 mois

3 ^{ème}) JANUARIO Sandrine, échelon 10	, SUD EST	29 ans	Stéphanie CORDONNIER 8eme échelon	Grand Centre	15 ans 4 mois
4 ^{ème}) FOULQUIER Claudine, échelon 11	CENTRE EST	24 ans et 4 mois	Alexandra COATLEVEN DURAND 7 ^{ème} échelon	Sud Ouest	12 ans 4 mois
5 ^{ème}) PRIGENT Christine, échelon 9	IDFOM	24 ans et 4 mois	Dominique OUDOL, 8eme échelon	Sud	16 ans 11 mois
6 ^{ème}) POTIER Angélique échelon 8, 25 ans	SUD EST		Erwan QUENTRIC, 8eme échelon,	Sud Est	16 ans 9 mois
7 ^{ème}) HABIBES TAMBO Fouzia échelon 9	IDFOM	24 ans et 3 mois	Maryline MARION, 7eme échelon	Centre Est	13 ans 3 mois
8 ^{ème}) CAIRE Sylvie, , échelon 8,	CENTRE EST	20 ans et 3 mois	Laurence GONTIER, 8 ^{ème} échelon	IDFOM	17 ans 4 mois
9 ^{ème}) FONCK SAPOLIN Raymonde échelon 10	GRAND CENTRE	19 ans et 11 mois	Sandrine ARNOULT, 7 ^{ème} échelon	IDFOM	20 ans
10 ^{ème}) ARNOUX Sandrine, , échelon 7,	IDF OM	20 ans			
11 ^{ème}) MENGUY-VAUCHEL Anne, échelon 9,	CENTRE EST	17 ans et 9 mois			
12 ^{ème}) GONTIER Laurence échelon 8	IDFOM	17 ans et 4 mois			

COMMENTAIRES

Cette CAP d'avancement et de titularisation a été présidée pour la première fois par l'adjoint à la Directrice des Ressources Humaines, qui disait découvrir à cette occasion les spécificités de l'exercice des Psychologues et des CAP à la P.J.J. Nous faisons le lien entre cette inexpérience et plusieurs entorses aux règlements intérieur de l'instance, constatées au moment du boycott et de la re convocation, mais ces approximations nous interrogent dans les iniquités de traitement qu'elles ont généré dans le traitement des situations individuelles, mais également dans le mépris de l'organisation démocratique de la CAP et de la représentativité des élus.

Très concrètement, cette CAP s'est inscrite dans la droite ligne du projet ministériel : pleins pouvoirs donnés aux discours des cadres de terrain et retranchement in fine derrière l'interprétation subjective des textes, posé comme vérité. Pour autant, en réponse à nos déclarations liminaires, le DRH adjoint reconnaît que la Réforme à venir sera une révolution majeure pour l'Institution, la RH, les cadres, les OS et enfin, tout au bout de la chaîne, tellement tardivement que nous nous sommes demandé s'il allait vraiment les citer : pour les agents. L'argumentaire du progrès que cette réforme doit ~~apporter~~ apporter, a été poussif, le DRH adjoint allant même jusqu'à expliquer que les CAP étaient des instances « *devenues trop centrées sur les situations individuelles et pas assez sur le collectif* ». La délégation s'est évidemment étranglée de cet argumentaire puisque, depuis des années, nous nous battons pour que les enjeux qui concernent le corps et l'institution continuent à être abordés dans cette instance et que ce sont les DRH eux-mêmes qui *ont régulièrement botté en touche*, y compris lorsque l'actualité du corps des psychologues était brûlante, avec la suppression du temps FIR, l'explosion des normes, le statut ministériel ou encore le passage PPCR tout récemment.

Aujourd'hui encore, nous avons défendu les enjeux collectifs du corps des psychologues en questionnant la future application du RIFSEEP puis du CIA, la NBI des psychologues ou même les enjeux pour la pratique des psychologues de l'application du nouveau code pénal des mineurs. Sur ce sujet, nous avons d'ailleurs touché le fond de l'argumentation, l'adjoint au SDRH ayant préparé sa justification de la nécessité de la réforme en citant de la Tribune des Juges de Bobigny : « *Nous sommes les Juges des mesures fictives* ». La question de moyens, soulevée par ce texte remarquable et engagé, semble donc lui échapper totalement jusqu'à nous renvoyer à « *notre chance d'être dans un ministère qui recrute* ». 93 postes d'éducateurs sont en effet budgétisés en 2020, néanmoins 60 étant de la résorption d'emploi déjà engagés, l'embauche réelle est donc de 23 ETP éducatif, de quoi effectivement sortir les cotillons...

Cette CAP nous aura cependant permis d'apprendre, après vérification de la SDRH qui n'en était plus trop sûre, que les psychologues ne sont effectivement pas encore soumis au RIFSEEP, même si cela serait « *en bonne voie* »... Espérons qu'il ne s'agisse pas de la même voie que celle du statut ministériel sinon le « *bientôt* » pourrait durer... Les psychologues ne seront soumis au CIA, qu'une fois ce passage terminé. Nous avons néanmoins fait remarquer qu'au vu des conditions inadmissibles de la mise en place de cette nouvelle prime pour les autres corps, nous n'avions pas particulièrement hâte que la PJJ s'y penche pour nous. Nous avons également interrogé les liens éventuels entre l'inertie du statut et ce retard de restructuration de notre régime indemnitaire, ce que SDRH dément, tout en confirmant le point mort statutaire. Sur la NBI, l'administration reconnaît que les psychologues y ont droit, comme les autres corps PJJ, cependant elle n'a pas les moyens de la payer à tous, donc elle a choisi de prioriser d'autres corps « *pour éviter les inégalités* ». L'explication étant que le texte sur la NBI, anachronique et inapplicable selon eux, ne comporterait que 30 possibilités de financement pour les psychologues, la PJJ choisit donc finalement de laisser le T.A. arbitrer. Concrètement, ceux et celles qui auront les moyens psychiques et financiers d'attaquer l'obtiendront et les autres non, encore une fois « *pour éviter les*

inégalités ». Concernant le concours à venir en 2020, 40 postes devraient être proposés pour combler les 80 restés vacants après la mobilité de juin 2019. Les O.S. ont interrogé la communication que la P.J.J. pensait mettre en place pour tenter de remédier à la désertion des candidats de ses dernières années. Mais au-delà de la « com », le SNPES-PJJ/FSU formule surtout l'hypothèse que ce sont aussi la réalité des conditions de travail et les maltraitances institutionnelles globales qui dissuadent les candidats inscrits d'aller au bout de leur projet. Les derniers concours ont en effet vu un taux de défection important entre l'inscription et l'épreuve.

Nous sommes également revenus de façon transversale sur ces conditions de travail, des normes de MJIE toujours trop lourdes aux relations parfois tendues avec les hiérarchies, la question des écrits soulevée par notre déclaration liminaire n'a cependant pas fait débat cette fois. Les écrits en détention, en hébergement et même en M.O. hors Mjje, sont de la seule responsabilité du clinicien et n'ont pas de caractère obligatoire. De même la question de la décharge de mesure pour les stagiaires a été réabordée, Monsieur HERMEZ s'engageant à « étudier la faisabilité » de la proposition, négligeant juste que celle-ci avait déjà été validée par ses prédécesseurs. Aujourd'hui, eu égard au turn-over des équipes RH, la mémoire du corps est en effet indéniablement portée par les représentants des personnels, ce qui nous inquiète particulièrement dans le cadre de la Réforme à venir. Nous avons ainsi également rappelé à RH4 qu'il était dans ses prérogatives de faire redescendre sur les chaînes hiérarchiques, les alertes portées par les OS dans les CAP.

Pourtant, l'administration ne le propose jamais quand bien même constate-t-elle souvent avec nous les approximations voir les erreurs des échelons hiérarchiques intermédiaires. Les liens entre situations individuelles complexes et contextes délétères sur certaines unités peuvent être reconnus à minima, mais sans avoir la moindre incidence sur l'analyse du fond des reproches fait aux agents dans les CREP. La confiance accordée d'emblée à la parole du cadre, quand bien même les erreurs de celui-ci sont manifestes dans le CREP ou le mémoire, reste de mise pour toutes les situations.

Titularisations : L'ensemble de la promotion 2019 a reçu un avis favorable à sa titularisation à l'exception de 3 personnes qui bénéficieront de prolongation pour des raisons différentes. Nous avons néanmoins dénoncé ces décisions de prolongation alors même que la rédaction des mémoires a été avancé par l'administration de plus de deux mois. La période évaluée a donc manifestement été écourté de trois mois et demi, durée qui aurait pu permettre en soit aux stagiaires de réajuster des postures. Nous avons par ailleurs assisté sur les titularisations, à une situation inédite en CAP, l'expert désigné par l'administration pour la CAP, étant le signataire du mémoire étudié. Pour l'AC, ce cas de figure n'est pas illégal, elle le considère même comme un avantage réel. Nous dénonçons pour notre part un véritable problème d'éthique et un refus évident du contradictoire qui devrait pouvoir avoir lieu en CAP. De même nous avons eu à dénoncer des documents très litigieux versés au dossier d'un agent, si l'AC a reconnu que ceux-ci étaient litigieux, ils ont minimisé avec la plus grande mauvaise fois leur impact sur la perception du dossier.

Mises à disposition : 3 dossiers ont été présentés pour information, au moins 1 dossier n'était à notre connaissance pas encore remonté jusqu'à l'AC.

Recours : Deux recours en CREP ont été étudiés, les agents concernés peuvent contacter les déléguées CAP. L'écoute sur ce thème à été relativement bonne même si toutes les modifications n'ont pas été acceptées in fine.

Détachement entrant: 1 dossier a été présenté, mais son départ a été bloqué par l'administration d'Origine.

AVANCEMENT

Les débats sur l'avancement des personnels ont été comme à l'accoutumée très difficile, l'administration ne déformant pas de ses critères extrêmement fermés. En effet au-delà du mérite, c'est-à-dire du critère de l'évaluation « excellente », l'AC ne peut envisager de déroger au classement des DiR, quand bien même ce classement est totalement incompréhensible.

En effet pour accéder à l'avancement, rappelons le parcours que doit suivre le candidat :

1. Être évalué « Excellent »
2. Bénéficier d'un mémoire de proposition. (Beaucoup d'agents sont tout simplement « oubliés » par leurs cadres de proximité.) Soyez donc attentif.ive.s à vérifier que votre RUE rédige bien ce mémoire de proposition sans lequel votre accès à l'avancement sera impossible.
3. Être proposés par la DiR
4. Être priorisés par la DiR : un certain nombre de candidatures sont en effet classées parmi les proposables ;
5. Appartenir à une DiR avec peu d'agents proposables est un atout car l'administration tient à une représentativité de chaque région dans le tableau.

Par conséquent, un agent excellent, bénéficiant d'un mémoire de proposition très favorable, transmis par la DiR mais non priorisé (non classé) ne peut, aux yeux de RH4, être inscrit au tableau d'avancement. C'est ainsi qu'avec des CREP tout à fait équivalents, sans que rien de particulier ne fasse « briller » l'un plus que l'autre, des collègues jeunes dans la carrière sont priorisés au détriment de collègues en fin d'exercice n'ayant jamais démerité. Sans parler « d'âgisme », l'aspect récurrent de la priorisation d'agents « jeunes » (Rappelons que depuis le 22/05/18, sont proposables à l'avancement tous les agents ayant deux ans d'ancienneté dans le 6ème échelon, contre le 7ème auparavant) au détriment des plus expérimentés interroge.

Face à l'opacité du fondement de ces priorisations mais aussi des critères de mérite et d'excellence, notre syndicat reste attaché à la valorisation de l'ancienneté et ne retient que ce critère dans ses propositions.

Or, malgré tous nos efforts et tous nos arguments, il n'a jamais été possible de faire valoir les situations de collègues plafonnés au 10ème ou même au 11ème échelon et prochainement retraits, quand bien même leurs CREP étaient excellents. Le fait de ne pas avoir été retenus par la DiR les rend invisibles aux yeux de l'administration.

Pendant ces débats, nous avons eu le sentiment que l'administration recherchait inlassablement notre assentiment à l'intérieur des seuls critères valables à ces yeux. Nous avons strictement refusé d'approuver ces choix. Pour finir, nous nous sommes abstenues lors du vote de la liste d'avancement proposée par l'administration.

Nous sommes très inquiètes de l'avenir de l'avancement sans la présence des déléguées, et si une dernière CAP devrait avoir lieu en 2020, nous vous invitons à rester vraiment vigilant, à questionner si besoin, la rédaction des CREP et des Mémoires par vos échelons hiérarchiques locaux.