



Compte rendu de la CAPD du 28 mars 2017

Siégeaient à cette CAPD :

Pour l'administration : le DASEN, l'IEN-Adjoint, le Secrétaire Général, 2 IEN ainsi que plusieurs membres de la DSDEN

Pour la délégation du personnel :

Pour le SNUipp-FSU : Séverine Rivier, Christine Perbet, Evelyne Pommier, Nathalie Pszola, Lionel Méteau.

3 représentantes du SE-UNSA (pas de déclaration préalable)

- **Déclaration préalable du SNUipp-FSU**

Réponse de l'IA : l'investissement moyen par élève du premier degré a augmenté de 12 % en 4 ans. Vous jugez l'effort trop faible mais il y a eu recrutements, revalorisations salariales. Je partage la revendication d'égalité pour tous et le refus des discriminations.

- **Permutations informatisées**

21 entrées et 9 départs. Le SNUipp questionne l'IA sur les choix opérés par le recteur qui ne semble pas avoir suivi la demande du Jura d'obtenir un solde positif plus élevé encore. Bien que l'IA ait ouvert 3 postes de TR supplémentaires, nous redoutons une balance négative à la rentrée 2017 conduisant à des conditions d'exercice encore dégradées.

5 collègues demandant à quitter le département n'ont pu partir et 85 collègues n'ont pu entrer.

L'IA indique une réelle situation de tension à la rentrée. Dans le cadre des ineat/exeat il travaillera au 1 contre 1 (Une sortie pour une entrée).

- **Demandes de postes adaptés et allègements de service**

5 demandes de postes adaptés, seules 2 ont été acceptées puisque sur les 4 postes octroyés au département 2 sont déjà occupés.

7 demandes d'allègement de services dont 4 renouvellements.

Le Jura a deux postes d'allègement donc 8 possibilités à 0,25%

Le médecin conseil a donné trois accords et a refusé certains renouvellements.

L'IA refuse d'abord d'accorder les autres renouvellements arguant du fait que l'administration ne peut être créatrice de droits. Le SNUipp réfute la proposition du comité médical qui refuse les allègements mais accorde de droit un temps partiel aux collègues. Le SNUipp rappelle que :

- Les collègues n'ont pas à payer leur maladie en voyant leur salaire amputé
- Sans allègement les collègues ne pourront tenir leur classe à l'année. Les années antérieures le prouvent. L'IA avait choisi (avec une bienveillance que nous avons saluée) d'accorder ces allègements. Il avait raison puisque ces collègues, ont pu tenir l'année en classe sans multiplier les congés de maladie.
- Les maladies dont souffrent nos collègues sont chroniques. La bienveillance devrait l'être aussi car il n'y a malheureusement, pour ces collègues, pas d'issue favorable médicalement.

L'IA décide de construire un nouveau poste adapté pour une collègue. Il indique avoir des difficultés à choisir entre donner quatre allègements ou un temps complet de poste adapté. Il choisit de se baser sur l'avis médical et d'octroyer un poste adapté construit avec 4X 0,25 d'allègements.

Contactez le SNUipp si vous êtes concernés.

- **Demandes de disponibilités, détachement, réintégration**

Disponibilités : 45 demandes de renouvellement et 7 nouvelles demandes.

Détachements : 12 demandes de renouvellement ; 8 nouvelles demandes

Pas de réintégration

Le SNUipp remarque que les disponibilités et les détachements se multiplient. Les fonctionnaires ont droit à la disponibilité, droit à la formation et pourtant nous comprenons que les possibilités de mobilité sont réduites du fait de la balance postes/personnes du département.

L'IA octroie les demandes de disponibilités de droit et attendra la clôture des demandes au 31 mai 2017 pour statuer mais indique qu'il se réservera le droit de refuser les nouvelles demandes pour convenances personnelles.

- **Demandes de CIF et DIF**

- CIF : 6 demandes

- DIF : 5 demandes

Le SNUipp interroge l'IA sur le contingent pour les Congés Individuels de Formation qui selon nous est calculé en fonction de la masse salariale établie par le ministère qui le ventile ensuite par académie. Le recteur distribue ensuite par département.

Nous questionnons aussi sur ses arbitrages et rappelons qu'il s'était engagé à clarifier ses choix au moment du dépôt de candidature. L'IA indique que les demandes ayant un intérêt institutionnel sont sans doute à privilégier. Le département a 45 mois à distribuer (3,75 ETP)

Voir liste des résultats.

DIF : l'IA a une enveloppe de 1500 euros prise sur Bop 140 qui sert aussi à la formation continue et aux déplacements. Pour 1500 euros octroyés au DIF on perd 83 jours de formation continue.

Le secrétaire général indique que l'enveloppe sera sans doute revue en 2018 pour privilégier les journées de formation continue.

L'IA indique que les formations à destination des enseignants proposées par l'institution existent.

Suite aux discussions en séance, il est décidé d'attribuer les 1500 euros

Demandes de départs en formation CAPPEI 2017

CAPPEI :

18 demandes au total ce qui est très important au regard des années précédentes :

- 3 demandes « enseigner en SEGPA ou EREA » (ex F) dont un avis défavorable de IEN Lons Sud : demande SNUipp de lecture de l'avis.

- 4 demandes « travailler en RASED » (ex E+G)

- 1 demande « Coordonner une ULIS » (ex C+D)

- 10 demandes « enseigner en unité d'enseignement » (ex D)

- Pas de demande sur le module « enseigner en milieu pénitenciaire » (ex F)

Les stagiaires doivent s'inscrire en master, l'université a 40 possibilités.

Nous notons que certains collègues en formation CAPASH en candidat libres cette année se sont inscrits au départ CAPPEI. Nous y lisons combien il est difficile de s'auto former, combien la formation est essentielle pour travailler sa pratique. A ce sujet nous rappelons que le SNUipp a voté contre cette réforme de la formation ASH.

Nous interrogeons l'IA sur la répartition des 52 heures du module RASED. Le texte prévoit que les heures soient réparties entre 2 parties communes à tous les stagiaires et 2 parties au choix (dominante pédagogique ou dominante relationnelle).

Pour exemple nous savons qu'à Paris et ailleurs le module 52 h de formation Rased ne comportera que 15h de formation à dominante relationnelle (ex G).

Nous vivons tous les conséquences désastreuses du recul de la prévention dans le 1^{er} degré. L'explosion du nombre d'enfants ingérables ou hautement perturbateurs (appelez les comme vous le voulez) dans les écoles en est une illustration. Les situations de violence ont augmenté, impossible de nier le lien avec la quasi disparition de la prévention des G en maternelle.

Mme Metivier , IENA ASH n'a pas de réponse.

Nous demandons lecture des avis défavorables et rappelons que la formation sert à former (sic) et qu'en ce sens il n'y a pas lieu de rejeter des candidatures sous prétexte que les pré requis sont fragiles.

Tous les candidats non retenus sont inscrits sur la liste complémentaire. Ils seront appelés par l'administration au fur et à mesure d'éventuels désistements des candidats inscrits sur la liste principale. La formation sera organisée au niveau académique, conjointement avec l'ESPE 2 jours par semaine en formation et 3 jours en classe. Certains éléments sont encore en construction. La dernière session du CAPA-SH aura lieu en 2018. Les candidats inscrits en 2016-2017 en formation CAPA-SH pourront ainsi choisir de passer soit le CAPA-SH (un seul bloc) soit le CAPPEI (plusieurs modules pouvant être validés séparément sur deux années si besoin)

Candidats reçus : voir liste des résultats

🔗 Départ en formation DDEEAS

1 seule candidature validée

🔗 Questions diverses du SNUipp

🕒 *Demandes de statistiques sexuées pour la campagne de promotions 2016/2017.*

Conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 nous alertons sur la nécessité de veiller au respect de la proportionnalité femmes/hommes des promouvables et des promus lors des avis (ou des notes attribuées jusqu'à fin juin 2017) portées au moment des rendez-vous de carrière au vu des inégalités existantes.

Ainsi nous souhaitons avoir des statistiques par échelon et par sexe de l'accès à la hors classe : part de promovables et de promus/note moyenne et médiane/ventilation des notes par décile.

Réponse de l'IA : Nous ferons le travail mais aurons besoin de temps.

○ *Déprofilage des postes PDMQDC*

Conformément à la demande du SNUipp le ministère s'est engagé à limiter le nombre de postes à profil et à en informer les IA.

Le ministère a notamment demandé :

- que soient distingués clairement les postes à « exigence particulière » et justifiant d'un prérequis, d'une certification, d'un titre, d'un diplôme, d'une liste d'aptitude comme pour la direction d'école ou relevant de l'ASH ; le départage des candidatures recevables se faisant dès lors au barème.
- que soit indiqué explicitement que les postes à profils doivent être limités à quelques situations exceptionnelles
- que soit rappelée la nécessité du dialogue social et de la consultation des CAPD à toutes les étapes du mouvement, avec une attention particulière portée sur l'ensemble des candidatures et des avis pour les postes à profil.

Nous demandons donc que le profilage des postes PDMQDC soit supprimé comme c'est désormais le cas dans les autres départements de l'académie.

le SNUipp-FSU reste opposé au profilage des postes qui tend à faire croire qu'à chaque poste correspond l'enseignant-e providentiel-le. Ce dispositif s'inscrit dans une politique de contractualisation, d'individualisation et de mise en concurrence des personnels et vise à faire tomber une des clés du fonctionnement démocratique du système publique d'éducation, l'égalité des enseignant-es en termes de statut, de droits et de formation.

Pourtant, progressivement, l'idée d'envoyer un CV et de passer un entretien se banalise dans la profession, l'idée que tou-tes les enseignant-es ne se valent pas tente de faire son chemin.

A quoi sert-il d'envoyer un CV puisqu'on est déjà enseignant-e et suffit-il d' « avoir les mots pour le dire » (enfin ceux que l'administration attend) pour être apte à être un « plus de maître que de classe » ?

Pour ce poste en particulier le SNUipp-FSU a une tout autre proposition bien plus pertinente : un moyen supplémentaire (avec 4 enseignant-es pour 3 classes), ce qui permettrait à des collègues de l'école d'occuper le poste surnuméraire sur la base du projet mis en œuvre par l'équipe.

Réponse de l'IA : Le PDMQDC est un enseignant qui travaille en co intervention sur des classes spécifiques. Le profilage permet de s'assurer que le collègue ait cette capacité de travailler en équipe.

L'IA décide de laisser les postes profilés cette année et propose d'en rediscuter lors de l'élaboration des règles du mouvement.

○ *Absence d'un collègue du 2 nd degré sur un poste 1^{er} degré : qui remplace ?*

Dans le cadre des détachements ou mise à disposition (IME...) la question s'est posée avec un rectorat n'ayant pas de moyen de remplacement comme à l'IME ou sur le poste de maitre référent de St Claude.. Le SNUipp demande qu'une règle claire soit posée et appliquée.

Réponse de l'IA Il n'y a pas de règle, une fois toutes les solutions épuisées le 1^{er} degré s'en occupe quand il le peut.

○ *CAPPEI et postes berceaux pour la formation*

Nous constatons un grand nombre de demandes de départ en formation pour lesquels les candidats doivent être nommés sur un poste spécialisé à titre définitif sous réserve d'obtention du CAPPEI. Dans le même temps plusieurs de nos collègues passant la certification cette année sont aussi titulaires d'un poste non spécialisé comme le veut la règle. Les entretiens CAPASH, d'abord prévus en mai (avant la CAPD mouvement) sont repoussés jusqu'à fin juin avec une commission d'harmonisation prévue au début des vacances. Le SNUipp demande que les passations d'examen de collègues titulaires d'un autre poste se fassent rapidement et qu'une commission d'harmonisation suive afin de permettre de libérer les postes pour le mouvement principal.

Réponse de l'IA : impossible de donner suite à votre demande, la commission académique se réunit le 5 juillet.

○ *Nombre de demandes de départs en retraite*

Nous savons que le rectorat, vu la quantité de demandes liée à l'incertitude post électorale, n'a pas été en mesure de calculer toutes les pensions de nos collègues désirant être radiés des cadres au 1^{er} septembre. Certains choisissent donc de ne pas libérer leur poste pour l'instant en attendant que la simulation leur soit communiquée. Qu'en est-il chez nous ? Quelle répercussion sur la balance postes/personnes à la rentrée ?

Réponse de l'IA : pas d'augmentation ici.

○ *Point sur les contractuels*

Nous avons des remontées très alarmantes des conditions de prise de poste de la part des contractuels. Nous rappelons notre opposition à ce recrutement précaire et demandons l'ouverture de la liste complémentaire.

Réponse de l'IA : nous accompagnerons les collègues, nous avons 3 postes de contractuels mais le dernier candidat s'est désisté