

Compte-rendu de la CAPD du 1^{er} février 2018

Les 3 IEN sont absents de la CAPD. L'IA justifie par le fait que le PPCR est assez lourd et les IEN étaient déjà engagés sur des rendez-vous de carrière.

Déclaration liminaire du SNUipp-FSU23 (cf document joint).

L'IA répond, concernant le barème il explique qu'il faut considérer les aspects académiques (harmonisation académique...). Comme la note est toujours présente dans les barèmes des autres départements (19, 87) il souhaite la conserver pour la Creuse. Il indique que « *la note n'a aucun intérêt* » pour lui mais qu'il faut une appréciation de la valeur professionnelle de l'enseignant et donc que la note doit apparaître dans les barèmes...

Il indique qu'il faut considérer les promotions dans le temps et des changements importants ont été décidés récemment (passage à la HC pour tous) ainsi il n'a pas voulu apporter un nouveau changement en instituant un nouveau barème pour ces promotions. De plus les recommandations du ministère ont été de poursuivre avec le même barème pour cette année. L'IA-DASEN s'engage à revoir le barème rapidement pour anticiper les promotions de l'année prochaine considérant qu'il s'agit de la dernière année sur ce modèle.

Cette façon de voir les choses inquiète le SNUipp-FSU de la Creuse. En effet, la même réponse a été faite l'année dernière et pourtant rien n'a changé. L'année dernière, il a été dit aux personnels qu'ils n'auraient plus de note et qu'elle ne serait donc plus prise en compte dans le barème. Pour le SNUipp-FSU, il s'agit cette année de la première année de promotion avec PPCR et l'Education Nationale ne respecte pas ses engagements : décrets et circulaires précisent très clairement le calendrier de mise en œuvre et les procédés. L'analyse des fiches de contrôle montre clairement que tous les personnels promouvables (moins de 1 sur 2) n'ont pas « subi » de rendez-vous de carrière et n'ont donc pas tous une note actualisée. Ceci accentue encore les injustices.

Le SNUipp-FSU, particulièrement attaché à la gestion départementale des personnels, dénonce la gestion académique à l'œuvre : l'IA-DASEN souhaite un barème commun mais ne le discute pas départementalement ; les services ne sont plus en mesure de vérifier les informations – les dossiers individuels des agents sont maintenant à Limoges-.

1) Approbation du PV de la CAPD du 4 Juillet 2017

Le PV a déjà été signé, il est approuvé à l'unanimité. Le SNUipp-FSU de la Creuse rappelle qu'il n'a pas été destinataire des PV des dernières CAPD (5 septembre 2017 et 12 octobre 2017). Comme le dit le règlement et pour le bon fonctionnement de cette instance il est préférable de recevoir le PV dans le mois qui suit la tenue de la réunion.

2) Avancement des professeurs des écoles, classe normale

Le SNUipp-FSU est attaché à ce que le barème reste départemental et demande à ce qu'il soit discuté.

Le nouveau protocole PPCR a entraîné un retard dans les promotions, c'est pour cela qu'elles ne sont traitées que maintenant.

Donc le barème pour l'avancement au 7^{ème} et 9^{ème} échelon reste le même que les années précédentes : AGS + note. Il n'y a pas eu de discussion possible même après le boycott de la première CAPD, alors que **le SNUipp-FSU 23 avait proposé :**

- de transformer en groupe de travail afin de définir un nouveau barème conforme aux engagements de PPCR
- une simulation avec 2 autres barèmes (sans la note) accompagnés de statistiques qui permettaient de vérifier les équilibres femmes/hommes et entre circonscriptions.

Le SNUipp-FSU de la Creuse rappelle que les barèmes des promotions sont départementaux, il a demandé l'étude d'une évolution de barème qui permette de respecter les engagements ministériels. Le SNUipp-FSU

présente sa proposition : ne plus tenir compte de la note dans le barème des promotions. Le barème proposé par l'IA-DASEN ne tient pas compte de l'égalité homme-femme et il entérine les inégalités entre circonscriptions.

Le SNUipp-FSU prend l'exemple des promotions accélérées à l'échelon 7 : le projet de l'IA-DASEN ne tient pas compte de la représentativité homme-femme, puisqu'il promeut 100% de femmes, contrairement à celui du SNUipp-FSU qui propose des promotions représentatives. Le projet de l'IA-DASEN entérine également les inégalités liées à la note. C'est flagrant pour les passages anticipés à l'échelon 7 ou les personnels qui seraient promus sont ceux dont la 1^{ère} inspection, à l'époque, a été sur Aubusson où les notes pouvaient monter jusqu'à 13,5 contre 12,5 sur les autres circonscriptions.

Le SNUipp-FSU présente les statistiques suivantes :

La colonne blanche présente les statistiques avec un barème AGS + note et la colonne grisée présente les statistiques avec un barème prenant uniquement en compte l'AGS (celui proposé par le SNUipp-FSU).

Echelon 7 : 16 promouvables, 75% de femmes, 25% d'hommes 62,5% sur G1, 18,75% sur G2 et 18,75% sur Aub				Echelon 9 : 30 promouvables 73,33% de femmes, 26,67% d'hommes 30% sur G1, 40% sur G2 et 30% sur Aub			
Femmes : 100%	75%	Guéret1 : 75%	50%	Femmes : 66,67%	44,44%	Guéret1 : 22,22%	22,22%
Hommes : 0%	25%	Guéret2 : 25%	25%	Hommes : 33,33%	55,56%	Guéret2 : 55,56%	22,22%
		Aubusson : 0%	25%			Aub : 22,22%	55,56%

30% de 16 promouvables donnent 4.8 promotions. L'IA-DASEN ne prévoit que 4 promotions en indiquant que les reliquats sont importants du fait du faible nombre de collègues promouvables dans notre département mais qu'il n'est pas possible de les utiliser pour faire de nouvelles promotions.

Le département perdrait alors 16.6% de ses droits à promotion !!! Inacceptable pour le SNUipp-FSU23.

Le SNUipp-FSU de la Creuse demande que le reliquat de 0.8 soit utilisé pour accorder une nouvelle promotion à l'échelon 7 et souhaite que l'IA interroge le ministère à ce sujet. En effet la situation se reproduira les années futures et ces reliquats seront perdus. Ainsi, la Creuse, du fait de son petit nombre de PE, se retrouve discriminée comparé à des plus grands départements pour qui les reliquats sont moins importants.

L'IA s'engage à demander au rectorat de pouvoir bénéficier d'une nouvelle promotion à l'échelon 7 en sollicitant les reliquats des autres départements.

Echelon	Accélération de carrière			ancienneté	
	Nb de promouvables	Nb de promus	Barème dernier promu	Nb de promouvables	Nb de promus
3					
4					
5				6	6
6				9	9
7	16	4	23.250	13	13
8				10	10
9	30	9	31.000	22	22
10				12	12
11				12	12

Les représentants des personnels regrettent la prise en compte de la note dans les barèmes. Le SNUipp-FSU 23 estime qu'il s'agit d'une source d'injustice du fait des écarts de notation liés aux changements de grille et aux retards d'inspection auxquels s'ajoutent désormais une application assez étonnante du protocole PPCR : les différences sont importantes entre les personnels qui ont eu un rendez vous de carrière l'année dernière et ceux qui ne l'ont pas eu alors que tous les personnels promouvables auraient dû en avoir un.

Le SNUipp-FSU regrette que ce qui avait été possible pour le mouvement ne le soit pas pour les promotions. Le SNUipp-FSU indique des erreurs dans les barèmes pour des promotions accélérées toutes liées à la prise en compte de la note. L'absence de groupe de travail et de discussion sur le barème n'a pas permis les corrections préalables.

C'est l'envoi de fiches de contrôle et le contrôle des barèmes par les représentants du SNUipp-FSU23 qui a permis de déceler des erreurs.

Le SNUipp-FSU demande aussi une information sur les promotions qui ont eu lieu au 1^{er} septembre 2017. L'administration répond qu'il n'y a eu que des reclassements. Ceci est faux et le SNUipp-FSU cite l'exemple d'une collègue promue au 1^{er} septembre 2017 du 6^{ème} au 7^{ème} échelon et qui n'apparaît pas dans les documents présentés. L'administration indique qu'ils n'ont eu aucune information de la plateforme paye du Rectorat, qui a effectué les opérations.

Vote : Aucun vote n'est possible en l'absence de documents exacts. En effet les représentants des personnels restent en attente des documents de l'administration pour se prononcer.

Le SNUipp-FSU explique que l'Education Nationale est passée à côté d'une occasion de rendre les moments d'inspection formateurs en les déconnectant des opérations de carrière. Le flou entretenu autour des opérations de promotion cette année a décrédibilisé toute la communication ministérielle autour de PPCR qui se voulait respectueuse du professionnalisme des enseignants. Il rappelle les mandats du SNUipp-FSU, la déconnexion entre la note et les opérations de promotion et la prise en compte de l'AGS comme reconnaissance des acquis de l'expérience.

3) Avancement des professeurs des écoles hors classe

L'avancement dans la hors-classe est automatique et au même rythme pour tous (ancienneté).

Avec le nouveau protocole PPCR tous les enseignants à la hors classe au premier septembre 2017 ont été reclassés à l'échelon inférieur tout en gardant le même indice, la grille ayant été remaniée.

En 2017-2018 il y aura :

- 1 passage au 4^{ème} échelon
- 13 passages à l'échelon 5^{ème}
- 2 passages à l'échelon 6 (échelon terminal pour l'instant)

4) Avancement des directeurs d'établissement spécialisé Classe normale et Hors classe :

Etant néant

5) Informations diverses

Résultats des appels à candidatures

CPD EPS :

Trois candidats ont passé un entretien ; retenu pour le poste : Olivier Giraudeau

Le SNUipp-FSU de la Creuse demande ce qui est prévu pour le poste de CPC EPS G1 libéré par M. Giraudeau ? L'IA indique qu'un appel à candidature sera lancé prochainement, il comptait le laisser vacant jusqu'à la fin de l'année mais les interventions du SNUipp-FSU l'ont convaincu de renoncer notamment à cause de la mission d'assistant de prévention gérée par le CPC.

Animateur TICE : Le poste d'animateur informatique restera lui vacant jusqu'à la fin de l'année.

Postes adaptés : 2 personnels ont fait une demande nouvelle de poste adapté pour la rentrée prochaine ; 2 personnels demandent à être reconduits sur des postes adaptés.

Radiation du corps des professeurs des écoles : SOUTIF Maxime quitte l'Education Nationale

Plan de formation : suite aux interventions du SNUipp-FSU a eu lieu une inscription pour une formation académique sur le test WISK V des psychologues : Jean Raymond BRAVO

Les représentants des personnels demandent ce qui est prévu pour la mutualisation des apports de cette formation ? Le SG indique que l'IEN de Guéret 1 s'en occupera avec le PDF.

ITEP Evaux : suite aux interventions du SNUipp-FSU, l'ISSR sera versée à tous les remplaçants intervenants à l'ITEP. Ceci n'était pas prévu au départ.

1) Questions diverses déposées par le SNUipp-FSU 23

Brigades rattachés à une école à 4 jours et demi : nous demandons un point du nombre de brigades ayant effectué un remplacement sur les mercredis et un point sur les brigades restées dans leurs écoles de rattachement.

En décembre, l'équivalent de 7 BM sont restées dans leurs écoles de rattachement le mercredi et 8 au mois de janvier.

Les services indiquent que beaucoup de brigades sont en rattrapage le mercredi car ils effectuent des remplacements sur des écoles à 4 jours. Quelques brigades rattachées sur des écoles à 4 jours sont en remplacement longs sur des écoles à 4 jours et demi.

Le SNUipp-FSU rappelle que les personnels rattachés sur des écoles à 4 jours ne sont réglementairement pas mobilisables le mercredi matin, ils ne sont donc pas tenus d'y aller. Il interroge l'IA-DASEN sur l'organisation des écoles pour l'année prochaine : quel est le calendrier, souhaite-t-il une harmonisation départementale ?

L'IA répond que les communes restent libres de leur organisation, il n'interviendra qu'en cas de désaccord entre la commune et le conseil d'école. Des informations sont envoyées aux communes, qui devront déposer leur demande avant le 31 mars (date envisagée). Le SNUipp-FSU indique que les horaires des écoles ont besoin d'être définis bien avant le mois de juillet contrairement à ce qui a été fait l'année passée.

Décharges de direction : Nous demandons que les écoles à une classe bénéficient de 10 jours de décharges de direction, comme les écoles à 2 et 3 classes. Nous demandons également un point sur la mise en œuvre effective des décharges de direction des écoles à une classe.

41 jours de décharge sur Aubusson sur 21 écoles, 32 jours sur G1 sur 16 écoles et 5 jours sur Guéret 2.

Le SNUipp-FSU de la Creuse demande que les directeurs à 1 classe puissent bénéficier de 6 jours de plus de décharge de direction. L'IA répond que ce n'est pas possible. Il indique que 4 jours de décharge par école à une classe représentent déjà 1 brigade à temps plein à l'année. Le SNUipp-FSU demande que les 4 jours réglementaires soient prévus à l'avance, dont deux au moins dès le mois de la rentrée. Les services indiquent que c'est ce qui a été fait cette année, sauf lorsque les collègues ont demandé que ce ne soit pas le cas.

Frais de déplacements :

Nous souhaitons un point sur les remboursements effectués pour les TRS, personnels itinérants et personnels ayant des frais de déplacement pour formation continue ou réunions, ainsi qu'un point sur les remboursements en attente et le calendrier prévu.

La chef de la DIPER indique que les déplacements des personnes « en reste à payer » ont été payés.

Le SNUipp-FSU indique que des changements ont été effectués sur les ordres de mission, notamment sur le lieu de départ ou sur le barème de remboursement (les barèmes kilométriques ont été transformés par les services en barème SNCF second classe) sans que les collègues en soient informés. Cette décision est inacceptable et la confiance est rompue sur le sujet.

Le SNUipp-FSU demande l'application de la loi qui est très claire.

Ces pratiques conduisent les représentants du personnel à encourager les collègues à enregistrer ce qu'ils saisissent pour en garder trace. Le rectorat est intervenu en début d'année pour régler des situations qui

perdureraient depuis des années ; avec les pratiques en cours et l'absence de transparence entretenue, l'Education Nationale s'expose une nouvelle fois à des recours gracieux, voire contentieux en nombre. Cela crée de l'amertume chez les enseignants, qui effectuent les trajets.

La DIPER indique que des courriers à destination des TRS leur précisant leurs droits ont été envoyés.

Le SNUipp-FSU demande quels sont les droits qui seront indiqués ? *Pas de réponse...*

Il demande quels sont les textes utilisés par les services ? *Pas de réponse...*

Il demande quelle est le mode de calcul utilisé ? *Pas de réponse...*

La responsable de la DIPER indique que ces informations seront envoyées par mail ultérieurement.

Frais de déplacements stagiaires : nous souhaitons une estimation des frais pour l'année et un calendrier de versement. Nous souhaitons également une estimation et un calendrier prévisionnel pour les personnels stagiaires CAPPEL.

La responsable de la DIPER indique que la loi l'oblige à indiquer aux stagiaires si le versement de l'ancienne indemnité est plus favorable ou non, ce qu'elle fait... Elle indique que rien n'a été saisi par les services dans GAIA mais que l'enveloppe est abondée.

Le SNUipp-FSU rappelle que les frais engagés sont importants et demande que la saisie dans GAIA par les services se fasse au plus vite. Elle explique que si la loi indique qu'une réponse est suffisante, la logique serait pourtant de répondre aux stagiaires sur la véracité des calculs qu'ils proposent.

Contractuels : Nous souhaitons un point sur les contrats de contractuels signés ainsi que sur l'accompagnement proposé.

Le secrétaire général indique que les informations ont déjà été fournies. Le SNUipp-FSU indique que les informations ont certainement évolué, notamment les dates des contrats.

Le secrétaire général indique que 8 contractuels sont en poste sur le département, leur contrat a été prolongé jusqu'au 31 août 2018 grâce aux interventions du SNUipp-FSU. Chacun a un tuteur qui doit le voir régulièrement. Le SNUipp-FSU indique que ce n'est pas le cas notamment pour les contractuels qui étaient déjà en poste l'an passé.

La charge de travail pour ces personnels est importante à la prise de poste, or ils ont le sentiment que les attentes ne sont pas toujours graduées. Il serait intéressant d'avoir une grille d'attentes évolutives qui soit communiquée, en plus d'un accompagnement différencié en fonction des besoins de chaque contractuel.

Le SNUipp-FSU demande que les collègues contractuels qui étaient sur liste complémentaire soient intégrés dans le département et qu'ils soient stagiaires l'an prochain, comme ce qui a été fait dans l'académie de Montpellier ou Bordeaux. L'IA indique que c'est le ministère qui accorde le droit de faire appel à la liste complémentaire.

Ascension 2018 : quelle est l'organisation prévue pour cette semaine du 7 au 11 mai 2018 ?

L'IA indique qu'il n'aménagera pas de pont pour l'Ascension, ni de modalités particulières cette semaine là pour les écoles du département. Il n'y a pas de directives données aux établissements du second degré, chaque conseil d'administration d'établissement se prononcera. Si des décisions sont prises sans l'assentiment des écoles, l'IA en tirera les conséquences en matière de pilotage des établissements. Il n'en dira pas plus sur cette menace mal dissimulée.

TRS : nous souhaitons l'actualisation des informations du document envoyé par la DIPER le 27 octobre 2017 concernant les emplois du temps des TRS pour l'année 2017-2018.

La responsable de la DIPER indique que le document est actualisé, il sera transmis ultérieurement.

Inspections T2 : quelles sont les modalités d'accompagnement pour les T2 ?

Aucune réponse en l'absence des IEN...

Sorties scolaires : quelle est la réglementation, quels documents administratifs ? Qu'en est-il pour la participation des AESH ?

Les sorties scolaires sont possibles pour les AESH uniquement. Un document cadrant les conditions sera envoyé dans les établissements prochainement, à remplir par les écoles.

Le SNUipp-FSU indique que le document proposé alourdit la charge de travail des enseignants alors qu'aucun problème n'a jamais été constaté. Il rappelle que l'administration ne se conforme pas à la réglementation car des ordres de mission devraient être délivrés aux enseignants lors des sorties scolaires. L'IA indique que la production de ces documents complexifierait le travail des services...

Rendez-vous de carrière : nous souhaitons connaître les modalités des rdv carrière : calendrier et rapport. Les IEN s'attendent à tenir les délais imposés par le PPCR, aucune information supplémentaire en leur absence...

RASED : les personnels ont l'impression que les interventions RASED sont de plus en plus courtes voire ponctuelles. Quelle est la définition d'une intervention RASED ? (nombre de prises en charge...)

Nous souhaitons aussi avoir un bilan des interventions RASED.

M. Dumont explique que Mme Yessad Blot a déjà apporté des réponses. Un bilan existerait mais personne ne l'a jamais vu...

Notifications MDPH : Nous souhaitons un point sur les notifications d'AVS en attente, ainsi que sur les notifications pour établissements en attente.

Actuellement il a 10 notifications en attente d'AVS. Ce n'est pas un problème de ressource humaine mais de postes budgétaires non débloqués au niveau du rectorat. C'est cours de résolution.

Temps partiels : Quelle est la réglementation pour les temps partiels à l'issue d'un congé maternité prolongé d'un congé pathologique ?

La responsable de la DIPER indique que le congé pour suite de couches pathologique n'est pas un congé maternité mais un congé maladie.

Le SNUipp-FSU indique que le code du travail est pourtant très clair : l'article L 1225-21 stipule « *Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.* » Il demande les textes sur lesquels se basent les services pour affirmer le contraire. Pas de réponse, elle sera envoyée ultérieurement....

Les représentants du personnel du SNUipp-FSU 23 à la CAPD

Marie-Claire Boucher, Fabrice Couégnas, Stéphanie Durand, Christophe Ruby et Fanny Tissandier

SNUipp 23