

Compte rendu CAPD

Mardi 15 mai 2018



Cet après midi s'est tenue la CAPD mouvement phase principale et passage hors classe. Nous sommes sorties à 18h30

Voir notre déclaration préalable :

Le mois qui précède cette CAPD a été très mouvementé et compliqué. La préparation de cette instance, malgré tous les efforts faits par vos services pour nous fournir les documents nécessaires, n'a pas été simple et le calendrier est, une fois de plus, à revoir. Le serveur a été ouvert alors que des décisions étaient en attente (carte scolaire, postes de CPC...). Les entretiens nécessaires à la validation de certains vœux auraient dû se faire bien en amont.

Lors du groupe de travail préparatoire à cette CAPD mouvement, nous avons fait part de notre désaccord sur un certain nombre de points que nous souhaitons réaffirmer ici :

- ➔ Le SNUIPP vous avait déjà fait part de son désaccord sur la mise en place de ces entretiens car pour nous le cahier de charges établi pour travailler en REP doit être applicable aussi hors REP. Mais voici ce qui maintenant pose question : les collègues en poste depuis plusieurs années à titre provisoire en REP auraient dû, sauf dysfonctionnement notoire de leur part, être automatiquement inscrits sur la liste des collègues pouvant exercer en REP comme cela est fait pour les faisant fonction sur poste de direction. Les 2 avis défavorables formulés in fine sont destructeurs, et pour les collègues et pour les équipes.
- ➔ Vous avez fait le choix d'appliquer stricto sensu le décret concernant les collègues qui partent en détachement et ainsi de leur retirer d'office leur poste à titre définitif. Dans les faits, les détachements de moins d'un an n'existent pas dans notre corps et la réponse au renouvellement du détachement n'arrive qu'après le mouvement. Pour nous c'est une entrave à la mobilité déjà bien limitée dans notre profession. La conservation de leur poste pour 2 ans était le minimum, et n'influe pas de façon significative sur le mouvement.

Hors classe

Le nouveau système de promotions à la hors classe nous laisse dubitatifs et nous inquiète. Nous avons reçu un témoignage d'une collègue qui résume assez bien nos inquiétudes :

« je suis un peu outrée de voir qu'un ou une IEN est capable de donner un avis alors qu'il ne nous connaît même pas, qu'on ne s'est jamais rencontré et qu'en 21 ans de carrière j'ai été inspectée 3 fois. Je pense m'investir de façon conséquente dans mon travail de classe, mais cela n'a jamais été reconnu vu le peu d'inspections que j'ai eues. Du coup, il ne faut pas s'étonner du manque de motivation du personnel enseignant. En tous cas dans ce métier, heureusement qu'on a les élèves, qu'on prend notre travail à cœur et qu'on a envie de les faire progresser. Alors j'aimerais juste savoir ce que je dois « consolider » pour pouvoir progresser dans ma carrière. »

Plusieurs points posent questions en effet :

- ➔ Comment croyez-vous que les collègues reçoivent l'avis de l'IEN qui est donné définitivement en plus ? Nous redisons ici que les collègues éligibles à la hors classe n'auront plus de rendez-vous de carrière, le seul retour sur leur pratique professionnelle, sont les avis de l'IEN et du DASEN donnés ce jour. Quelles perspectives d'évolution et d'aide vous leur donnez avec ce système ?
- ➔ Certains collègues éligibles ont fait une partie de leur carrière dans d'autres départements. S'ils viennent de la Haute Saône il n'y a pas de soucis, le système de notation y est plutôt favorable mais s'ils viennent de l'Alsace, non seulement les notes sont plus basses mais la fréquence des inspections y était beaucoup plus faible. Comme les IEN se sont basés, entre autres, sur ces données cette année, il nous semble qu'il y a une forme d'inéquité.

Réponses du DASEN à notre déclaration :

Entretiens REP : nous sommes revenus sur impact d'un avis défavorable à la fois sur les collègues qui ne travaillent pas encore en REP et aussi sur ceux qui y travaillent depuis plusieurs années. Pour nous c'est contre productif mais DASEN maintient que pour enseigner en REP il faut être performant et il faut favoriser expérience, même s'il reconnaît qu'un très bon instit dans une école en milieu ordinaire, peut se planter en REP. Etre bon ne suffit pas à réussir en REP.

Quelques statistiques pour que vous vous rendiez compte

276 participants (265 an passé) dont 98 à titre définitif

84 affectations (à la louche) dont 50 à titre déf (12 directions, 11 ASH, 58 adjoints (17 en mat, 41 en élem), 9 TR) euh à la louche parce que c'est

43 TDF restent

136 sans poste (120 an passé)

12 Collègues avec P2 dont 5 ont eu vœu 1, 3 ont eu vœu 2, 1 a eu vœu 4 et 2 ont eu vœu 5)
1 avec prio allemand

Tout ça pour dire que ça a un peu plus bougé cette année avec des barèmes un peu plus bas.

Dernier barème pour adjoint mat : 14.333 hors Belfort , 14.833 pour Belfort
Dernier barème pour adjoint элем : 3.333 hors Belfort , 4.333 pour Belfort

Nous avons fait corriger des erreurs non pas que l'ordinateur tourne mal mais ce sont les informations qui sont mises dedans qui peuvent être erronées.
Genre un collègue qui n'est pas mis dans la bonne école donc quand il mute, l'ordinateur affecte quelqu'un mais qui au bout ne sera pas dans la bonne école.

Problème de l'étiquetage dans les écoles primaires :

Vous savez si vous avez participé au mouvement que le poste adjoint primaire n'existe pas donc les postes vacants en école primaire sont étiquetés soient adjoint элем soit adjoint mat même si concrètement une fois que vous avez obtenu le poste vous pouvez obtenir aussi bien une classe de mat que d'elem. Ce qui pose souci c'est que si un poste est vacant dans une primaire il sera soit étiqueté adjoint mat soit adjoint элем donc si vous ne demandez pas les 2 vous pouvez passer à côté d'un poste vacant dans l'école.



Le SNUIPP a LA solution : on étiquette tous les collègues de l'école comme adjoints элем et comme cela on aura que des postes vacants dans adjoints элем et comme cela on s'y retrouve mieux !

Temps partiels :

Le dasen n'est pas enclin à limiter les temps partiels, mais s'inscrit dans un cadre de gestion académique, de gestion des RH par l'institution.

Le 90 est un des rares départements à tous les accepter jusqu'alors.

Objectif : Maîtriser le potentiel humain pour permettre les remplacements, faciliter les affectations phase d'ajustement. Il doit s'aligner sur les autres départements de l'académie....Même s'il entend nos arguments et en convient. Il envisage de faire cela avec modération mais il est bien embêté sur les critères à retenir pour accepter ou refuser un temps partiel.

Quelques collègues sont en cours d'entretien : il s'agit de collègues qui demandent pour la 1^{ère} fois un temps partiel sur autorisation*

Disponibilités :

Nous n'avons pas les réponses définitives du Dasen car après nos arguments il va revoir sa copie : en effet il refusait au départ pour ceux qui travaillent en Suisse mais acceptait ceux qui travaillaient à Mulhouse ou au Canada. Et il refuse les nouvelles demandes pour un an à l'étranger ou une mission humanitaire.

La suite du mouvement :

Nous avons un GT ce jeudi aprèm pour définir les règles de la phase d'ajustement. Les postes vacants direction et ASH vont passer en phase spéciale très bientôt, surveillez vos boîtes académiques et pour rappel tout le monde peut participer à la phase spéciale y compris les collègues qui ont déjà un titre définitif. Il va y avoir un appel aussi pour des postes de PDMQDC.



Hors classe

Pas de contingent à ce jour alors qu'on doit avoir réglé la question au 31 mai. Nous nous sommes contentés de parler des modalités et nous n'avons pas pu dresser la liste exhaustive des candidats qui accèdent à la hors classe au 1^{er} septembre 2018.

Au départ le texte de référence parle d'équilibre à avoir entre les différents avis (excellent et très satisfaisant) sans donner de chiffres contrairement à la classe exceptionnelle où c'est très calibré.

Mais des directives sont venues du rectorat : alignement sur le second degré : 10% d'avis excellents, 45% de très satisfaisants. Pour rappel c'est l'appréciation du DASEN qui est gravée dans le marbre.

Nous avons fait remarquer qu'une limitation en nombre d'avis par catégorie revient comme pour la classe exceptionnelle à classer les gens les uns par rapport aux autres et non à donner un avis que reflète la valeur professionnelle. Problème : cette année, beaucoup d'excellents partiront à la HC, au prochain il redonnera des « excellents » mais que parmi ceux qui rentrent dans la hors classe, ils resteront en bas du classement car peu d'ancienneté par rapport aux autres mais année suivante il ne pourra plus

donner d'avis excellent car il en aura déjà le compte dans son bas de classement. C'est bête comme système.

Pour info : les avis des IEN ont pris en compte ancienneté de la note le cas échéant. Et pour ceux qui ont été inspectés après le 31/08/2017, la note n'a pas été prise en compte mais l'appréciation dans le rapport oui.

Départage en cas d'ex aequo : ancienneté dans le grade (de PE classe normale) / rang décroissant d'échelon / ancienneté dans l'échelon / ordre alphabétique (c'est pas une blague).

On revient sur le premier critère : « ancienneté dans le grade » cela pénalise les instit passés tardivement PE.

Remarque du SNUIPP : Dans les 19 avis excellents : 5 hors la classe, 5 ASH ou autre (PDMQDC, PEMF...), et 9 pour le reste du monde.

Le DASEN explique que ceux qui sont hors la classe ont été choisis sur leurs compétences hors normes souvent donc c'est normal qu'ils soient valorisés. Nous avons fait remarquer que les proportions devaient quand même refléter la réalité du terrain et que les collègues devant élèves toute leur carrière, doivent aussi être remerciés.



Conclusion du Snu : M. Dasen, attention, le message que vous envoyez doit être : « dans la classe ou hors la classe tous méritants ! » Le Dasen reconnaît qu'il doit être attentif à cela, même si ça ne fait pas plaisir à tout le monde.

Voilà nous ne rentrons pas dans le détail des échanges qu'on a pu avoir sur le mouvement car trop technique. Sachez que notre ligne de conduite a été la même que d'habitude à savoir : équité de traitement, même s'il faut défaire des trucs déjà fait. C'est le barème qui prime point barre.

Si vous avez des réactions, des questions, n'hésitez pas, contactez nous par mail ou téléphone.

Vos élues en CAPD

Peggy, Céline et Géraldine