



CAPD 12 MARS 2021



Ordre du jour unique : recours rendez-vous de carrière

Comme à l'accoutumée les 8 délégué(e)s du SNUipp-FSU sont intervenu(e) énergiquement sur la quasi totalité des dossiers.

18 dossiers de recours ont été étudiés .

4 avis ont pu être changés.

C'est une première à mettre à l'actif des interventions du SNUipp en amont et lors de cette CAPD.

Le SNUipp-FSU était en effet intervenu en amont auprès du Dasen afin que les avis ne soient pas figés .

Cette CAPD portait donc principalement sur les recours en CAPD liés aux appréciations finales des RDV de carrière.

Pour cela le SNUipp-FSU a fait étudié les dossiers de chaque collègue qui nous avait confié leur recours et prouvé à l'IA que l'appréciation finale n'était pas un reflet des différents items renseignés par l'IEN ou encore de son appréciation littérale.

De plus, nous avons redit notre exigence de ne pas être liés par des quotas d'avis tant il nous semble important que l'appréciation des collègues soit un vrai reflet de leur travail.

La constitution de l'appréciation finale doit être revue pour cela.

Nous avons aussi redit l'importance du poids des mots et l'impact que cela peut avoir au plan professionnel. Des collègues avec des comptes rendus de carrière très élogieux, qui de fait créent de l'espoir, s'estiment aujourd'hui lésés ou injustement évalués par l'avis final porté.

Les rendez-vous de carrière ne doivent pas dégrader les conditions de travail.

Les collègues ont besoin de reconnaissance, cela fait partie de l'amélioration de leurs conditions de travail. Ces dernières se détériorent d'année en année et une des possibilités de l'IA d'agir sur celles-ci est l'appréciation finale de leur RdV carrière. nous constatons comme l'an dernier, dans plusieurs situations un réel décalage entre le compte-rendu du RDV de carrière et votre avis final résultant visiblement d'une règle qui l'aligne, non pas sur le niveau d'expertise de l'enseignant revenant sur le plus d'items,

mais sur le plus bas, même s'il est largement minoritaire.

Le dossier complet des collègues concernés montre un grand professionnalisme, un sérieux tout au long de la carrière, un engagement quotidien auprès des élèves dont ils ont la charge. L'avis final du Dasen, nivelant vers le bas, ne peut être que mal vécu. Et cela ne peut que qu'accentuer une défiance renforcée du corps enseignant et un fossé encore plus grand entre les enseignants et leur hiérarchie.

Questions diverses posées par le SNUipp-FSU:

- Point sur les tests salivaires : nous avons fait état de remontées d'écoles assez diverses sur la première semaine de passations des tests.

Les premiers retours que nous avons eus des écoles qui ont fait passer les tests montrent une grande disparité dans la communication des résultats selon les écoles et les labos : cela va d'un simple nombre global communiqué à l'IEN, à un nombre d'élèves par classe identifié et transmis à l'école par le labo.

Rappelons que le rectorat ne dispose que des retours globaux par école et non par classes de la part de l'ARS.

A notre demande une réunion d'harmonisation va être programmée entre les labos, le médecin conseil et l'administration.

Dans un souci de rapidité et d'efficacité pour mettre en place au plus vite d'éventuelles mesures d'isolement, nous demandons à ce que chaque labo communique directement aux directrices et directeurs (avec copie à l'IEN et à l'IA) le nombre d'élèves positifs par classe, les classes concernées étant identifiées.

A ce jour 3000 tests ont été réalisés avec un consentement des familles se situant autour de 60 %.

- Point sur le dispositif Emile

Enseignement d'une matière par l'intégration d'une langue étrangère.

L'idée est de développer des dispositifs d'apprentissage de langues vivantes dans les écoles sous un format plus poussé (par exemple enseigner l'histoire en anglais).

Ces dispositifs peuvent s'adresser à des équipes volontaires dont le projet d'école est par exemple axé sur les LV. L'objectif étant aussi de créer ce parcours dès le 1er degré jusqu'au second degré.

Il existe un cahier des charges national qui est donc piloté départementalement et prévoyant 1h30/semaine a minima de l'enseignement dans la langue.

Ce dispositif ne peut pas excéder 50% du temps de classe. Comme cela est par exemple le cas à Vintimille.

A ce jour, il y a 3 dispositifs dans le département dont Vintimille : Ecole Mistral à Menton (italien), Ecole Pagnol à Cannes (anglais)

4 écoles de Nice 6 sont concernées pour la rentrée prochaine: Rothschild 1 en allemand; et en anglais, Rothschild 2, Auber et Macé.

Le SNUipp a rappelé la nécessité de ne pas "forcer la main" aux équipes. Quid aussi de la logique de créer ces postes alors même que dans le même temps le défléchage des postes LV est la règle sur le département, la question pourrait être posée même si l'on n'est pas tout à fait sur le même type de fonctionnement....

Mais il ne faudrait pas que les postes à exigences, nécessitant un appel à candidature puis un entretien, se multiplient pour ne pas bloquer le mouvement et laisser libre la participation. Nous y serons vigilants.

L'IA a souligné sa volonté d'avoir l'aval des équipes. Ces 4 nouveaux dispositifs seront mis en place dès la rentrée sous réserve d'un poste vacant sur l'école (départ à la retraite ou poste libéré par le jeu mouvement)

D'autres points et situations personnelles seront abordés par le SNUipp-FSU en audience auprès du DASEN.

