



## **CAPD 17 décembre 2021 : les élu.es du SNUipp-FSU vous rendent compte**

1ère Capd en présence du nouvel Inspecteur d'Académie. Cette instance s'est tenue en visio ... dans un climat au début assez tendu en lien avec les questionnements posés dans la déclaration liminaire du SNUipp-FSU.

### **Suite à la déclaration liminaire du SNUipp-FSU, les réponses du Dasen**

Situation sanitaire : le Dasen a reconnu une communication défailante concernant le non brassage des élèves et confirme que la FAQ reste la référence et qu'il « n' a pas à vocation à commenter les consignes nationales ». Dont acte. Le SNUipp-FSU a demandé que certains IEN fassent de même.

### **A l'ordre du jour de la CAPD**

- recours relatifs aux appréciations finales formulées par l'IA / rendez vous de carrière 2020-2021**

**6 recours déposés.** Pour le SNUipp-FSU, ce chiffre ne reflète pas la pleine réalité puisque plusieurs collègues n'ont pas écrit ou n'ont pas fait remonter leurs griefs suite au rendez vous de carrière. Beaucoup de lassitude ou de découragement, même si mêlés parfois de colère et souvent de totale incompréhension. Les collègues qui avaient engagé un recours gracieux ont tous reçus le même courrier stéréotypé : cela est mal vécu car donnant l'image d'une réponse type qui n'a pas tenu compte des courriers et arguments adressés par les collègues.

Dans les écoles, le « malaise » enseignant est réel et les conditions de travail de plus en plus difficiles. Le manque de bienveillance et de reconnaissance institutionnelle ne fait qu'accentuer ce sentiment d'injustice ou d'incompréhension ressenti par de trop nombreux collègues à l'occasion des rendez vous de carrière. Que ce soit dans les « cases » cochées par l'IEN ou d'autant lorsque l'avis final porté par l'IA ne reflète pas le contenu du rapport ni l'entretien avec l'IEN.

Pour cela le SNUipp-FSU a fait étudier 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 quota 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 l'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.

Le SNUipp-FSU a insisté sur la nécessité de pouvoir établir un tableau d'avancement en fonction d'un barème basé sur des éléments objectifs. La transparence et l'équité de traitement doivent être garantis.

9 recours gracieux puis 6 recours déposés en CAPD ( dont 5 pour le 9ème échelon et 1 pour le 6ème échelon) - (7 en 2019, 18 en 2020 dont 4 avis avaient pu être modifiés suite aux interventions du SNUipp-FSU)

Les élu.es du SNUipp-FSU sont intervenus avec détermination sur les 5 dossiers qui leur étaient confiés en mettant en avant les arguments légitimes des collègues.

## **Au final : 2 avis modifiés**

### **Le SNUipp-FSU a informé les collègues.**

#### **– examen des refus de mobilisation du compte personnel de formation**

En 1er lieu, le SNUipp-FSU a rappelé que les voies de recours n'avaient pas été diffusées aux collègues, puisque seule la saisie du TA était indiquée sur les courriers reçus. Il n'est pas admissible que l'administration s'affranchisse d'informer les collègues des voies de recours !

Le SNUipp a du intervenir en amont de la Capd pour que les intéressés soient informés de la possibilité de saisir la Capd en cas de 3ème refus.

Le SNUipp-FSU a rappelé que l'utilisation du CPF est encore très mal connue des collègues. Cela reste un dispositif peu éclairant où beaucoup de démarches, de documents à compléter, de devis à fournir... sont nécessaires au contraire du secteur privé où le dispositif semble plus accessible.

Avec de surcroît au final, une fois les dossiers déposés, peu de retenus avec là encore

des réponses assez stéréotypées du type « la formation envisagée ne présente pas de caractère prioritaire au regard des critères précisés...(…) ». A noter aussi que malgré nos demandes, les organisations syndicales sont exclues des commissions qui étudient les dossiers ce qui ne participe pas à la transparence des opérations puisqu'aucune vision d'ensemble ni de comparaison n'est possible...

Le SNUipp-FSU a rappelé que le peu d'aboutissements de dossiers de CPF allaient de pair avec les départs en congé de formation eux aussi très limités ou bien encore les formations continues axées quasiment que sur des thèmes imposés.

**2 recours déposés. Le SNUipp-FSU est intervenu sur les deux dossiers en mettant en avant les arguments de chacun. Un des 2 dossiers sera réexaminé lors de la prochaine commission.**

## Questions posées par le SNUipp-FSU

### - Situation du département: nombre de contractuels recrutés et perspectives

45,5 équivalents temps plein (postes) jusqu'au 31/08/2022 + 3,5 pour la rentrée de Janvier. On voit bien là le nombre exponentiel de recrutements de contractuels et par là même la réalité des besoins dans le département !

### - baisse drastique des crédits liés à l'accompagnement éducatif

La SG confirme cette baisse sans plus d'explication évoquant une baisse académique. Le SNUipp-FSU a redit l'incompréhension des équipes et le caractère démobilisant de ce choix et l'impact délétère sur ces enfants à besoins éducatifs importants. Nous remettons cette question lors du prochain CTA en présence du recteur.

### - Transformation de certains postes de CPD en chargés de mission

Le SNUipp-FSU a marqué son incompréhension et redit son attachement au maintien du nom en relation avec le statut afférent, créateurs de droits au bénéfice des collègues (indemnité, accès avec diplômes, bonification indiciaire...). Le Dasen a indiqué n'avoir aucune intention de modifier le statut. Dont acte mais il nous semble important de maintenir la dénomination CPD pour éviter toute confusion possible.

### - conditions de versement de la 3ème partie de l'indemnité Rep+

Le SNUipp-FSU a adressé un courrier au Recteur et au Dasen

(lire ici : <https://06.snuipp.fr/spip.php?article9988>)

A ce jour toujours pas de critères définitivement arrêtés ; ceux ci devraient être connus vers la mi janvier. A suivre...

### - information de la profession sur le dispositif EMAS et EMMIS

EMAS = Equipes Mobiles d'Appui à la Scolarisation des élèves en situation de handicap

EMMIS = équipes mobiles mixtes d'intervention scolaire ( concerne les enfants hautement perturbateurs)

Les EMAS sont censées être un dispositif dit « innovant » qui permettrait l'amélioration de la scolarisation des enfants en situation de handicap. La circulaire de mai 2021 destinée aux directeurs généraux des agences régionales de santé (ARS) en décrit les modalités de mise en place et de constitution des premières équipes mobiles d'appui, lesquelles doivent être rattachées à des établissements et services médico-sociaux (ESMS).

Les équipes Mobiles doivent « permettre la prise en compte au plus tôt par la communauté éducative des besoins éducatifs particuliers », et devront « s'appuyer de manière souple sur l'expertise des ressources existantes », en étayant les pratiques des enseignant-es. Elles devront « Contribuer à maintenir les élèves à l'école et éviter les ruptures scolaires. »

Les EMAS ont pour missions, de conseiller et de participer à des actions de sensibilisation, de conseiller les établissements scolaires en cas de difficulté, d'aider la communauté éducative à gérer des situations difficiles et de conseiller l'équipe pluridisciplinaire MDPH.

**Le SNUipp-FSU a demandé qu'une information claire et détaillée soit fournie aux écoles : comment saisir ces équipes ? Qui contacter ? Quel cadre ? etc...**

**Le Dsden s'est engagé à une information dans la Lettre hebdomadaire du mercredi.**

### **- retards du Comité médical et situation des personnels dans l'attente**

Les dossiers s'accumulent et cela place les collègues dans des situations d'attente parfois très compliquées tant au niveau financier que moral. Y compris pour l'administration ces retards sont pénalisants notamment lorsque les collègues ont un accord « oral » de reprise mais qu'ils doivent attendre le procès verbal du Comité adressé tardivement. Ou bien encore quand les dossiers sont dans l'attente d'être examinés et que les collègues sont, dans l'attente, à ½ traitement. Cela n'est pas admissible.

A ce jour 37 dossiers adressés par la Dsden au Comité médical toujours en attente ; + 3 dossiers pour retraite pour invalidité en attente de la commission de réforme

### **- Une situation personnelle a aussi été évoquée (versement due de l'indemnité REP)**

