

CR de la CAPD du 31 janvier 2020

Présents : 5 SNUipp-FSU 01, 3 FO, 2 SE.

Déclarations liminaires du SNUipp-FSU 01, FO et SE

1. Recours PPCR : saisine CAPD

1.1 Statistiques

	2017-2018		2018-2019	
	Ain	Académie	Ain	Académie
6ème échelon				
A consolider	10,68	7,79	4,49	4,22
Satisfaisant	44,66	33,33	44,94	41,47
Très satisfaisant	30,1	28,57	35,96	36,7
Excellent	14,56	24,24	14,61	16,15
Non renseigné	0	6,06	0	1,47
8ème échelon				
A consolider	4,9	4,09	4,84	3,86
Satisfaisant	34,27	35,88	27,42	26,89
Très satisfaisant	39,16	30,83	47,58	49,63
Excellent	21,68	25,51	20,16	18,57
Non renseigné	0	3,68	0	1,04
9ème échelon				
A consolider	3,64	2,41	1,24	2,48
Satisfaisant	32,12	23,73	21,98	28,08
Très satisfaisant	52,73	49,73	56,35	53,82
Excellent	11,52	20,91	20,43	14
Non renseigné	0	3,22	0	1,63

1.2 Recours

- **Pour le 6ème échelon** : aucune demande de révision
- **Pour le 8ème échelon** : 9 demandes de révision et 1 saisie de la CAPD
 - 2 avis "à consolider" - 2 ont obtenu après révision satisfaisant – 1 enseignant fait une saisie de la CAPD
 - 6 avis "satisfaisant" – 5 ont obtenu après révision "très satisfaisant"
 - 1 avis "très satisfaisant" – 1 a obtenu après révision "excellent"

Soit 9 demandes de révision d'appréciation initiale, 8 avis révisés (dont 1 saisie de la CAPD) et 1 maintien

- **Pour le 9ème échelon** : 11 demandes de révision et 1 saisie de la CAPD

- 3 avis "à consolider" – 3 ont obtenu après révision "satisfaisant"
- 5 avis "satisfaisant" – 3 ont obtenu après révision "très satisfaisant" – 1 enseignant fait une saisie de la CAPD
- 3 avis "très satisfaisant" – 2 ont obtenu après révision "excellent"

Soit 11 demandes de révision d'appréciation, 8 avis révisés et 3 maintiens (dont 1 saisie de la CAPD)

L'administration revient sur les deux recours qui lui ont été adressés et après nos argumentations acceptent de réviser positivement les appréciations.

Les recours et la saisie de la CAPD sont efficaces pour faire évoluer votre appréciation (18 avis révisés à la hausse sur 20 recours au total !). Nous vous encourageons donc à engager un recours. C'est un droit dont il faut se saisir.

Nous pouvons vous accompagner, n'hésitez pas à nous solliciter pour cela.

Nous sommes également intervenus pour signifier notre regret que les collègues éligibles à la HC en 2017 aient été évalués sur dossier, rompant ainsi l'équité de traitement. Le SNUipp-FSU continuera d'agir sur cette question au niveau national.

Le SNUipp-FSU a demandé la communication des critères de classement des différents items relatifs au rendez-vous de carrière. L'IA nous rétorquant qu'il s'agit d'une "méthode académique". Des observables seraient en cours d'élaboration et seraient communiqués dès que possible.

3 - Questions diverses

3.1 Deux collègues au moins sont visés par une plainte au pénal. Nous demandons que le guide ministériel dédié soit communiqué largement, et notamment que les IEN prennent fréquemment attache auprès des collègues concerné-es pour s'assurer de leur santé et vérifier avec eux le déroulement de la procédure

Le SNUipp-FSU 01 attire l'attention de l'IA-DASEN à propos de l'existence de ce guide diffusé en catimini par le ministère par mail en septembre. Des préconisations sont présentées dans ce guide. Le SNUipp-FSU 01 met l'accent sur la nécessité de suivre à intervalle régulier ces personnels. En effet, le soutien des collègues est primordial dans le contexte actuel, où par exemple le suicide de C. Renon a été reconnu comme imputable au service ! Ne pas laisser les collègues seuls face à une issue qu'ils envisagent en général avec noirceur.

https://cache.media.education.gouv.fr/file/09 - septembre/58/1/2019_guide-plainte_1168581.pdf

Pour l'institution, c'est un vrai sujet. Suite à notre demande, l'administration va intégrer dans ses procédures une meilleure communication du "guide-plainte" diffusé en septembre par le ministère afin d'améliorer le suivi de ces situations particulières.

3.2 Elections municipales en vue : nous voudrions une explication sur les dispositifs qui permettent de libérer du temps aux candidat-es, notamment expliciter le « crédit d'heures »

Les candidats disposent de 10 jours d'absence non rémunérés à demander 48h avant (formulaire de demande d'autorisation d'absence). Pour plus de détails, voir ici :

<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/conditions-materielles-dexercice-des-mandats-locaux-et-garanties-accordees-dans-lexercice-dune>

3.3 Où en est la réflexion sur l'application du RGPD dans les écoles, puisque à la CAPD de rentrée on avait appris qu'un groupe de travail était constitué dans le département ? Quels sont les documents produits, notamment à l'attention des directeurs ? Comment a-t-il été prévu d'informer de manière complète les parents de leurs droits ?

Un kit RGPD est disponible sous IDEAL qui comprend les éléments de communication à l'attention des personnels et des familles, mais aussi des fiches abordant tous les champs d'activité des écoles et des personnels. Le GT spécial annoncé à la CAPD de rentrée n'a pas été organisé car depuis, le ministre s'est emparé de la question relative à la direction d'école : ce sujet sera donc intégré aux travaux du groupe départemental de consultation et de suivi de la direction d'école dont la réunion a lieu cet après-midi même.

3.4 PACD-PALD : nous voudrions la confirmation que ces postes ne sont pas limités à un retour sur les fonctions précédentes mais permettent une réorientation professionnelle. La possibilité d'être employé-e par le CNED existant, comment est-elle envisagée dans le département ?

Une collègue reçue par "Proxi-RH" a été surprise de voir que la responsable de ce dispositif semblait découvrir que ces postes ne visaient pas uniquement le retour sur fonction mais aussi la réorientation. Il est prévu que ces PACD-PALD puissent permettre de travailler pour le CNED, c'est le cas dans le Rhône : pour quelles raisons cela n'est-il pas possible dans l'Ain ?

Réponse évasive de l'IA qui répond qu'il n'y a plus de recrutement au CNED dans l'Ain, s'étonnant que le dispositif soit encore existant dans le Rhône.

Nous interviendrons de nouveau sur cette question, notamment au niveau académique.

De plus, le SNUipp-FSU 01 ajoute que certains collègues sont reçus par le médecin de prévention en présence des assistantes des personnels, ce qui les met en difficulté au regard du secret médical.

3.5 Grève reductible : quelles modalités d'application de l'arrêt Omont sont en œuvre dans le département ?

Rappel : en cas d'absence de service fait (en cas de grève) pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues s'élève à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus, même s'il n'y avait aucun service à accomplir pendant plusieurs de ces journées (mercredi, week-end ou journée(s) libérée(s) si temps partiel).

Le SNUipp-FSU 01 demande que l'IA n'applique pas cette disposition totalement infondée. En effet, tenir un conseil des maîtres, une réunion de parents, utiliser sa boîte mail professionnelle, se connecter sur tout site académique ou ministériel est une preuve d'activité professionnelle. Si cela se produit un mercredi, un samedi ou un dimanche, le décret ne doit pas pouvoir s'appliquer.

Le ministère a récemment renvoyé une circulaire interne en ce sens confirmant sa volonté que soit appliqué de manière stricte cet arrêt en cas de d'absence de service fait (ne pas effectuer tout ou partie de ces heures). Charge à l'employeur d'évaluer au cas par cas la notion de service : un conseil des maîtres pourrait être validé comme étant du service fait, la consultation de sa messagerie professionnelle ne l'est pas.

[Nous contacter en cas de problème.](#)

Le SNUipp-FSU 01 demande combien de journées de grève seront prélevées chaque mois.

La règle actuellement en vigueur est 4 journées maximum par mois.

3.6 La circulaire du 4 octobre 2019 du département sur la disponibilité devrait être modifiée car depuis le décret 2019-234 du 27/03/2019 le droit à avancement est conservé pendant 5 ans en cas d'exercice d'une activité professionnelle (art.5)

Suite à notre question, un additif à la circulaire va paraître. [De l'utilité des délégués du personnel et d'un réel dialogue social ...](#)

3.7 Démissions

5 démissions de PES et 14 démissions de PE (2 de plus que mi-septembre).

La DIPER ajoute à propos de la rupture conventionnelle en vigueur depuis le 1er janvier 2020 : une circulaire nationale est en cours de rédaction : il manque actuellement le modèle type de convention. [Cf article complet sur notre site.](#)

Autres questions diverses :

- Mouvement intradépartemental :

La circulaire départementale sortira début avril 2020. L'ouverture du serveur prévue autour du 13 avril. Comme indiqué lors du GT Académique de la semaine dernière auquel était présent le SNUipp-FSU 01, il n'y aura plus de Groupe de Travail pour échanger sur les règles collectives. Exit les délégués du personnel ! Or la loi n'interdit pas d'en réunir ! Il s'agit de consignes du ministre et du Recteur de l'académie de Lyon diffusées aux IA-DASEN.

Le SNUipp-FSU 01 rappelle les dérives auxquelles la réforme de la Fonction Publique et du paritarisme nous expose ([voir notre CR du groupe de travail académique](#)) : erreurs qui subsisteraient (codage de priorité, oubli humain, erreur dû à l'outil informatique). Nous sommes d'autant plus inquiets qu'aucun contrôle ne pourra être effectué par les délégués du personnel. L'opacité sera la règle.

Nous demandons a minima la tenue d'une réunion de relecture de la circulaire en présence des élu.e.s du personnel, en amont de sa parution, afin d'en avoir une lecture similaire.

Pas de réponse de l'IA à ce jour sur ce point. Elle attend les consignes académiques ...

L'IA nous informe que 2 ou 3 réunions d'information seront organisées sur l'ensemble du territoire à l'ensemble des personnels pour expliciter le nouveau cadre.

- Comment seront traités les TRS qui ont obtenu des compléments de service l'année dernière ? en effet leur situation devait être éclaircie en début d'année scolaire. C'est-à-dire, savoir s'ils restaient titulaires de leurs fractions si celles-ci existaient toujours en 2020/2021 ?

Cf Circulaire du mouvement départemental 2019 (modalité qui doit être maintenue dans la circulaire 2020).

L'administration ne demande pas le souhait des personnels de conserver ou non telle ou telle fraction.

- Temps partiels :

La circulaire départementale à paraître la semaine prochaine. Pour ceux qui ne participent pas au mouvement, réponses prévues en mai. (les autres en juin).

- Recrutement des contractuels sur les postes de psychologues : Y-a-t-il eu des contractuels recrutés depuis la dernière CAPD ? Si oui, combien et sur quels postes ?

4 psy sco en CDD. 4 autres postes psy sco vacants : demande renouvelée de l'IA pour avoir l'autorisation de recruter des contractuels pour pourvoir ces postes.

- Réintégration en cours d'année : Avez-vous eu des demandes de réintégration en cours d'année ? Si oui combien et où seront-elles affectées ?

4 réintégrations

- Réaffectation, changement de postes en cours d'année : Y-a-t-il eu des professeurs réaffectés depuis le début de l'année ? Si oui, combien et sur quels postes ?

10 PE ont "bénéficié" d'une réaffectation depuis la rentrée.

- Formation CAPPEI : Prévoyez-vous des départs en formation longue ? Si, oui combien ?

Pas encore fixé le nombre de départ envisagé. Il sera communiqué lors de la prochaine CAPD.

- PE Stagiaires :

Combien de PES ont démissionné depuis la rentrée ?

5 démissions depuis le 30 septembre, non compensée par l'accès à la liste complémentaire fermée depuis (8 lors du mois de septembre)

Combien de PES sont dans un dispositif de suivi particulier ? 8 PES dans ce dispositif