

COMPTE RENDU de la CAPD du jeudi 07 décembre 2017



Lecture de la déclaration liminaire

Ordre du jour :

1- Promotions :

- Utilisation des Décimales résultats des promotions 2016 et 2017 : l'addition des reliquats de l'an dernier (0.47) et de cette année (0.20 qui restent à l'échelon 6 et 0.50 au 8) a permis qu'un collègue supplémentaire bénéficie d'une accélération de carrière. Nous nous sommes prononcés pour que l'attribution de ce reliquat porte sur un collègue au 8ème échelon (échelon où le nombre de promouvables était le plus important), en vue d'un passage anticipé à l'échelon 9.
- Concernant les critères qui présideront au classement des collègues et à la définition des 30% de « méritants », un travail de régulation départementale entre IEN est en cours sur les RDV de carrière. Des indicateurs communs plus détaillés sur les « critères d'excellence » ont été élaborés à partir des compétences de la grille nationale (mais non communiqués aux OS pour le moment, en cours d'expérimentation). Les appréciations littérales seront également prises en compte.

Les fiches de RV de carrière ne sont pas renvoyées aux collègues pour le moment, car besoin de temps de régulation et d'harmonisation avant.

Les IEN effectueront environ 40 RDV de carrière annuellement, éventuellement hors de leur circonscription et aussi dans l'enseignement privé (entre 50 et 80 visites par IEN et par an par le passé). Cela représente en moyenne 4 visites par semaine et par IEN pour cette année. Cette année, pour respecter les délais, les reports de dates seront au maximum évités.

L'administration déclare que le « document de référence » n'est pas obligatoire mais que sa rédaction préalable reste à encourager pour servir de ligne directrice à l'entretien.

Au-delà de l'évaluation de son travail, de la définition de ses projets, le SNUipp souhaite notamment que ce RDV de carrière puisse aussi permettre une remontée des difficultés du terrain, des manques de moyen, de l'accumulation des heures...

- Au niveau du 3^e RDV de carrière, les modalités ne sont pas encore précisées. En réponse à nos inquiétudes, l'administration a précisé que les collègues qui ont manqué le 3^e RV « ne seraient pas pénalisés ». Ils continueront vraisemblablement à avancer selon l'ancien système, en parallèle.
- Concernant la Hors classe : l'administration est en attente des consignes ministérielles. Une CAPD spécifique est cependant d'ores et déjà envisagée pour avril-mai.
- Concernant la Classe exceptionnelle, la circulaire départementale est parue la semaine dernière. Une CAPD dédiée est envisagée en février-mars. Son effet sera rétroactif au 1^{er}/09/17.

2. Formation continue/animations pédagogiques :

Un nombre important de formation est en fait ouvert aux personnels d'inspection ou d'administration (IEN, secrétaire de circonscription...). Cela appauvrit d'autant les formations qui sont effectivement ouvertes aux enseignant-es. Même s'il convient tout à fait que les personnels formateurs ou administratifs ont eux aussi besoin d'être formés, et que cela a à terme pour objectif de bénéficier aux enseignants, le SNUipp déplore le manque de formation disponibles pour les enseignants devant élèves.

De plus le SNUipp souhaite que les enseignants puissent être maîtres de leur parcours de formation. Trop de temps de formation sont imposés, et ne répondent pas forcément à de réels besoins ou projets des collègues.

Concernant la mise en œuvre technique des applications informatiques (GAIA...), l'administration est bien consciente des nombreux dysfonctionnements techniques que nous avons dénoncés (difficultés d'inscription, dates indisponibles... voir point 10 des questions diverses). Ces difficultés auraient été traitées au fur et à mesure de leur découverte quand cela a été possible. Le reste a fait l'objet de remontée aux services concernés en vue d'une amélioration future.

L'administration s'est engagée à ce qu'aucun personnel ne subisse de sanction en cas de manquement à l'une de ces formations, s'il est lié à un dysfonctionnement technique.

Questions diverses du SNUipp-FSU

(Afin que vous puissiez naviguer plus rapidement nous avons mis

les questions en rouge, des précisions et les réponses en noir et **les commentaires du SNUipp en bleu**)

1) « Pouvez-vous nous préciser la règle qui prévaudra en cas de désaccord des différents partenaires sur les demandes de modification de rythmes scolaires ? »

L'administration rappelle que le retour à 4 jours constitue une demande de dérogation, le cadre général étant 4,5 jours. En réalité, il ne peut y avoir de désaccord, puisque lorsque la mairie adresse la demande au DASEN, elle émane d'une décision claire du Conseil Municipal et de celle du (des) conseil (s) d'école(s). La dérogation ne sera accordée que si elle est justifiée pour de bonnes raisons et qu'elle est territorialement cohérente.

Aucune mairie ne peut se prévaloir d'avoir actuellement, obtenu la réponse de l'administration.

En l'absence de consensus, la mairie peut s'abstenir de déposer la demande.

Chaque demande de dérogation sera examinée au cas par cas.

Au sein d'une même commune, il pourrait y avoir des rythmes différents.

L'avis du Snuipp 64 : nous avons bien entendu que l'avis majoritaire des Conseils d'Ecoles était indispensable, néanmoins, nous continuons de penser que la réforme des rythmes a donné un poids accru aux municipalités et qu'au bout du compte, certaines décisions seront liées à une gestion économique plus qu'à l'intérêt de l'élève.

2) « Depuis le début de l'année, nos entretiens avec les collègues révèlent qu'un nombre important d'entre eux ont eu à subir des agressions verbales (orales et/ou écrites), ou des agressions physiques de la part de parents d'élèves. Quel est le protocole d'accompagnement des enseignants dans ces situations difficiles ? »

Le secrétaire général précise en premier lieu qu'une protection juridique existe au sein de l'éducation nationale. Que celle – ci est activée à la demande du personnel lorsqu'il s'estime victime d'une agression, insulte verbale ou physique. Cette demande doit être accompagnée d'une plainte auprès des services de police ou de gendarmerie. L'administration protégera son personnel au moyen 1) d'une déclaration publique, si besoin 2) de la prise en charge des frais juridiques.

L'avis du Snuipp 64 : nous avons connaissance de l'existence de cette protection juridique définie par l'article 11 de la Loi de 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires. Dans les faits, beaucoup de collègues mis en cause par des parents et sommés de se justifier auprès de l'administration, voire auprès de la police, ne se sentent pas accompagnés ni soutenus par leur hiérarchie. Le DASEN rappelle que l'IEN doit, au plus vite, assurer le rôle de médiateur pour éviter que les situations conflictuelles ne s'enveniment. Nous vous encourageons donc, à saisir le plus rapidement possible votre IEN de

circonscription afin qu'il assume les fonctions de régulation de conflits qui lui incombent. Et alertez votre section.

3) « Les circulaires de mai et octobre 2017 ont apporté une modification aux procédures préalables à un projet sportif et au rôle du directeur »

En effet, mise à part l'organisation des activités à risque, pour lesquelles la procédure n'a pas changé (validation du projet pédagogique par l'IEN), pour le reste, la circulaire induit de nouvelles responsabilités pour les directeurs.

Ils doivent de tourner vers l'administration pour la recherche d'honorabilité des intervenants extérieurs et établir seuls le projet avant envoi au DASEN (sans passage pour validation par l'IEN).

L'administration est en train de rédiger, à l'attention des directeurs, un courrier explicatif et synthétisant « l'avant » et « l'après » de cette circulaire, mais précise que les équipes de circonscription resteront toujours un recours auprès des écoles.

Jusqu'à réception de ce courrier, la procédure reste inchangée.

L'avis du SNUipp64 : Nous sommes bien loin de l'allègement des tâches des directeurs, qui, au passage, ont, rappelons-le, perdu le bénéfice des emplois aidés. Nous craignons fort que le report d'une telle somme de travail ne devienne un frein à l'élaboration de projets passionnants. Nous demandons à ce que les directeurs en formation soient informés de l'existence de cette nouvelle circulaire.

4) « Quelles sont les modalités de rattrapage des heures lorsqu'un enseignant remplaçant dépasse son temps de travail hebdomadaire ? »

Nous ne sommes pas si ignorants : nous connaissons très bien les règles de rattrapage. Elles sont établies en début d'année, dans le cadre des instructions départementales, en accord avec l'IEN et selon le fonctionnement du poste : rattrapage avant chaque période de vacances, ou sur des journées prédéfinies (1 mercredi sur 4) etc... Le but étant toujours de ne pas accumuler les temps supplémentaires qui seraient impossible à récupérer d'un bloc en fin d'année.

Cependant cela nous a permis de pointer que du côté de l'administration tout le monde ne les maîtrise pas forcément... Il est arrivé à plusieurs remplaçants présents dans leur école car non appelés sur un remplacement, de recevoir par téléphone la consigne de rentrer chez eux pour rattraper du temps ! Résultat : des journées de collègues bloquées pour rien, ce qui ne peut être assimilé à un vrai rattrapage où l'on peut planifier sa vie personnelle, des déplacements non couverts etc...

L'administration en convient et va procéder à un rappel des procédures auprès de tous les services concernés.

5) « Où trouve-t-on sur le site le « document élaboré par l'équipe pluridisciplinaire de la DSDEN en réponse à des problématiques d'école pour de situations d'élèves présentant un comportement inadapté » ?

Quand et comment a-t-il été communiqué aux écoles ?

Quelle formation ont reçu les IEN pour mettre en œuvre son application sur le terrain ? »

En réponse à notre demande, le protocole d'évaluation des élèves présentant un comportement inadapté est disponible, depuis ce matin (jour de la CAPD) sur le site de la DSDEN : <http://www2.ac-bordeaux.fr/dsden64/cid123992/protocole-d-accompagnement-d-une-equipe.html>

Il n'est pas encore pleinement effectif car il doit être diffusé auprès des équipes de circonscriptions, et des personnels des pôles ressources, qui devront à leur tour l'appréhender dans le cadre de formations encore à définir.

La DSDEN semble (enfin !) prendre la mesure du phénomène et envisage des collaborations avec les partenaires extérieurs (telle l'Agence Régionale de Santé). La réactivation d'un comité technique départemental, en lien avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées est également envisagée.

L'avis du SNUipp-FSU 64: Deux situations de crises ont été signalées en octobre puis novembre 2017, sans que les équipes des circonscriptions concernées ne se soient appuyées sur le protocole d'évaluation des élèves présentant un comportement inadapté pour répondre aux besoins urgents des personnels. Pourtant ce même protocole avait fait l'objet d'un premier examen en CHSCT dès février 2016. Nous vous conseillons de vous en emparer et de réclamer son entrée en vigueur auprès de l'équipe de circonscription si la situation de votre école le nécessite. N'hésitez pas à vous adresser à nous pour que nous puissions veiller à la pleine application de ce protocole: snu64@snuipp.fr ou CHSCT64-FSU@ac-bordeaux.fr

6) Pourquoi les quotités des AESHco en ULIS-école sont-elles, dans de nombreux cas, inférieures au temps scolaire hebdomadaire ?

Parmi les 33 ULIS école que compte le département, nombre d'entre elles ne peuvent compter sur la présence des personnels accompagnants (AESH-co) sur l'ensemble du temps scolaire.

La plupart des contrats proposés à ces personnels accompagnants limitent à 21 heures hebdomadaires leur temps de travail effectif, ce qui correspond à une quotité stricte de 50%.

Cela se traduit, pour les coordonnateurs-trices de ces écoles, par des difficultés organisationnelles qui ne facilitent pas la mise en place d'une inclusion réussie pour tous les élèves.

Le SNUipp-FSU 64 s'est appuyé sur les témoignages de certains de ces coordonnateurs-trices pour demander, à minima, que les quotités attribuées à ces personnels soient portées à 60%, ce qui représenterait, pour chacun d'entre eux, un temps de travail équivalent à 25h hebdomadaires environ (et de fait une augmentation de leur salaire mensuel équivalent à 120 à 150 euros).

Le secrétaire général a déclaré avoir conscience de ces difficultés et s'être adressé au rectorat pour envisager un accroissement du temps de présence hebdomadaire des AESH-co affecté-es dans ces dispositifs.

Il s'est dit, en principe, favorable à ce que le temps de travail de ces personnels soit équivalent au temps scolaire.

L'avis du Snuipp 64 : seuls à porter cette requête, nous resterons vigilants à la réponse qui sera donnée par le rectorat au secrétaire général.

7) « Le SNUipp-FSU souhaite revenir sur les autorisations d'absences accordées sans traitement. »

Premier point : nous signalons qu'il n'est pas clair pour tous les collègues qu'une autorisation d'absence accordée sans traitement entraîne aussi une perte d'Ancienneté Générale de Service. Pourtant les conséquences peuvent être majeures sur la carrière : mouvement, promos et le départ à la retraite. Un collègue va devoir par exemple travailler un an de plus pour... 2 jours d'absence sans traitement !

Il est donc demandé que cette conséquence soit clairement portée à la connaissance du personnel, sur les formulaires de demande par exemple. L'administration entend cette demande.

Second point, beaucoup plus problématique. Lorsque nous demandons que les autorisations d'absences accordées pour raison de santé majeure ou dans le cadre du décès d'un proche (autre que parent) soit accordées avec traitement afin de ne pas infliger une sorte de double peine aux collègues, le DASEN nous oppose un refus catégorique, argumentant du fait qu'il se doit de gérer la continuité du service et une pénurie de moyen de remplacement. Il argumente en outre en soulignant le caractère fantaisiste ou abusif de nombre de demandes d'absence, du fait qu'une demande de rendez-vous chez un médecin spécialiste n'est pas forcément une urgence, et qu'une règle existe pour les situations de deuil et qu'il ne s'agit pas de l'entendre à toute la famille. Selon lui accorder une autorisation d'absence sans traitement constitue déjà un geste de sa part et il faut s'en estimer heureux. Le SNUipp s'oppose vivement et fermement à cet amalgame scandaleux fait entre des demandes fantaisistes, qui existent bien, et d'autres demandes pour raison de santé ou de deuil, qui ne se font jamais par légèreté ou inconséquence. Le DASEN ne varie quasiment pas sa position. **L'échange s'achève sur un constat de désaccord profond. Mais le SNUipp n'en restera pas là,**

continuera de porter ses demandes et entame une action au niveau National pour faire reconnaître la possibilité d'autorisation d'absence sur autorisation avec traitement.

L'avis du Snuipp 64 :

Plus largement, le SNUipp voit aussi dans cette situation d'opposition une des conséquences des politiques d'austérité, que tout le monde doit subir ou assumer. Tout cela n'est rien d'autre que l'illustration d'une déshumanisation des conditions de travail consécutive à un manque de moyens. Et utiliser l'argument des demandes fantaisistes pour ne pas reconnaître cette réalité est inacceptable.

8) « Le SNUipp-FSU demande à faire un point sur les ineats intégrés dans le département depuis le mois de septembre et leurs affectations. »

Point sur les INEATS-EXEATS.

3 vagues successives d'entrées dans le département ont été actées par le rectorat :

- une première vague de 10 entrées et deux échanges ont été entérinés en juin, qui concernaient des enseignants en langue régionale, en RASED ou des collègues ayant fait valoir des situations sociales difficiles.
- une nouvelle vague de 3 entrées a été actée en octobre en provenance du 33 et du 47.
- une dernière vague de 8 entrées a été enregistrée à la rentrée de novembre, qui concernait pour l'essentiel des personnels en disponibilité en provenance de divers départements (Lot, Seine et Marne, Alpes de Haute Provence...).

Le SNUipp-FSU 64 a interrogé l'administration sur les modalités d'évaluation du niveau en langue des collègues exerçant en langue régionale (basque et occitan).

Un test de positionnement sera dorénavant proposé aux collègues souhaitant prétendre à une formation puis un poste en langue régionale : un niveau minimum (A1-A2) sera requis pour obtenir un INEAT et une inscription à ces formations.

9) « Concernant le recensement des personnels non-grévistes, le SNUipp-FSU constate des pratiques très diverses selon les circonscriptions et souhaite une mise en conformité de ces pratiques avec les règles de droit sur l'ensemble du département. »

Face aux demandes du SNUipp de mise en conformité (recensement des non-grévistes, faite par un(e) supérieure hiérarchique et par conséquent en aucun cas par la direction de l'école), l'administration oppose le fait qu'un tel dispositif serait trop lourd à mettre en place et qu'une signature d'un directeur ou directrice au bas d'une liste des personnels grévistes/non grévistes « *ne constitue pas une action de recensement mais une attestation de transmission des informations* ».

D'autre part au cours de la discussion le SNUipp s'aperçoit que la déclaration préalable d'intention de grève, envoyée 48h à l'avance, fait parfois office d'outil de recensement. Ceci n'est pas acceptable : la déclaration d'intention n'est formulée que pour indiquer aux mairies s'il convient de mettre en place le SMA et un(e) collègue peut jusqu'au dernier moment revenir sur cette déclaration d'intention.

Le SNUipp-FSU ne peut évidemment se satisfaire d'une telle réponse et face à l'incapacité de l'administration d'assumer elle-même ses missions, il réitère donc ses consignes : *les grévistes, quelle que soit leur fonction, ne répondent à aucune enquête, ne s'inscrivent sur aucune liste, ne signent quelque état que ce soit. Les directeurs et directrices n'ont à accomplir aucune tâche administrative particulière à ce sujet, sinon transmettre les documents de l'Administration aux non grévistes qui les gèrent eux mêmes. Ils ne certifient rien. Si des problèmes surviennent, aviser la section départementale du SNUipp-FSU.*

10) « Le SNUipp-FSU souhaite évoquer les modalités d'inscription et de participation aux différents types d'animations pédagogiques, ainsi que les dysfonctionnements de l'interface GAIA./SOFIA »

Nous avons interpellé l'administration pour témoigner du trop grand nombre d'animations pédagogiques obligatoires, (qui, pour certaines, ont été annoncées aux collègues après la fermeture du serveur !!!) , au détriment de celles pouvant répondre à des besoins ou intérêts professionnels . Par exemple : formation aux premiers secours, accompagnement des équipes face aux élèves perturbateurs, animation dans un cycle différent de celui dans lequel on enseigne....

Trop souvent, les quotas débordent et les collègues sont contraints d'effectuer des choix, ou de venir à des animations supplémentaires, à leurs frais et sur leur temps personnel.

Trop d'animations sont vite saturées : lorsque les collègues ont contacté leur circonscription, des solutions ont été trouvées, mais à la marge et la démarche n'est pas normale.

L'administration fait remonter auprès du rectorat les dysfonctionnements rencontrés.

L'avis du Snuipp 64 : la question de fond est aussi celle de la reconnaissance du temps de travail invisible et des compteurs qui explosent.

11) « Le SNUipp-FSU souhaite faire un point sur les évaluations CP et sur le caractère obligatoire ou non de la remontée des résultats. »

A notre question le DASEN a clairement confirmé que les remontées des évaluations CP ne revêtaient pas un caractère obligatoire. Aucune exploitation départementale de ces résultats n'est prévue. Ce qu'on peut souhaiter c'est qu'elles soient utilisées dans les écoles ou les groupements d'écoles qui travaillent ensemble. Le SNUipp rappelle donc qu'aucune pression ne saurait être exercée sur un(e) collègue ne faisant pas remonter ces résultats.

Les représentants de personnel : Clément Pottier, Méliana Roux, Cécile Senderein, Catherine Beaumatin, Philippe Gassan

