

Compte-rendu de la CAPD du 15 mars 2018

Présents

M. Aumage DASEN, Mmes Botteau et Douadi, Mmes Mercy et Teulier.

Mmes Lavit et Meissonnier, M.Bégué, IEN.

Les représentants du Sgen-CFDT : Mmes Agnès Puzos et Hélène Farges.

Les représentants du Snuipp-FSU : Mmes Le Moäl et Mauriès-Bielecki, M. Schaeffer.

Secrétaire adjoint de cette séance : Sgen-CFDT.

Ordre du jour

- Approbation des procès-verbaux des :
 - 15 septembre 2017
 - 12 octobre 2017
 - 30 janvier 2018
- Demandes de congé formation RS 2018
- Demandes de départ en formation CAPPEI RS 2018
- Résultats mouvement national RS 2018
- Liste d'aptitude directeur 2 cl et +
- Questions diverses

Intervention préalable du Sgen-CFDT.

❖ **Tout d'abord, un point général.**

La promesse du candidat Macron d'une augmentation du pouvoir d'achat des agents publics ne sera pas tenue puisque l'année 2018 sera une année particulièrement négative pour le pouvoir d'achat des fonctionnaires : gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, augmentation de la cotisation retraite, report du calendrier PPCR et hausse de la CSG. La CFDT a dénoncé toutes ces mesures et voté contre les décrets d'application.

Sur les orientations du Gouvernement suite aux annonces faites le 1^{er} février dernier : la CFDT a fait part de ses profonds désaccords sur le fond et sur la forme des annonces relatives aux agents de la Fonction publique, en exigeant des clarifications rapides.

Nous rappelons :

- notre opposition à une approche uniquement budgétaire de la Fonction publique ;
- notre attachement à un service public de qualité, garant de la cohésion sociale et accessible à tous les usagers ;
- notre exigence d'un rendez-vous salarial au printemps ;
- notre refus de voir balayé l'agenda social qui s'est construit sur, notamment les concertations et négociations à venir sur les conditions de travail, l'égalité professionnelle, les contractuels et la protection sociale complémentaire.

D'autres points d'alerte :

- **Sur le dialogue social** : si une philosophie du dialogue social existe dans la Fonction publique, c'est celle issue des accords majoritaires de Bercy de 2008 et de la loi de 2010. La CFDT demande un bilan de ces accords. Elle s'opposera à la disparition d'une instance dédiée aux conditions de travail et exigera que des moyens soient mis en œuvre pour le développement d'un réel dialogue social de proximité.

- **Sur l'individualisation des rémunérations annoncée par le Ministre** : elle existe déjà. La CFDT rappelle que, en signant l'accord PPCR, elle a validé un rééquilibrage des rémunérations pour minorer la part individuelle en forte croissance au cours des dix dernières années.
- **Sur les parcours professionnels et les accompagnements** : la CFDT exige que la priorité soit mise, y compris en termes d'organisation et de financement, sur la formation et la mobilité au sein de la Fonction publique. La possibilité de départ de la Fonction publique ne doit reposer que sur un strict volontariat, elle doit être encadrée, et l'indemnité de départ volontaire existante doit être renégociée.
- **Sur le recours aux contractuels** : pour la CFDT, l'emploi contractuel ne peut se substituer à l'emploi statutaire, au regard des obligations de service. Pour les contractuels, qui sont près de 1 million dans la Fonction publique, il faut améliorer leurs garanties sur l'évolution de leur rémunération et leurs conditions d'emploi. Il faut aussi que le Gouvernement s'engage à la limitation des contrats courts. La CFDT revendique également de faciliter l'accès au CDI et à l'emploi titulaire.

C'est tous ces points qui amènent le Sgen-CFDT à appeler tous les agents de l'Education Nationale à la grève le 22 mars prochain.

❖ **Sur notre ordre du jour.**

Sur le volume de candidatures.

Nous ne pouvons que constater la baisse très significative, chez nos collègues du département, des inscriptions :

- à la liste d'aptitude direction,
- au CAPPEI,
- aux congés formation,
- et au CAFIPEMF.

On constate un nombre important de non renouvellement de demandes en particulier des personnels découragés par des refus bien souvent incompris et mal vécus.

Ces abandons participent à la crise de la mobilité, qui devient très compliquée pour la profession.

Sur la classe exceptionnelle.

Le PPCR garantit et c'est positif, un déroulement de carrière sur deux grades (classe normale et hors classe) pour l'ensemble de la profession sur une carrière complète. Ce n'était pas le cas jusqu'à présent. Les négociations PPCR ont introduit la classe exceptionnelle pour **reconnaitre l'engagement dans des fonctions particulières.**

Mais en l'état actuel, le barème proposé pour l'accès à la classe exceptionnelle ne nous convient pas. La conception et l'appréciation de la valeur professionnelle, telle que la note de service les prévoit, dépendent largement du « fait du prince » : les avis de la hiérarchie décident des promus. Pour le Sgen-CFDT, ce n'est pas acceptable !

Le Sgen-CFDT continue à revendiquer en particulier :

- **la valorisation dans le barème de la durée d'exercice dans la plage d'appel**
- **la valorisation dans le barème de la durée effective de l'exercice dans les fonctions éligibles.**

Nous rappellerons aussi que l'accord PPCR comprend un objectif de **lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes**, en termes de rémunérations et de parcours professionnels. C'était un mandat fort de toute la CFDT pendant la négociation.

Dans le corps des PE des Hautes-Pyrénées, plus de 80% des PE sont des femmes.

Or, deux données illustrent l'étendue de cette inégalité :

- dans la plage d'appel pour la classe exceptionnelle 1^{er} vivier (3^{ème} échelon HC) la proportion d'hommes avoisine les 50% pour près de 60% de promus.
- dans la plage d'appel pour la classe exceptionnelle du 2^{ème} vivier (6^{ème} échelon HC), 80% des personnels sont des hommes...

Force est de constater qu'en prenant pour base le pourcentage de femmes dans les plages d'appel et non le pourcentage de femmes dans le corps, les inégalités vont se reproduire, voir s'amplifier. C'est inacceptable.

Le Sgen-CFDT revendique des mesures énergiques et ambitieuses qui permettent, partout où c'est possible, de réduire les inégalités : la proportion de promues doit être à l'image du corps.

Dernier point sur l'appréciation de la valeur professionnelle.

Il est inadmissible que des personnels à la hors classe terminent leur carrière avec une mention « insatisfaisant » comme remerciements de leurs états de service. Où est la bienveillance prônée par le Ministère ? Pour certains de ces personnels, l'administration va encore leur confier tout au long de l'année des missions de formation et de conseil auprès des autres collègues. L'attribution de « zéro » point est d'une violence extrême et injustifiée !

Réponses de M. le DASEN :

- **Approbation des procès-verbaux des :**
 - 15 septembre 2017 : approuvé.
 - 12 octobre 2017 : approuvé.
 - 30 janvier 2018 : approuvé.
- **Demandes de congé formation RS 2018 :**

L'administration ne connaît pas à l'heure actuelle le volume de mois mis à disposition, mais suppose qu'il sera équivalent à celui des années précédentes à savoir une trentaine de mois.

Pour Mme Baute, elle bénéficie de 1,5 mois rémunéré et 8,5 mois non rémunérés mais en position « congé formation ».

Toutes les demandes devraient donc être accordées.

	Nature de la formation	Mois déjà accordés	Mois demandés	Bar.
CONTINUITÉ DE LA FORMATION				
COURREGES Pierre	Projet de thèse Numérique ou MASTER Conseil et Ingénierie ESPE Toulouse	9	2	41,3
ROME Sandrine	Doctorat « Cognition, Langue, Langage et Ergonomie »	5	1	25,125
BAUTE Emmanuelle	MASTER 2 Psychologie	10,5	10 (dont 1,5 rémunéré)	22,333
MOBILITÉ FONCTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE				
LAUTHIER Béatrice	DU FLE et Seconde	0	3	25,333
BEIGNET Lisa	Licence Science de l'éducation	0	6	23,833
DARCY Nathalie	Master 1 FLE	0	10	21,675
GREGO Nathalie	MASTER MEEF	0	1	20,333
AURIAU Sandrine	MASTER MEEF	0	3	18,319
FIS Laëtitia	Licence Psycho	0	3	15,333

- **Demandes de départ en formation CAPPEI RS 2018**

Seulement 3 candidatures pour la RS 2018 (cf déclaration liminaire sur nos inquiétudes).
L'administration accorde les départs en formation en fonction des besoins (postes vacants).

Récapitulatif des demandes :

Module « RASED »
M. TORNE JOUEN Emmanuel
Module « Unité d'enseignement » (établissements médicaux sociaux)
M. FOUIN Emmanuel
M. SOISSON Urbain

Le DASEN confirme les 2 départs en formation pour le module « unité d'enseignement ». En revanche il n'accorde pas le départ en formation dans le module « RASED » car tous les postes sont pourvus. Sans support, un candidat ne peut s'engager dans la formation.

En l'absence de formation par le CNED, le DASEN souhaiterait une délocalisation de la formation (prévue sur Toulouse), mais au vu du faible nombre de candidatures, cela reste improbable.

Pour les personnels qui souhaiteraient s'inscrire dans un module CAPPEI en candidat libre, ils sont invités à prendre contact avec l'IEN ASH M. Bégué dès maintenant.

- **Résultats mouvement national RS 2018**

Voir l'article sur notre site. <http://sgencfdt65.free.fr/spip.php?article1667>

20 entrants et 11 sortants. Les erreurs du Ministère n'ont impacté aucun résultat du 65.

Ce mouvement est corrélé avec le solde des emplois à la rentrée scolaire 2018. Un très léger surnombre d'emplois budgétaires est autorisé par la rectrice, dans tous les départements de l'Académie, pour éviter d'être en difficulté à la rentrée et d'avoir recours à des contractuels.

A la RS 2018, les PE Stagiaires seront au nombre de 20.

Pour les INEAT / EXEAT, la date de retour des demandes risque d'être avancée pour une harmonisation académique.

- **Liste d'aptitude directeur 2 cl et + :**

Candidats avec avis favorable suite à intérim de direction : 6.

Candidats avec avis favorable suite à la commission départementale d'entretien : 12.

Candidats non retenus suite à Commission départementale d'entretien : 2.

TORAL Carole	Suite interim
JAYAT Lauriane	Suite interim
KOUKIDIS Séverine	Suite interim
BEHEREGARAY Marie	Suite interim

BOAGLIO Sandra	Suite interim
LAFFITTE Eric	Suite commission
SAINT MARTIN Aurélie	Suite commission
COY Sandrine	Suite commission
GAILLARD Valérie	Suite commission
TABARANT Charlotte	Suite commission
GAUTIER Nathalie	Suite commission
PEYREGNE Matthieu	Suite commission
URBAIN Joris	Suite commission
GRACEDIEU Anne	Suite commission
PELAEZ Marjorie	Suite commission
TEILH Jérôme	Suite commission

Selon le Dasen, comme l'an dernier, un jury identique et des questions sur les mêmes thématiques ont permis de garantir une équité de traitement.

Tous les candidats ont accès à un module de formation sur m@gistère pour préparer l'entretien et prendre connaissance de la grille d'évaluation utilisée par le jury.

Cette année et dorénavant, la date de dépôt des candidatures est avancée car c'est plus confortable pour les services (IEN plus disponibles pour les commissions, les entretiens...).

- **Questions diverses**

1/ CAFIPEMF : Nous souhaitons que soit fait un point sur les collègues candidats.

Cette année les 5 candidats à l'admissibilité ont tous abandonné. Le DASEN s'étonne de cette situation. Un travail avec les IEN va être engagé sur ce sujet.

5 candidats passeront l'épreuve d'admission en avril.

2/ Direction et fusion d'école : Lors de la CAPD du 14 mars 2017, nous avons demandé qu'en cas de fusion d'école, les années de chargé d'école soient comptabilisées dans le calcul de l'ancienneté pour l'attribution du poste de direction. L'administration avait interrogé la DAJ qui n'avait pas répondu à la date de la CAPD. Y a-t-il eu une réponse ?

Notre demande était fondée sur l'appréciation du Ministère pour le passage à la Hors classe et à la classe exceptionnelle : direction et chargé d'école sont équivalents.

En cas de non-réponse de la DAJ, quelle est la position de M. le DASEN ?

La DAJ a répondu qu'un chargé d'école n'est pas un directeur. Ses années d'ancienneté de chargé d'école ne peuvent donc pas être prises en compte.

3/ Animations pédagogiques et frais de déplacement :

Les retours des collègues font apparaître une grande confusion.

Lors de la CAPD du 30 Janvier 2018, M. le Dasen avait précisé qu'il n'y aurait plus de remboursement des frais de déplacement. De ce fait, il ne devait plus y avoir de contrôle des présences aux animations pédagogiques. Or les feuilles d'émargement sont encore d'actualité et les collègues n'ayant pas émargé sont contacté par mail afin de justifier leur absence.

Question : Le non remboursement est-il toujours d'actualité ? Si tel est le cas, les collègues sont uniquement invités et la consigne annoncée de non-émargement doit être effective ?

Réponse du DASEN: ... « L'objectif est de rembourser tous les ayants droit en commençant par les frais de déplacement les plus élevés. Pour déclencher le remboursement, le PE doit avoir signé sur la liste d'émargement. Cependant, ce n'est pas un contrôle des présences, si un PE a un autre projet pédagogique, il peut en discuter avec son IEN pour le mettre en place sur ce volume des 18h. ».

Conclusion : notre lecture de cette « nouvelle » réponse est bien toujours l'incertitude d'un remboursement pour l'ensemble des ayants-droit...

4/ Agrément EPS :

Lors de la CAPD du 30 janvier 2018, M. Coignus et M. Mouquet devaient examiner la question de l'archivage des extraits de casiers judiciaires des IEB.

Question : Qu'en est-il ?

Réponse : Les parents qui passent l'agrément EPS fournissent directement le jour J leur extrait de casier judiciaire à M. Mouquet. L'administration les archivera.

5/ Rythmes scolaires :

Dans le cadre des opérations du mouvement départemental, les collègues souhaitent connaître les rythmes et horaires des écoles pour la prochaine rentrée scolaire.

Y a-t-il un document récapitulatif sur le site DSDEN ?

Réponse : Le DASEN mettra en ligne rapidement le document mis à jour sur le site de la DSDEN. Un CDEN se tiendra courant juin pour soumettre au vote les derniers ajustements.

6/ Protocole de grève :

Lors de la CAPD du 15/09/2017, le Sgen-CFDT 65 demandait la mise en place d'un protocole de grève simplifié.

La question est revenue lors de la CAPD du 30/01/2018. M. le DASEN proposait alors de revoir la question ultérieurement.

Question : la situation a-t-elle évolué ?

Réponse : La Secrétaire Générale n'a pas oublié ce dossier. Elle propose d'en discuter avec les autres secrétaires généraux de l'académie. Elle souligne la difficulté d'améliorer le dispositif tout en respectant la réglementation. La situation reste donc en l'état pour le moment.

La CAPD traitant de la classe exceptionnelle est en formation restreinte.

Présents : M. le DASEN, Mmes Botteau, Douadi et Mercy.

Pour le Snuipp-FSU : Sylvette Le Moäl.

Pour le Sgen-CFDT : Agnès Puzos.

Questions du Sgen-CFDT sur la Classe exceptionnelle :

1 .1 Avis émis par le Directeur académique relatif à l'évaluation du parcours professionnel.

Conformément au BO N°41 du 30 novembre 2017, les agents promouvables doivent pouvoir prendre connaissance de cet avis dans un délai raisonnable avant la CAPD.

« 3.2.1 Recueil des avis L'inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional, compétent formule un avis via l'application I-prof sur chacun des agents promouvables, au titre de l'un ou de l'autre vivier. Un seul avis est exprimé par agent si celui-ci est promuable à la fois au titre du

*premier vivier et du second vivier. Le chef d'établissement formule également un avis, dans les mêmes conditions. S'agissant des professeurs agrégés affectés dans un établissement d'enseignement supérieur ou ne remplissant pas des fonctions d'enseignement, vous recueillerez l'avis émis par l'autorité auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions ou par leur supérieur hiérarchique direct. S'agissant des agents en position de détachement, affectés à Wallis-et-Futuna au moment de la constitution de leur dossier, dans les établissements d'enseignement supérieur des collectivités d'outre-mer, à l'administration centrale ou mis à disposition, l'avis du chef d'établissement, de l'autorité auprès de laquelle ils exercent ou du supérieur hiérarchique est recueilli sur une fiche spécifique. Ces avis prennent la forme d'une appréciation littérale. **Chaque agent promouvable pourra prendre connaissance des avis émis sur son dossier dans un délai raisonnable avant la tenue de la commission administrative paritaire académique.** »*

Cela a-t-il été fait ?

Réponse : Les personnels promouvables ont eu accès à l'avis de leur IEN sur i-Prof.

1.2 Equilibre femmes / hommes :

Dans le BO cité précédemment, il est précisé qu'il convient d'accorder une attention toute particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013.

*3.2.4 Transmission des propositions Compte tenu des possibilités de promotions et de la nécessité de procéder au niveau national à un examen approfondi de vos propositions, vous transmettez, au titre du premier vivier, l'intégralité des dossiers des candidats remplissant effectivement les conditions d'éligibilité et ayant au moins une appréciation « Excellent » ou « Très satisfaisant ». S'agissant du second vivier, vous transmettez 10 % des dossiers des promouvables (dont l'intégralité des appréciations « Excellent »). **Il convient d'accorder une attention toute particulière à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions, conformément au protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.** Vous veillerez à présenter devant les CAPA un bilan annuel des avancements et des promotions de votre académie, intégrant des données par genre.*

Pour cette promotion, les pourcentages sont les suivants :

Femmes : 38,9%

Hommes : 61,1%

Nous constatons que l'équilibre n'est pas respecté. L'écart est d'autant plus important que la proportion de femmes dans la profession est de l'ordre de 80%.

Réponse : Le DASEN a essayé de respecter la parité.

1.3 A égalité de barème quels sont les discriminants ?

- 1/ l'ancienneté dans le grade
- 2/ rang décroissant dans l'échelon (échelon le plus élevé)
- 3/ ancienneté dans l'échelon
- 4/ l'ordre alphabétique

1.4 Choix du vivier : Pour les personnels pouvant être promus au titre des 2 viviers, comment s'est effectué le choix ?

Réponse : Si le candidat est promu au titre du vivier 1, il n'est plus compté dans le vivier 2.

1.5 Avis : L'appréciation littérale « insatisfaisant » amenant une notation nulle nous heurte. Nous dénonçons la violence du qualificatif qui atteint des personnels en fin de carrière à qui l'administration a confié et confie des tâches de formation ou d'évaluation ?

Réponse : le DASEN regrette cette appréciation mais confirme qu'il s'oppose à la promotion de ces personnels.

Remarques du DASEN :

Il a donné les appréciations (excellent – très satisfaisant – satisfaisant - insatisfaisant) en consultation avec les IEN sur chaque dossier et en fonction aussi de ces 3 critères :

- Valoriser des carrières avec un engagement exceptionnel
- Parité
- Ancienneté dans le service et « proximité » du départ en retraite (pour ne pas bloquer le vivier).

Les appréciations données pour cette première campagne ne sont pas figées et peuvent évoluer. La deuxième campagne (promotion le 1^{er} septembre 2018) commence dans un mois.

Liste des 18 promus à la classe exceptionnelle septembre 2017 : ([voir l'article sur notre site](#))

BARBOTEAU Sylvie
CABALOU Nathalie
CAPDEVIELLE Arnaud
COLIN Gaël
DALL AGNESE Sylvie
FOURCADE Béatrice
GOVILLOT J. Philippe
LAFFON Roland
LANG Jean Pierre
LAPENE Pierre
LUCARDI David
NODENOT Pascal
NOGUERE Dominique
NOIRAN Liliane
PAREAU Catherine
ROUMIGUIER Eric
SAURA J. Charles
TACHON Alain

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.