

Compte rendu de la CAPD Hors-classe du 30 juin 2020

1) Déclaration préalable du SNUipp-FSU12 ici

Suite à cette déclaration, la DASEN explique que dans le cadre de la nouvelle loi, elle n'a pas à répondre aux questions des syndicats sur le mouvement. Dans ce nouveau cadre, la seule obligation faite à l'administration est de répondre aux questions individuelles des collègues.

En ce qui concerne la CAPD formation, alors qu'elle avait décidé de s'asseoir sur les règles et de choisir les heureux élus, elle précise que la CAPD donne un avis et que c'est elle, IA-DASEN, qui décide. Oui, ça, nous l'avons bien compris...

2) Approbation des procès verbaux des instances du 7 février et du 14 mai 2020.

3) Avancement à la Hors Classe :

- Première précision : Pour être éligible, cette année il fallait avoir au moins 2 ans d'ancienneté à l'échelon 9 au 31/08/2020.

- Deuxième précision : En cas de non promotion, l'avis émis par la DASEN est pérenne pour toutes les campagnes à venir (contrairement à celui émis pour la classe exceptionnelle).

- Troisième précision : L'année dernière, pour le calcul des points d'ancienneté, l'ancienneté retenue était celle au 01/09/2020 et cette année, ce sera celle au 31/08/2020. Cela a pour conséquence que les collègues qui ont connu un passage à l'échelon 9 ou 10 au 1er septembre n'ont pas eu d'augmentation de barème cette année (les 10 points avaient été comptabilisés l'année dernière). Le SNUipp-FSU12 a demandé à l'administration de vérifier ce point très technique (qui avait échappé à l'administration) et de s'adresser au ministère pour demander de plus amples explications.

- 4ème précision : Les rendez-vous de carrière programmés pour l'année 2019/2020 qui n'ont pas pu se tenir pour cause de crise COVID, sont reportés à l'année prochaine au plus tard en janvier 2021.

- En ce qui concerne les promotions :

Cette année, il y avait **73** promotions pour **434** promouvables.

Les promotions devaient aussi respecter ou s'approcher du ratio H/F : dans les collègues promouvables, 85,02% étaient des femmes et 14,98% des hommes.

Sur 73 promu-es, il y a eu **63 femmes** (86,14%) et **10 hommes** (13,86%).

Tous les collègues ayant 150 points ou plus ont été promus.

Le contingent était insuffisant pour promouvoir tous les barèmes à 140 : il faut donc utiliser d'autres critères de départage. Pour ce départage, les années précédentes, c'était l'AGS (Ancienneté Générale de Service) qui était utilisée.

La DASEN a pris unilatéralement la décision de ne pas respecter l'AGS pour départager les collègues en promouvant 3 collègues qui avaient un avis 'excellent'. Pour la DASEN il faut absolument valoriser les enseignants méritants !

Le SNUipp-FSU12 s'est longuement opposé à cette décision totalement injuste. En effet, les collègues ayant obtenu un avis excellent (et c'est tant mieux pour eux/elles !) vont connaître déjà une sérieuse accélération de carrière et leur promotion va se faire au détriment

de collègues qui attendent depuis bien plus longtemps ! Ce n'était pas la peine d'en rajouter ! Par ailleurs, quelle indécence au regard de la situation de tous/toutes nos collègues qui ont été instituteurs ou institutrices ou de celles et ceux proches de la retraite.

La prise en compte de l'AGS permettait entre autre de compenser, même très partiellement, les retards de carrière de ceux et celles qui ont débuté comme instituteur ou institutrice ou de promouvoir ceux et celles qui sont proches de la retraite. Il s'agit à nouveau d'une survalorisation du mérite au détriment de l'ancienneté. Cela confirme les orientations d'une politique managériale qui veut se doter d'outils pour s'assurer de la docilité des personnels, pour choisir en toute opacité quelques heureux élu-es.

Lors de la CAPD, le SNUipp a évoqué le cas de ces nombreux-euses collègues qui exercent depuis plus de 30 ans dans la classe normale alors que certains promu-es auront à peine 20 ans d'AGS.

Par ailleurs, la loi invite à ce que chaque agent termine sa carrière au grade de la Hors classe. Nous avons indiqué que ce passage à la HC avant la retraite allait être difficile à obtenir pour certain-es anciens et anciennes instituteurs/institutrices.

Suite à notre intervention, dans la perspective de la campagne 2021, la DASEN nous a demandé d'établir une liste des collègues proches de la retraite et toujours non promu-es. Nous le ferons mais cela servira-t-il à quelque chose ?

4) Questions diverses :

a) Ruptures conventionnelles :

L'administration attend des informations complémentaires en septembre, Pour l'instant, il y a 6 demandes en Aveyron et 5 entretiens ont été réalisés.

b) Stage direction d'école :

Le SNUipp a interpellé la DASEN sur ce sujet car les collègues ont été averties le vendredi après-midi pour un stage démarrant le lundi matin. De plus convoquer les collègues dont des directrices le 22 juin, jour du retour de tous les élèves, nous paraît totalement ubuesque. Pour le moins il fallait laisser les directrices dans leurs écoles le lundi 22.

La DASEN nous a précisé que les convocations ont été tardives car l'administration a dû attendre l'officialisation de l'allègement du protocole pour être certaine de bénéficier d'un nombre suffisant de remplaçants. Les ajustements ont donc eu lieu le jeudi et le vendredi.

Elle a par ailleurs indiqué que cette formation était statutaire et qu'il fallait donc la faire ! Elle a reconnu que l'administration aurait dû avertir bien en amont les directrices de l'éventuelle tenue de ce stage. Elle a proposé des aménagements à certaines collègues mais refuse le terme d'allègement !

Pour le SNUipp-FSU12, au vu de la situation très particulière de cette année, la nécessité pour les collègues de mettre en place un nouveau protocole, il fallait laisser les collègues le lundi 22 juin dans leurs écoles et surtout leur donner un temps de parole et d'écoute.

Monsieur Fressignac a indiqué que 2 ou 3 collègues avaient manifesté, parfois vivement, leur mécontentement mais que pour l'essentiel les stagiaires étaient en demande de cette formation.

Nous lui avons répondu que si seules 3 collègues avaient manifesté un désaccord, bien

d'autres stagiaires étaient mécontentes mais par crainte ou lassitude elles n'avaient rien osé dire !

c) Point PES :

Possiblement 3 PES pourraient passer devant le jury et éventuellement être prolongées. Nous avons rappelé qu'avec le Covid, elles n'avaient pu bénéficier des accompagnements engagés !

d) Critères d'attribution des postes de TRS

Même si nous n'avons plus le droit de poser des questions générales relatives au mouvement, nous faisons remarquer que le flou sur les critères d'attribution des postes de TRS génère incompréhension, colère et sentiment d'injustice.

De nombreux collègues qui avaient demandé à rester sur le poste occupé se sont vus déplacés sans raison (ni raison de barème, de situation personnelle particulière, de distance...)

La DASEN ne nous répond pas mais indique que chaque collègue peut individuellement prendre contact avec la dipem pour avoir des informations. Nombre de collègues l'ont fait mais comme il n'y a plus de règles claires, les réponses sont floues.

e) Point PIAL :

Il y avait 12 PIAL cette année, il y en aura 16 l'année prochaine et ils couvriront l'ensemble du département ! Ils seront tous inter-degrés et inter public/privé.

Il y a en Aveyron 372 AESH et 717 élèves accompagnés.

Nous faisons part de notre inquiétude, car le nombre de créations de postes d'AESH par département n'est pas connu mais d'après les premiers retours que nous avons, les créations seraient quasi nulles, avec une augmentation de notifications que nous confirme la DASEN.

On sent bien que la mutualisation des moyens voulue par les PIAL se met en place, au détriment de l'accompagnement et des conditions de travail des AESH.

Nous avons posé la question de la possibilité de congé mobilité pour les AESH (en cas de changement de département). La DASEN va se renseigner.

f) Point CPC

Tous les postes sont désormais pourvus pour l'année prochaine.

g) Remboursement des frais liés au télétravail

Un texte de loi précise que des indemnités doivent être versées pour l'utilisation d'espaces personnels, de matériel personnel dans le cadre du télétravail.

Nous demandons à la DASEN si ce remboursement doit avoir lieu. Elle nous répond qu'il ne s'agissait pas de télétravail mais d'enseignement à distance, donc que cela ne rentre pas dans le cadre de la loi. Comment jouer sur les mots... quoiqu'il en soit les enseignants ont utilisé leur matériel personnel!

h) Retard de remboursement des différents frais de déplacement.

La dasen nous indique que tous les frais de déplacement de l'année 2019 ont été régularisés

en février 2020. Si certain-es ne les ont pas perçues, ils doivent prendre contact avec Mme Castelnaud à la DSDEN.

i) Affectation dans l'ASH à titre pro

Des collègues ont été nommés dans l'ASH par l'extension sans l'avoir demandé. Ils demandent de pouvoir bénéficier d'une formation à la rentrée. Monsieur Fressignac précise qu'une journée aura lieu en septembre. C'est bien peu...

5) Conclusion :

Pour conclure cette dernière CAPD promotion à la HC de l'histoire, nous avons encore regretté le non respect du critère de l'AGS pour 3 collègues et l'injuste importance donnée aux avis 'excellent' ! Nous avons indiqué que sur 12 avis 'excellent' 5 concernaient des CPC. **Cela laisse peu de place pour les collègues en classe. C'est peut être cela la conclusion : pour obtenir la HC, il vaut mieux être hors la classe !**