



CAPD du 28 mai 2024

Recours temps partiels

Recours disponibilité

Compte rendu et analyses de la FSU-SNUipp 23

I. Débats préalables

Date de réunion de la CAPD

La FSU-SNUipp 23 regrette la tenue tardive de cette CAPD puisqu'elle arrive après la fermeture du serveur du mouvement et à quelques jours du résultat. Or, l'octroi ou non d'un temps partiel conditionne pour les collègues la participation ou non au mouvement ou conditionne les types de postes demandés. Ainsi avec une date de CAPD aussi tardive, les collègues n'ont pas eu la lisibilité nécessaire pour leur participation au mouvement. La FSU-SNUipp 23 avait pourtant demandé formellement et expressément la saisine de la CAPD.

L'IA indique ne pas comprendre en quoi l'accord ou le refus d'un temps partiel peut changer le projet de mobilité d'un personnel.

La FSU-SNUipp 23 donne un exemple : un collègue qui ne se sent pas en capacité d'assumer la responsabilité d'une classe à 100% ne demandera pas un poste d'adjoint mais peut-être un poste de TRS ou de remplaçant.e.

La FSU-SNUipp 23 dénonce l'absence d'anticipation. Elle demande à ce que la CAPD « recours temps partiels – disponibilité » soit inscrite dans le calendrier annuel des instances.

L'IA indique qu'il verra avec les services ce qu'il pourra faire...

Conditions de rentrée

Avant de commencer l'étude des situations individuelles, la FSU-SNUipp 23 demande à l'IA des informations supplémentaires sur les conditions de préparation de la rentrée 2024.

En effet, une connaissance précise des conditions dans lesquelles se déroulera la rentrée permet d'observer les conditions dans lesquelles l'IA choisit de répondre ou non favorablement aux demandes des collègues.

L'IA projette les tableaux suivants :

Mouvement inter		Retraite	Temps partiels		Dispo		Détachement	Mise à disposition	RC	Démission	Alternants	AED prépro	PESA 50%	PES 100%
Entrées	Sorties		Droit	Auto	Droit	Auto								
13	-7	-8	-8,6	-6	-12	-5	-3	0	0	-1	4	0,33	4	12

	Nb de TP de droits	Nb de 1 ^{ère} demande	Quotité	Nb de demandes de TP sur autorisation	Nb de TP sur autorisation	Nb de 1 ^{ère} demande	Quotité	Quotité totale
R 2020	37	9	-8,7	23	21	7	-6,75	-15,45
R 2021	34	16	-9,2	17	16	5	-5	-14,2
R 2022	26	15	-7	17	14	5	-4,75	-11,75
R 2023	35	13	-8,5	20	20	12	-5,5	-14
R 2024	33	11	-8,6	28	22	18	-6	-14,6

L'IA indique que la situation est plus confortable que l'année précédente en indiquant tout de même un déficit de 10,2 ETP (différence entre le nombre de personnels entrant dans le métier, entrant dans le département et revenant après des temps partiels, disponibilités, détachement et le nombre de personnels). L'année dernière le différentiel était de -35.

Pour la FSU-SNUipp 23, la situation est plus confortable mais pas satisfaisante. Avec un tel déficit, l'IA crée d'ores et déjà les conditions d'avoir recours à des personnels sous contrat. Par ailleurs, avec un tel déficit organisé, la FSU-SNUipp 23 dénonce le fait que la variable d'ajustement est l'accord ou non de temps partiels, de disponibilité ou de détachement. Ainsi, les collègues sont victimes de cette gestion « à l'économie » des moyens.

Critères objectifs et méthode

La FSU-SNUipp 23 demande à l'IA les critères objectifs retenus pour l'accord de temps partiels sur autorisation.

L'IA indique qu'il a « regardé les situations individuellement », être soucieux d'une « équité de traitement », afin d'avoir une « cohérence dans les prises de décision » ; qu'il a observé les moyens du département, et que, dans le même temps, il n'est « pas très favorable au mi-temps annualisé ». Il précise avoir observé les « situations particulières », et notamment les questions de parentalité (« contraintes individuelles » et « disponibilité des conjoints »). Il ajoute qu'il a étudié avec réserve les « demandes de cumul d'activité » et qu'il a souhaité accompagner les retours à temps plein.

La FSU-SNUipp 23 constate et regrette qu'il n'y a ici pas vraiment de critères objectifs retenus. La FSU-SNUipp 23 est sensible à ce que l'IA ait des attentions particulières envers les collègues mais que la multiplication des attentions particulières revient à faire du cas par cas.

La FSU-SNUipp 23 demande à l'IA s'il a rencontré les collègues ayant demandé une disponibilité ou temps partiel, pour mieux comprendre les raisons qui motivent leur demande, avant de prendre des décisions déterminantes pour leur vie professionnelle et personnelle.

L'IA répond que non, ce que la FSU-SNUipp 23 dénonce, particulièrement dans le cas des refus, notamment lorsque la collègue ayant demandé une disponibilité avait sollicité une rencontre suite au refus de sa demande, afin d'expliquer sa situation et motiver sa démarche.

L'IA rappelle que ses services ont échangé avec les personnels. Pour la FSU-SNUipp 23, c'est l'IA DASEN qui prend les décisions et qui doit donc rencontrer les collègues.

Pour la FSU-SNUipp 23, c'est une logique bien éloignée de la gestion bienveillante et de proximité sans cesse mise en avant par l'administration.

La position de la FSU-SNUipp 23

La FSU-SNUipp 23 demande que toutes les demandes de temps partiels soient acceptées quelle que soit la quotité (50%, 75%, 80%, 100%) et quelle que soit la modalité (hebdomadaire ou annualisée). Pour la FSU-SNUipp 23, l'administration doit intégrer les demandes de temps partiels dans sa logique de gestion des moyens et prévoir les moyens suffisants pour répondre à toutes les demandes.

Pour la FSU-SNUipp 23, une gestion bienveillante et attentive des personnels, une gestion de proximité commence par répondre favorablement à la demande d'aménagement de leur temps de travail qui constitue pour les personnels un sacrifice consenti (perte de salaire) au regard des conditions familiales, personnelles et professionnelles.

II. Situations individuelles

5 collègues, accompagnés par la FSU-SNUipp 23, avaient formulé des recours suite au refus de temps partiels.

L'IA avait, après lecture des recours, changé d'avis pour une collègue en lui accordant.

L'IA avait maintenu son refus pour les 4 autres collègues, qui ont donc saisi la CAPD.

Pour la disponibilité, l'IA avait refusé la demande et avait maintenu sa décision même après le recours. Il avait refusé de recevoir la collègue alors même qu'elle avait sollicité un entretien.

En CAPD, la FSU-SNUipp 23 est intervenue sur chacune des situations pour apporter des éléments supplémentaires à la connaissance de l'IA, pour argumenter, défendre leur demande.

Situation 1 (temps partiel):

1^{ère} demande sur autorisation (suite à temps partiel de droit pour élever un enfant)

Demande pour élever des enfants

La collègue a obtenu un 75% hebdomadaire mais sollicite un 50%.

La collègue demandera une disponibilité en cas de non obtention du 50% ...

Situation 2 (temps partiel):

1^{ère} demande sur autorisation (suite à temps partiel de droit pour élever un enfant)

Demande pour élever un enfant doublée d'une demande pour avoir une activité annexe en lien avec l'éducation de son enfant.

Situation 3 (temps partiel):

Demande initiale déposée pour projet professionnel doublée d'une situation médicale particulière.

Situation 4 (temps partiel):

Demande de mi-temps annualisé. Temps partiel nécessaire pour raison de santé notamment en lien avec l'exercice professionnel et qui s'inscrit dans un besoin de prendre du recul en vue d'une reconversion professionnelle.

Situation 5 (disponibilité) :

Demande de disponibilité pour investissement dans une association musicale qui intervient notamment dans le milieu scolaire.

Après débats et interventions de la FSU-SNUipp 23, l'IA demande une suspension de séance pour faire le point sur les situations évoquées et défendue.

A la suite de la suspension de séance, l'IA indique finalement accorder les temps partiels pour les situations 3 et 4.

Pour la situation 4, il est convenu avec l'accord de la collègue que le temps partiel ne soit pas annualisé mais hebdomadaire.

La FSU-SNUipp 23 est intervenue à nouveau sur les situations pour lesquelles l'IA maintient son refus.

Sur la demande de disponibilité, à force d'arguments, l'IA hésite et demande une nouvelle suspension de séance.

A la reprise de la séance, l'IA accorde la disponibilité.

VOTES :

Situation 1 : refus de temps partiel à 50%

POUR 5 (administration) / CONTRE 5 (FSU-SNUipp 23)

La FSU-SNUipp 23 dénonce cette rigidité maintenue qui conduit à la collègue à perdre du salaire, à s'éloigner de l'EN et au final à l'IA de perdre un « moyen d'enseignement », tout ça pour « économiser » 0,25 ETP...

Situation 2 : refus de temps partiel à 75%

POUR 5 (administration) / CONTRE 5 (FSU-SNUipp 23)

L'IA maintient son refus prétextant que la collègue a changé de motif de demande entre la demande initiale et le recours. Il indique qu'il n'est pas favorable à l'octroi de temps partiels pour le cumul d'activité.

La FSU-SNUipp 23 a dénoncé une lecture erronée de la situation et la non prise en compte de la situation de parentalité de la collègue au prétexte qu'elle veuille dans le même temps avoir un cumul d'activité.

Pour la FSU-SNUipp 23, c'est un refus qui va à l'encontre des objectifs énoncés dans le plan égalité pro qui prévoit de mieux « accompagner des situations de parentalité ».

Situation 3 : accord du temps partiel à 75%

POUR 10 (administration et FSU-SNUipp 23)

Situation 4 : accord de temps partiel à 50% hebdomadaire

POUR 10 (administration et FSU-SNUipp 23)

Situation 5 : accord de disponibilité

POUR 10 (administration et FSU-SNUipp 23)

Si la FSU-SNUipp 23 se satisfait d'avoir pu faire évoluer 3 situations individuelles, elle n'oublie pas les collègues qui n'ont pas eu satisfaction et continue à les accompagner.

Par ailleurs, la FSU-SNUipp 23 regrette que plus de 3 heures de réunion soient nécessaires pour batailler pour quelques fractions d'ETP qui ne pèsent rien ou presque en termes de volume d'emploi au niveau départemental mais qui impactent très fortement le quotidien personnel et professionnel des collègues selon si la demande est acceptée ou refusée...

III. Questions diverses

- **Prise en compte des congés parentaux dans l'ancienneté de fonction et dans l'AGS** : dans la version en vigueur du 22 avril 2016 au 8 août 2019 de l'article 54 de la loi n° 8416 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, il est écrit : "il (le fonctionnaire) conserve ses droits à l'avancement d'échelon pour leur totalité la première année, puis réduits de moitié. Le congé parental est considéré comme du service effectif dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes. »

Dans sa version en vigueur depuis le 08/08/2019, rien n'a changé dans la prise en compte du congé parental par rapport à la version antérieure, si ce n'est une considération plus avantageuse en termes de durée donnant droit à la conservation intégrale de l'avancement (5 années).

L'ancienneté de grade est l'ancienneté qui donne droit à l'avancement. Celle-ci est directement liée au service effectif des agents. Les congés parentaux étant considérés très explicitement comme du service effectif, ils doivent être comptabilisés comme tel dans l'ancienneté de grade. La règle de gestion que vous avez arrêtée et suivie par vos services est par conséquent erronée. Nous vous demandons de faire le nécessaire afin d'avoir une gestion conforme au cadre réglementaire.

L'IA indique que la DSDEN suit la réglementation et le cadre de gestion préconisé par le Ministère. Il précise qu'il a relayé la demande de la FSU-SNUipp 23 au Ministère.

La FSU-SNUipp 23 a dénoncé avec véhémence cette lecture du cadre réglementaire qui pénalise les femmes ainsi que la prise en compte de l'ancienneté de fonction en lieu et place de l'AGS.

La FSU-SNUipp 23 annonce qu'elle accompagnera toutes les collègues impactées par cette lecture dans des recours gracieux et même contentieux au Tribunal Administratif.

- **Point de situation dans la préparation de la rentrée** : calibrage de la rentrée dans le département intégrant les éléments suivants : entrées, sorties, départs à la retraite, temps partiels, disponibilités, détachements, ruptures conventionnelles, démissions... des éléments nous ont été transmis en Formation Spécialisée du 16 mai 2024 mais qui ne permettent pas d'avoir une pleine vision des conditions de préparation de rentrée. Nous vous transmettons un tableau récapitulant les éléments transmis en Formation Spécialisée le 16 mai faisant apparaître les éléments que nous souhaiterions avoir (ils sont surlignés en jaune).

Voir tableau en débats préalables en début de CAPD

- **Rupture conventionnelle** :

Les données en FS-CSASD du 16 mai 2024 ne sont que partielles et les éléments académiques nous semblent indispensables pour pouvoir porter une analyse départementale.

Concernant les ruptures conventionnelles pour les années 2022, 2023, 2024, nous souhaiterions connaître le nombre de demandes traitées (demandes acceptées et refusées) sur l'académie, par département faisant apparaître la répartition des demandes entre le 1er et le 2nd degré, la répartition des demandes entre les femmes et les hommes. Nous souhaiterions connaître le budget alloué et consommé pour les années 2022, 2023, 2024 ainsi que l'utilisation du reliquat budgétaire à l'issue des décisions de la commission, le cas échéant.

L'IA réitère ses propos tenus en Formation Spécialisée : il nous invite à nous adresser au niveau du Rectorat pour avoir les informations académiques.

La FSU-SNUipp 23 souligne que pour nombre de situations, l'IA affirme avoir des échanges soutenus avec le Rectorat. La FSU-SNUipp 23 dénonce que pour répondre aux questionnements légitimes de la FSU-SNUipp 23, l'IA ne cherche pas à avoir les réponses. Les informations académiques et pluriannuelles permettraient pourtant d'avoir un suivi dans le temps des accords de rupture conventionnelle en observant les répartitions départementales. Pour la FSU-SNUipp 23, la non-transmission des données revient à ne pas nous permettre d'exercer notre rôle de contrôle syndical.

L'IA indique que ces données seront communiquées dans le RSU (Rapport Social Unique). La FSU-SNUipp 23 répond que les données transmises sont partielles et qu'elles le sont avec 2 voire 3 années de retard...

La FSU-SNUipp23 renouvelle la demande et regrette de ne plus avoir les données.

La FSU-SNUipp 23 renouvelle sa demande d'avoir une gestion départementalisée des demandes de rupture conventionnelle. Cela permettrait de garantir des départs pour rupture conventionnelle dans le département et d'éviter que les personnels creusois ne soient lésés.

La FSU-SNUipp 23 est intervenue avec force sur la situation personnelle d'une collègue dont le projet avait été jugé solide et sérieux et dont la demande de rupture conventionnelle n'a finalement pas été acceptée. La FSU-SNUipp 23 a également dénoncé l'absence d'accompagnement qui a particulièrement fait défaut, pendant la constitution du dossier comme après. En effet, la collègue a reçu un simple courrier assez laconique pour lui annoncer que sa demande n'avait pas été retenue : elle n'a eu aucun contact (ni direct, ni téléphonique). Pire, lorsqu'elle a demandé des explications par mail, avec des questions précises, elle n'a eu aucune réponse ...

- Formation CAPPEI :

Bilan des formations CAPPEI pour l'année 2023-2024 : nombre de personnels ayant suivi la formation, ayant présenté le CAPPEI, nombre de candidats reçus.

Formation CAPPEI 2024-2025 : Quel module de formation proposé, nombre de candidats à la Formation CAPPEI 2024-2025, nombre de candidats retenus par parcours.

L'IA apporte les réponses suivantes :

2023 - 2024 :

Candidatures : 5 candidatures effectives avaient été déposées pour un départ en formation.

4 personnels ont suivi la formation : 3 « enseigner en ULIS », 1 « enseigner en ESMS »

3 personnels se sont présentés aux examens en candidat libre (dont 2 personnels ayant suivi la formation et une réussite partielle l'an dernier)

Un 4^{ème} personnel était inscrit en candidat libre mais a renoncé à passer les épreuves pour des raisons personnelles.

Aucune candidature cette année par voie VAEP (Validation des Acquis d'Expérience Professionnelle)

Le jury de certification se réunit le 29/05.

2024 - 2025

L'appel à candidature est ouvert depuis jeudi 23 mai et diffusé via CDJ.

Les modules de professionnalisation proposés au choix concernent les ULIS d'une part, et de les EGPA (SEGPA et EREA) d'autre part.

Le nombre de départ en formation n'est pas encore défini.

La part relative des départs sur l'un et l'autre des modules proposés n'est pas définie

La FSU-SNUipp 23 a rappelé que la Rectrice s'est engagée à permettre des départs en formation « enseigner en RASED » dans l'académie. La FSU-SNUipp 23 a demandé à se que les engagements se traduisent par des actes.

Vos élu.es en CAPD : Bénédicte FALEMPIN, Solen MARCHE, Luc MARQUÈS, Marianne ROUCHON, Julien TINDILIÈRE