

Compte rendu CAPD du vendredi 24 Février 2023

Ouverture de la séance à 9h

Présents : Pour l'administration : M. Le Directeur Académique des Services de l'Education Nationale, Mme Lascoux Carole (DIPER), Mme Bailleron Patricia (DIPER), Mme Lafaye Nathalie (DIMOS), Mme Thomas Karine (DIPER)

Pour le SNUipp-FSU 23 : M. Marquès Luc, Mme Marche Solen, Mme Auricombe Amélie, Mme Barraud Isabelle, Mme Rouchon Marianne

Le SNUipp-FSU 23 est intervenu en début de séance pour indiquer que c'est aujourd'hui la première CAPD suivant les élections professionnelles qui font suite à la loi de Transformation de la Fonction Publique et la mise en place des lignes directrices de gestion. Le SNUipp-FSU 23 fait le constat que la fin du paritarisme constitue un énorme recul en terme de droit des personnels, de transparence et d'équité dans la gestion de leur carrière, d'organisation du service. Pour le SNUipp-FSU 23, cette mise à mal du paritarisme dessert les intérêts des personnels enseignants et administratifs ainsi que les intérêts des élèves. Le SNUipp-FSU 23 demande le retour au paritarisme. Dans l'attente, le SNUipp-FSU 23 demande la mise en place de groupes de travail et d'instances formels (non interdit par le cadre réglementaire) permettant un dialogue renforcé et constructif entre les représentants des personnels élus et les services.

Règlement Intérieur de la CAPD

Après l'installation de la CAPD, un nouveau règlement intérieur intégrant des propositions faites par le SNUipp-FSU 23 a été discuté et voté à l'unanimité.

Recours PPCR, éléments de cadrage :

L'IA expose les différents éléments de cadrage concernant le passage accéléré entre le huitième et le neuvième échelon pour la campagne de promotion 2022/2023 (rendez-vous carrière 2021-2022).

- 21 éligibles : 17 femmes (8%), 4 hommes (19%) :
- 6 éligibles ont eu une appréciation « excellent » dont 4 femmes (67%) et 2 hommes (33%)
- 10 éligibles ont eu une appréciation « très satisfaisant » dont 9 femmes (90%) et 1 homme (10%)
- 5 éligibles ont eu une appréciation « satisfaisant » dont 4 femmes (80%) et 1 homme (20%)
- quotas : 30 % d'appréciations « excellent » soit 6 appréciations « excellent »

Le SNUipp-FSU 23 dénonce l'instauration de quotas qui n'ont aucun fondement réglementaire. Il indique que le nombre de mention « excellent » doit être déconnecté des quotas. En effet, l'application de quotas revient à remettre en cause les appréciations des IEN et la valeur professionnelle des agents. Ainsi, un agent pourrait avoir une majorité d'items « excellent » sans que cela ne donne lieu à une appréciation finale « excellente ». C'est pour le SNUipp-FSU 23, une étrange façon d'évaluer. Le SNUipp-FSU 23 fait remarquer que si nous l'appliquons à nos élèves, nous aurions bien des difficultés à nous justifier. Le SNUipp-FSU 23 rappelle ses mandats par rapport aux principes des avancements de carrière. Le SNUipp revendique un avancement à cadence unique au rythme le plus rapide afin que tous les personnels puissent atteindre l'indice terminal 1000 en fin de carrière. Dans l'attente que son mandat soit accepté par le ministère, le SNUipp-FSU 23 demande à ce qu'il n'y ait pas de « bricolage » dans l'application des appréciations finales pour que le nombre d'« excellent » colle à des quotas qui n'existent pas. Le SNUipp-FSU 23 demande à ce que les appréciations finales soient arrêtées au regard de la grille d'évaluation et des appréciations des IEN et que le départage des personnels se fasse ensuite selon les dispositions prévues dans les LDG à savoir l'AGS, puis l'âge.

Le SNUipp-FSU 23 dénonce le caractère subjectif d'une évaluation faite à un instant « t » et qui impacte pour autant le déroulement de carrière des personnels. Le SNUipp-FSU 23 interroge l'IA sur la prise en compte des années précédant au rendez-vous de carrière pour un agent qui vient de changer de poste (par ex un.e remplaçant.e évalué.e sur un remplacement court alors qu'elle ou il a fait plusieurs années de direction d'école auparavant et

enseigné sur un même niveau). Le SNUipp-FSU 23 indique aussi que le turn-over des IEN sur les circonscriptions, notamment celle d'Aubusson ne permet pas une appréciation objective sur le long terme des carrières. Le Dasen partage ce dernier point et assure que les IEN prennent tous les éléments présents pour éclairer leur évaluation ainsi que l'attache des personnels de la circonscription et cite notamment les CPC. Pour le SNUipp-FSU 23, les CPC sont des collègues et non des supérieurs hiérarchiques et dont l'avis ne doit pas être pris en compte dans le cadre des rendez-vous de carrière. D'ailleurs, le cadre de PPCR ne le prévoit pas.

Le SNUipp-FSU 23 rappelle son mandat de déconnexion totale entre visite/inspection en classe et déroulement de carrière. Pour le SNUipp-FSU, la reconnaissance d'un mérite contingenté (quand par exemple 30% des collègues seulement ont une accélération de carrière) conduit davantage à démobiliser les personnels qui s'investissent au quotidien dans leur métier mais dont l'investissement n'est pas reconnu.

Recours PPCR:

Cette année, un seul personnel a saisi la CAPD pour contester son appréciation finale.

A la suite de la réception de l'appréciation finale de son rendez-vous de carrière, ce personnel a réalisé un recours contestant des items non-observables, puisque titulaire remplaçant. Il n'a pas obtenu satisfaction à la suite de ce recours. Il a ainsi été contraint de saisir la CAPD.

Après exposition des détails du dossier, le SNUipp explique que d'une manière générale, la grille de compétences prévue pour les rendez-vous de carrière présentent des items ne correspondent pas aux missions de tous les personnels et notamment des remplaçants.

Par exemple, le SNUipp-FSU 23 cite les items suivants qui posent manifestement des difficultés :

- Evaluer les progrès et les acquisitions des élèves
- Contribuer à l'action de la communauté éducative et coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/établissement.
- Accompagner les élèves dans leur parcours de formation.
- Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves.
- Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves.
- S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel

Le SNUipp-FSU 23 porte l'idée, qu'à défaut de grille adaptée, il faudrait a minima pouvoir ajouter une colonne « compétence non observée / non observable ». L'IA-DASEN partage le fait que la grille n'est pas adaptée à la situation des remplaçants, et indique qu'une étude au niveau ministériel serait en cours pour établir une grille différenciée. Il rejette l'idée d'une création d'une colonne non-observable étant contraint d'utiliser les outils fournis par le ministère. En l'absence d'une colonne « non-observable », le SNUipp-FSU 23 demande à ce que les items ne pouvant être évalués et n'ayant pas donné lieu à un échange lors de l'entretien professionnel puissent être neutralisés et non pris en compte pour arrêter l'appréciation finale.

Après une interruption de séance, le Dasen propose de neutraliser les items non observables par l'IEN pour la situation de l'agent exposée ce jour en CAPD, ce qui conduira à réviser à la hausse l'appréciation de l'agent qui passerait de « très satisfaisant » à « excellent ». Il met cette proposition au vote.

Le SNUipp-FSU 23 demande si cette disposition s'appliquera à l'ensemble des collègues remplaçants dans des situations similaires. L'IA refuse mais s'engage à avoir une réflexion académique autour de la situation des remplaçants.

Vote : révision à la hausse de l'appréciation finale qui passe de « très satisfaisant » à « excellent »

POUR à l'unanimité.

Le SNUipp-FSU 23, par son vote, acte le principe de neutralisation des items non observables/non évaluables ainsi que la réévaluation à la hausse de l'appréciation du personnel ayant fait le recours. Cependant, il insiste en demandant que ce qui a été acté aujourd'hui soit mis en œuvre pour les prochaines campagnes et appliqué à l'ensemble des collègues, qu'ils soient remplaçants ou autre, qui se retrouvent ou qui vont se retrouver dans la même situation, et de ce fait seront pénalisés.

Questions diverses

1. - rendez-vous carrière PPCR campagne 2021 - 2022 (appréciations finales arrêtées en septembre 2022) : bilan faisant apparaître le rapport femme/homme (en valeur absolue et pourcentage) dans l'attribution des appréciations finales au 6ème, 8ème, 9ème échelons. (Excellent, très satisfaisant, satisfaisant, à consolider, non renseigné). Nombre de rendez-vous carrière qui ont eu lieu au titre de la campagne 2021-2022 en début d'année scolaire 2022-2023 ainsi que les motifs de ces rendez-vous carrière de rattrapage.

1^{er} rendez carrière :

10 promouvables : 6 femmes (60%) et 4 hommes (40%)

3 appréciations « Excellent » : 2 femmes (67%) et 1 homme (33%)

1 appréciation « Très satisfaisant » : 1 femme (100%)

5 appréciations « Satisfaisant » : 3 femmes (60%) et 2 hommes (40%)

1 appréciation « A consolider » : 1 homme (100%)

Le SNUipp-FSU 23 a demandé ce qui justifie l'appréciation « à consolider » à un collègue et demande l'accompagnement qui est prévu pour ce personnel. L'IA DASEN indique qu'un suivi sera mis en place. Le SNUipp-FSU23 rapporte que la même appréciation avait été portée à une collègue, il y a 2 ans alors qu'aucune difficulté n'a jamais été relevé dans sa classe et que cette appréciation avait été vécue comme une sanction. L'IA de l'époque avait également assuré qu'un accompagnement serait mis en place. Il n'y a jamais rien eu, ni contact, ni suivi, ni retour de la part de l'IEN depuis l'application de l'appréciation « à consolider » renforçant ainsi davantage le sentiment d'évaluation sanction.

2^{ème} rendez carrière :

21 promouvables : 17 femmes (81%) et 4 hommes (19%)

6 appréciations « Excellent » : 4 femmes (67%) et 2 hommes (33%)

10 appréciations « Très satisfaisant » : 9 femmes (90%) et 1 homme (10%)

5 appréciations « Satisfaisant » : 4 femmes (80%) et 1 homme (20%)

3^{ème} rendez carrière :

27 promouvables : 21 femmes (78%) et 6 hommes (22%)

3 appréciations « Excellent » : 2 femmes (67%) et 1 homme (33%)

13 appréciations « Très satisfaisant » : 10 femmes (77%) et 3 hommes (23%)

11 appréciations « Satisfaisant » : 9 femmes (82%) et 2 homme (18%)

2. - rupture conventionnelle : bilan de l'évolution, par année scolaire, du nombre de demandes formulées et du nombre de demandes effectives depuis la mise en place de ce dispositif faisant apparaître la part des femmes et des hommes, l'AGS, l'échelon, le corps (PE, AESH, ...), les motifs invoqués justifiant la démarche, ...

2020						
	Sexe	AGS	Echelon	Motif invoqué	Décision	Observation
demande 1	F	15	8	partir suite à une disponibilité – création d’entreprise	Refus	démission
Demande 2	F	6	5	Partir suite à une disponibilité	Accord	
Demande 3	H	6	5	Partir suite à une disponibilité	Accord	
2021						
	Sexe	AGS	Echelon	Motif invoqué	Décision	Observation
demande 1	F	14	8	reconversion professionnelle - économie sociale et solidaire	Accord	
demande 2	F	7	7	mobilité internationale	Accord	
2022						
	Sexe	AGS	Echelon	Motif invoqué	Décision	Observation
demande 1	F	19	9	reconversion professionnelle - cordonnerie	Accord	

Pour le SNUipp-FSU 23, l’AGS relativement faible des collègues qui demandent une rupture conventionnelle est un indicateur qui doit alerter. Alors que l’entrée dans le métier est de plus en plus complexe, voir des jeunes collègues renoncer à un métier pour lequel ils semblaient avoir une vocation est inquiétant. D’une manière générale, tout départ du métier doit être analysé : pas seulement en s’interrogeant sur les projets dans lesquels souhaitent s’engager les collègues mais en s’interrogeant sur les raisons qui les ont conduits à envisager de quitter l’Education Nationale (conditions de travail, stress, absence de reconnaissance, rémunération, ...).

3. disponibilités, détachement, démissions, CLM, CLD, CITIS : évolution par année (depuis 2018) du nombre de personnels concernés pour chacune de ces situations

	disponibilité		détachement	démissions
2019-2020	17	9 sur autorisation et 8 de droit		1
2020-2021	19	9 sur autorisation et 10 de droit	9	
2021-2022	19	8 sur autorisation et 11 de droit	11	3

La cheffe de la DIPER souhaitant avoir davantage de précisions sur notre demande au sujet des CLM, CLD, CITIS n’a pas apporté de réponse. Après échange, les réponses seront apportées ultérieurement.

4. Mouvement interdépartemental : point d’étape sur le nombre participant.es creusois.es, nombre de demandeurs.euses à l’entrée. Quel est le calibrage retenu ?

- Nombre d’agents creusois ayant formulé des vœux : 29 (39 l’année dernière)

Sur ces 29, 4 candidatures ont été invalidées.

La Creuse compte donc 25 candidatures effectives pour le mouvement inter-départemental

16 candidats souhaitent intégrer la Haute-Vienne.

5 candidats souhaitent intégrer la Corrèze.

4 candidats souhaitent rejoindre un département extérieur à l’académie.

- Nombre de candidats à l’entrée : inconnu à ce jour
- Calibrage : inconnu à ce jour.

5. **Mouvement POP** : les entretiens du mouvement POP ont eu lieu et les premiers résultats ont été communiqués aux personnels ayant candidaté. Les personnels retenus ont dû être informés le 3 janvier et ont eu jusqu'au 5 pour accepter ou non le poste. A défaut, les premier.es candidat.es suivant.es ont été contacté.es. Nous souhaiterions avoir un bilan du dispositif : nombre de candidats par poste, critères d'appréciation / barème, candidat.es retenu.es s'il y en a, note des candidat.es retenu.es, départements d'origine, ...

- 1 poste retenu par le ministère : IME de Felletin
- 6 candidatures, dont 2 invalidées par manque de titre (les candidats n'avaient pas le CAPPEI)
- 4 candidats ont été reçus en entretien
- Le candidat classé n°1 a accepté le poste. Il arrive du département de l'Aisne
- Le candidat classé n°2 était originaire de Guyane.
- Le candidat classé n°3 était originaire du 45, mais en disponibilité en Creuse
- Le candidat non classé était originaire du 93.
- L'évaluation a porté sur 6 items, notés sur 2 points.
- Le candidat retenu a obtenu une note de 10/12.

6. **PES / PES / CA** : point sur le nombre de démissions et les licenciements depuis les 5 dernières années sur le département de la Creuse.

- **PESA**

	Nombre de PESA	Titularisés	Prolongation ou renouvellement	licenciement	démission
2019-2020	24	20	4		
2020-2021	14 + 4	12	2	4	
2021-2022	15 + 2	13	2	1	1

- **PES**

8 PES à 50% et 12 PES à 100%

2 démissions de PES à 50%

- **CA**

En 2021-2022 : 10 CA dont une démission

En 2022-2023 : 11 CA

Sur ce point, le SNUipp-FSU 23 s'est encore inquiété du nombre de démissions, licenciements, prolongations ou renouvellements des collègues qui entrent dans le métier. Ces chiffres confirment les retours que nous avons sur la dégradation des conditions d'entrée dans le métier surtout depuis les réformes Blanquer.

SNUipp - FSU
de la Creuse