

Compte rendu de la CAPD du 29 juin 2018

- Déclaration liminaire intersyndicale (voir ci-dessous)

En l'absence de contingent officiel du ministère, le SNUipp-FSU demande donc que ne soit étudié que le tableau d'avancement et les éléments ayant permis de le constituer, mais que les promotions ne soient pas prononcées lors de cette séance.

Le Dasen souhaite que la CAPD siège afin d'échanger sur les propositions qui prennent appui sur la réglementation. La HC doit être accessible à tous les PE qui ont montré un engagement dans leur métier. L'accès est accepté, sauf si un collègue a un « positionnement déontologique inacceptable », par exemple refuser le contrôle de son employeur...

A la proposition du SNUipp de tenir un groupe de travail préalable, le Dasen répond que c'est inutile, la liste proposée étant déjà très encadrée. Les promotions seront finalement mises au vote.

Les deux votants (SNUipp) se sont abstenus.

Compte tenu de la proportion hommes/femmes à respecter, sont promus les 31 premiers collègues de la liste, puis les 8 suivants ont été désignés (barème 150) afin que soit à peu près respecté le ratio H/F sur l'ensemble des promus.

PROMOTIONS HORS-CLASSE			
PROMOUVABLES		PROMUS	
290		39	
HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
50	240	8	31
17.24%	82.76%	20.5%	79.48%

- **Tableau d'avancement à la Hors-Classe**

Barème : appréciation du Dasen et ancienneté dans la plage d'appel.

L'appréciation est élaborée en fonction des appréciations des IEN, des notes et des ajouts fait par les collègues sur i-Prof. Il n'y a d'avis littéral que lorsqu'il y a opposition à la promotion (3 collègues concernés). Opposition et avis « à consolider » sont révisables chaque année.

En revanche, rien n'est prévu pour l'évolution des autres avis. (voir notre déclaration liminaire)

Le SNUipp-FSU demande à ce que les avis soient mis à jour lors de chaque campagne de promotions.

Avis des promus : 12% excellent, 10% très satisfaisant.

5 avis « à consolider », 3 oppositions à la promotion.

Une attention a été apportée pour la proportion femmes/hommes

3 collègues sur liste complémentaire.

Le SNUipp-FSU 05 intervient à nouveau sur la problématique de la prise en compte de l'ancienneté dans le corps comme discriminant plutôt que la prise en compte de l'AGS. En effet, en l'état actuel des choses, n'est comptabilisée que l'ancienneté dans le corps des Professeurs des écoles pour départager les égalités de barème. Les années effectuées en tant qu' « instituteur » ne sont pas prises en compte.

Ex : au barème de 150, les collègues ayant le moins d'ancienneté dans le corps des PE sont classés après, même si leur AGS générale (instit + PE) est supérieure.

Le DASEN refuse de revenir sur ce choix.

- **Départ en formation CAPPEI**

2 personnes ont candidaté. Les 2 partiront donc en formation et ont obtenu un poste support au mouvement.

Une représentante des personnels demande si les nouveaux candidats sont informés des conditions d'accès au module d'initiative nationale, les demandes étant à déposer avant le 14 septembre 2018.

Madame Bellais répond qu'aucune information particulière ne leur a été faite, c'est à eux d'aller chercher l'information dans le B.O du 21 juin 2018.

- **Postes particuliers**

- ULIS Beauregard : 3 candidates → 2 favorables et 1 défavorable. Mme Chrystèle Réa a été retenue.
- Enseignant ressource pour les difficultés de comportement : 1 candidature. Mme Fabienne Pellegrin est retenue.
- UPE2A Briançon : il sera occupé par Mr Gaëdic Piron
- CDOEA : pas de nouvelle candidature : Mr Karim Ghelab y est reconduit.

Les représentants des personnels déplorent le traitement différencié des postes spécialisés. Aucun appel à candidature n'a été fait pour les postes « RASED », qui disparaissent donc sans faire de bruit...

Madame Bellais répond, qu'il y a urgence à pourvoir d'abord les postes devant élèves (Segpa, Ulis...).

- **Temps partiel**

Une collègue a fait un recours suite à son refus de quotité de temps partiel. Après avis de l'assistante sociale, Mr le DASEN revient sur sa décision et autorise cette collègue à travailler à 80% comme celle-ci le demandait.

- **Questions diverses**

Changement d'affectation après le mouvement d'ajustement :

Divers changements d'affectations, modifications de temps partiel, congés maternité/parental déclarés ont entraîné quelques modifications sur le mouvement d'ajustement.

PES : 1 stagiaire souhaite aller dans le 04 et 4 autres souhaitent entrer dans le 05. Cela sera géré au niveau académique.

Sur l'académie, 31 stagiaires « en alerte » ont été reçus par le jury académique : 12 ont eu un renouvellement de stage, 5 ont été licenciés et les autres titularisés.

L'UPE2A de La Saulce a été déplacée sur Laragne. La collègue affectée sur ce poste est donc réaffectée, avec son accord, sur cette école.

- **Rapprochement des départements 04 et 05**

Le Secrétaire Général nous apporte quelques informations :

- A la rentrée prochaine, c'est le département du 04 qui aura la gestion financière des personnels du 1^{er} degré du 04 et du 05 (rémunération). La gestion collective, l'avancement et la gestion des temps partiels restent dans le 05.
- Le 05 aura également en charge la gestion financière des AESH des départements 04, 05 et 84 ainsi que la gestion des sorties scolaires des 4 départements de l'académie, un renfort en personnel de ce service est prévu.

Le Secrétaire Général nous indique également, que dès la rentrée prochaine, les bulletins de salaire seront envoyés en liasse dans les écoles, charge à chacun de récupérer le sien, ceci afin de faire des économies sur l'affranchissement. Cependant, les collègues en congé maladie, maternité, parental ou en remplacement long qui ne sont pas dans l'école continueront de recevoir leur bulletin de salaire à leur domicile.

Le SNUipp-FSU se questionne sur cette décision qui ajoute une responsabilité supplémentaire aux directeurs.

A la rentrée suivante, les bulletins devraient être dématérialisés et téléchargeables sur « ENSAP » (Espace numérique sécurisé de l'agent public). Sur cette plateforme vous pouvez aussi consulter votre compte individuel de retraite.

Compte rendu de la CAPD « restreinte classe exceptionnelle » du 29 juin 2018

Les promotions à la classe exceptionnelle ont été prononcées. C'est l'avis du Dasen qui est prépondérant, l'ancienneté n'est pas déterminante.

Le SNUipp-FSU a fait remarquer, que les promotions ne respectent pas la proportion hommes/femmes pour le vivier 1, comme l'indique le tableau ci-dessous. Afin de la respecter, il aurait fallu promouvoir 6 femmes et 4 hommes et non l'inverse.

Le Dasen et le Secrétaire général semblent pourtant satisfaits d'avoir « fait un effort ». Nous estimons que l'effort n'est pas suffisant et que les avis du Dasen devraient être émis en tenant compte au préalable de ce critère. Partant d'un vivier favorisant déjà les hommes, la classe exceptionnelle augmente les inégalités. L'analyse des avis sur le 1^{er} vivier souligne une propension à mieux « noter » les hommes. Voilà, au-delà des grands principes, la réalité du terrain.

Nous demandons un respect strict des instructions parues au B.O du 24/11/2017 et précisant : « 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. »

PROMOTIONS CLASSE EXCEPTIONNELLE							
1 ^{er} vivier				2 ^e vivier			
PROMOUVABLES		PROMUS		PROMOUVABLES		PROMUS	
24		10		5		2	
HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
10	14	6	4	3	2	1	1
42%	58%	60%	40%	60%	40%	50%	50%