

# CAPD du jeudi 14 mars 2024

recours appréciation suite à rdv de carrière

## Compte-rendu de la FSU-SNUipp 65

### **Présent-es pour l'administration:**

-Madame Miquel-Val, IA-DASEN  
-Mme Goncet (Sevrétaire Générale)  
-IEN : Mme Lavit (Lourdes-Bagnères), M. Camont ( IEN Vic Val d'Adour Madiran), M. Peyrou (IEN Séméac-ASH), Mme Forcamidan ( Faisant fonction IEN Pré-élémentaire)

### **Présent-es pour les personnels :**

Sgen-CFDT 2

FSU-SNUipp65 (2) Véro DURAN et Sylvain BOISSEAU

### **Ordre du jour :**

A/ Déclaration de la FSU-SNUipp 65

B/ Approbation du procès verbal de la CAPD du 03/07/2024

C/ Examen des recours ( 1 situation suivie par la FSU-SNUipp 65)

D/ Questions diverses des organisations syndicales

## **A/ Déclaration Liminaire de la FSU-SNUipp 65 :**

*Madame la Directrice Académique,  
Mesdames et Messieurs les membres de la CAPD,*

*Nommé premier ministre et seulement cinq mois passés au ministère de l'Éducation nationale, le bilan Attal à l'EN est décrié par les personnels :*

*Rien n'a été fait pour répondre aux alertes de la profession, les nombreux témoignages récoltés par le syndicat le confirment. La crise d'attractivité sans précédent du métier appelle pourtant des réponses fortes en termes de salaires ou de conditions de travail.*

*Gabriel Attal aura fait vivre un rythme effréné à l'école, surfant sur tous les sujets polémiques qui pouvaient le rendre populaire :*

*port de l'abaya, tenue vestimentaire imposée, retour du redoublement...*

*Or, l'Éducation a besoin de temps long, de se nourrir du terrain, de l'ensemble des travaux de la recherche et non d'une politique à court terme avec une succession de ministres et leurs lubies.*

*A ce jour, Gabriel Attal n'a pas répondu aux attentes de la profession en matière de salaires, de conditions de travail et d'exercice du métier. A aucun moment il n'a évoqué les effectifs des classes françaises comme étant les plus élevés de l'OCDE ni le lien direct avec les résultats aux évaluations PISA que l'OCDE a elle-même analysé, ni l'inclusion sans moyens qui se fait au détriment des élèves et des personnels, ni le nombre croissant de fiches santé et sécurité au travail rédigées par les PE et les AESH, les remplacements non assurés, le manque de temps des directeurs et directrices , les milliers d'élèves qui vivent dans des conditions précaires voire à la rue ... et a préféré groupes de niveaux et tri social...*

*Autant de sujets qui font le quotidien des personnels de l'Éducation Nationale et qui mériteraient qu'un ministre s'en préoccupe réellement.*

*Aussi, la nomination d'Amélie Oudéa-Castéra à sa place a fait plus qu'interroger. Une ministre qui a eu sous sa responsabilité l'Éducation Nationale mais aussi la jeunesse, les sports, les jeux olympiques et paralympiques -pas trop longtemps, heureusement, mais suffisamment pour produire ses déclarations fracassantes ... et affligeantes- au sujet de l'école publique !*

*Dans un style décomplexé, assumé, elle décrit une école publique à la dérive et fait la promotion de l'école privée, tout comme notre Recteur met en avant une école privée du Tarn dans les publications en direction des collègues. Ces propos mettent au jour de façon crue le dangereux séparatisme scolaire mis en place et soutenu notamment par Jean-Michel Blanquer et Emmanuel Macron, qui ont fait de larges cadeaux à l'enseignement privé. Nous sommes inquiets et avons de bonnes raisons de l'être.*

*Concernant la CAPD recours de rendez-vous de carrière qui se réunit ce jour et plus généralement la politique d'avancement dans le corps des professeurs d'écoles nous rappelons notre opposition à ce système particulièrement injuste qui repose sur des valeurs chères à nos gouvernants-es : la partialité, l'arbitraire et l'opacité.*

*Le principe des avis contingentés a introduit une mise en concurrence des collègues, arbitrée par l'avis de l'IEN. Cela peut créer par endroit des tensions et des incompréhensions dans les équipes.*

*La première reconnaissance d'un travailleur par son employeur passe par la rémunération. Quand celle-ci est dépendante d'un avis, ce dernier prend une importance capitale pour les collègues.*

*L'accès à la classe exceptionnelle est lui aussi remis en cause par le Ministère malgré une opposition unanime des organisations syndicales. Loin de tenir ses engagements, le ministère propose un système d'accès en rupture totale avec ce que l'on a toujours connu et qui va encore*

*renforcer l'arbitraire, à l'opposé d'un déroulement de carrière devant permettre à chaque PE d'accéder à la classe exceptionnelle. Cela est inacceptable.*

*Il s'agit d'une promotion octroyée par le "fait du prince" : aucune équité, aucun barème, aucune transparence et aucune contestation possible.*

*L'attractivité des métiers de l'Éducation Nationale passe par la question des conditions de travail, des salaires, mais aussi par celle du déroulement de carrière y compris pour stabiliser les enseignantes et enseignants dans un moment où l'Éducation Nationale en a le plus besoin.*

*C'est pour défendre la question de l'emploi et des salaires que nos gouvernants veulent « au mérite » que nous appelons nos collègues à se mettre en grève et à rejoindre le cortège des agents de la fonction publique le 19 mars.*

*Par ailleurs, cette CAPD spéciale recours nous permet d'évoquer avec vous les retours que nous avons du terrain concernant les RDV de carrière. De nombreux témoignages évoquent des RDV de carrière très éloignés de ce qu'ils devraient être. En effet, l'évaluation professionnelle résulte d'un processus incluant principalement des rendez-vous de carrière avec en complément, un dispositif « d'accompagnement » qui est à l'origine annoncé comme déconnecté de l'évaluation.*

*Or nous constatons une forme d'incompréhension des agents qui ont par exemple eu un RDV de carrière positif, avec des rapports qui sont parfois dithyrambiques mais suivis d'un avis seulement « satisfaisant ». Vous n'êtes pas sans savoir que ces avis comptent tant pour l'avancement de notre carrière que pour la façon dont nos supérieurs hiérarchiques voient notre travail et donc combien ce retour compte aussi pour l'estime de soi de chaque agent.*

*Mais il arrive aussi que des RDV de carrière soient ressentis comme un échec, voire parfois comme une humiliation et ne génèrent qu'amertume et découragement.*

*Beaucoup de stress. Mais pas du « bon » stress. Pas celui qui nous pousse à aller plus loin, non, c'est celui qui nous pousse à penser qu'on ne fait pas bien notre travail, qu'on pourrait toujours faire plus et mieux. Toujours et encore, sans que l'implication et le travail quotidiens soient reconnus à leur juste valeur. Il arrive même que la majorité des items acquis précédemment en « excellents » se transforment en « très satisfaisants », voire en « satisfaisants » entre le RDV de carrière du 8e et du 9e échelon. Ces onze petites croix dans des cases résument à elles seules la vision que l'administration porte à notre travail.*

*Heureusement que notre travail ne se résume pas qu'aux croix dans des cases.*

*Notre école publique est attaquée de toute part et ce sont les regards croisés et positifs de nos élèves, de leurs familles et de toutes les personnes qui travaillent dans nos écoles, qui font que celle-ci continue de fonctionner malgré ses nombreuses imperfections.*

*Nous déplorons que cette commission paritaire soit réduite à une durée et un calendrier parcimonieux : c'est la première CAPD de l'année, avec un temps de concertation ramené à une heure seulement. Pourtant, l'existence de problèmes toujours plus nombreux dans les écoles, avec des collègues toujours plus en difficultés dans leur travail pour des élèves de plus en plus difficiles à gérer au quotidien, est reconnue partout : il suffit d'observer l'évolution de attractivité du métier. Dans ce contexte, où une multitude de questions auraient le mérite d'être traitées avec attention dans le cadre institutionnel des CAPD, l'image renvoyée par l'Institution aux enseignants du département contribue au sentiment du manque d'écoute et de considération dont souffre l'ensemble de la profession.*

*Nous vous remercions de votre attention.*

## **B/ Vote du Procès verbal de la CAPD du 3 juillet 2023 ( recours temps partiels):**

La FSU-SNUipp 65 a refusé de voter en l'état un procès verbal qui ne reflète pas le contenu de la dernière séance. A notre demande, le vote de ce PV est reporté à la prochaine CAPD.

## **C/ Examen des recours ( 1 situation suivie par la FSU-SNUipp 65)**

La FSU-SNUipp 65 fait le choix du respect de la confidentialité et ne donne pas de nom puisque ce sont des situations individuelles qui sont étudiées dans le cadre de la CAPD.

**Intervention de la FSU-SNUipp 65 :** nous avons expliqué point par point combien le résultat final du rdv de carrière pouvait être démotivant. Nous avons relevé les discordances entre le rdv de carrière que le collègue a eu au 8ème échelon et celui qu'il a eu au 9ème échelon. Sans entrer dans les détails ici, mais pour exemple, nous avons repris les items revus à la baisse: en vérité comment peut-on ne plus maîtriser les savoir disciplinaires et leur didactiques en deux ans? Comment l'item «s'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel» peut-il passer de «très satisfaisant» à «satisfaisant» alors que, sur les conseils de son IEN, le collègue a fait la démarche et a été inscrit sur la liste d'aptitude à la direction d'école? Etc.

Comment justifier cette baisse de note à un collègue à qui l'IEN, lors du rdv de carrière, a proposé de candidater sur le poste de chargé de mission EPS ?

Comme nous le disions dans notre déclaration liminaire, des items acquis précédemment en « excellents » se transforment en « très satisfaisants », et des « très satisfaisants » en « satisfaisants » entre le RDV de carrière du 8e et du 9e échelon. Ces onze petites croix dans des cases résument à elles seules la vision que l'administration porte à notre travail.

**Réponse de l'IA-DASEN :** elle répond qu'il s'agit d'une « photographie » à un moment T et qu'il ne peut y avoir les mêmes exigences lors d'un rdv de carrière au 8ème ou au 9ème échelon.

**Réponse de l'IEN Formation, M. Peyrou :** les croix correspondent au référentiel des PE

**Réponse de l'IEN de la circonscription:** les croix permettent d'objectiver. Je n'ai pas vu cette personne en classe mais qu'en tant que directeur dans des réunions et c'est un élément moteur, qui pose des questions, s'investit, c'est un bon directeur. Il apporte satisfaction à l'administration.

**Réponse de la FSU-SNUipp 65:** nous remercions l'IEC de circonscription d'aller dans notre sens ! Pour notre collègue, l'appréciation finale de l'IA-DASEN passant de « très satisfaisant » à « satisfaisant » est très décevant. L'implication, la charge de travail qu'il estime à 45 ou 50h/semaine n'est pas reconnue. D'une part, elle constitue ce que l'on appelait avant, lors des « inspections », une baisse de note valant sanction. D'autre part, elle constitue un élément déterminant dans sa carrière puisqu'elle fait suite au dernier rdv de carrière de cette personne et comptera dans son passage à la Hors Classe et ne peut plus changer : elle est définitive.

**Intervention de l'IA- DASEN :** elle craint que cela fasse jurisprudence, rappelle qu'il y a des quotas, que tout le monde veut avoir « excellent »

**Réponse de la FSU-SNUipp 65:** nous précisons à Madame l'IA-DASEN que le terme de jurisprudence ne peut s'appliquer à la CAPD. Chaque année après l'examen des recours, certains obtiennent une appréciation supérieure mais cela n'augure en rien l'obtention d'une appréciation supérieure à ce qui en font la demande l'année suivante.

**Remarque :** il semblerait que notre IA-DASEN ne soit pas vraiment au fait des missions de la CAPD, ce qui peut être préjudiciable aux PE.

**Intervention du SGEN-CFDT** qui explique, d'une manière générale, que lors d'une inspection même un maintien de note constituait autrefois une sanction.

## **D/ Questions diverses de la FSU-SNUipp 65 :**

Réponses de l'administration en vert.

### **1/ Rendez-vous de carrière :**

Combien de rendez-vous de carrière donnant lieu à une appréciation finale du DASEN ont été réalisés pendant l'année 2022/2023 ?

Combien au 6ème échelon ? 6

Combien au 8ème échelon ? 34

Combien au 9ème échelon ? 39

### **2/ Recours gracieux :**

Combien de procédures de recours gracieux ont été demandées au 6ème échelon? 0

Combien au 8ème échelon ? 0

Combien au 9ème échelon ? 1

Combien ont été accordées au 6ème échelon ? 0

Combien au 8ème échelon ? 0

Combien au 9ème échelon? 0

**Remarque de la FSU-SNUipp 65 :** l'an dernier 4 recours gracieux ont été formulés, deux sont arrivés en CAPD parce que les collègues n'ont pas obtenu satisfaction. Nous ignorons si les 2 cas restants ont obtenu satisfaction ou ont « lâché l'affaire ».

### **3/ Pass Éducation**

Lors du CSA Académique du 27 février, il nous été confirmé que la plateforme pour les *pass éducation* dématérialisés n'étant plus active, les personnels peuvent obtenir un *pass éducation* « papier » auprès de la DSDEN. Pouvez-vous nous dire à quel service il faut s'adresser ?

Il faut s'adresser aux IEN.

### **4/ Pacte enseignant:**

Combien de parts du pacte ont été attribuées au département ?

Combien ont été attribuées aux PE selon les briques ?

Pouvons-nous connaître la répartition femmes/hommes aux différentes briques du pacte ?

Les indemnités péri-éducatives existent-elles encore cette année ?

Aucune réponse !

### **5/ Ruptures conventionnelles :**

Combien de demandes de ruptures conventionnelles depuis la rentrée ? 2

Combien ont-été accordées ? En cours de traitement au Rectorat, elles ont reçu l'avis favorable de l'IA-DASEN.

### **6/ Démissions :**

Combien de demandes de démissions depuis la rentrée ? 0

### **7/ CAPPEI :**

Combien de candidat-es se sont inscrit-es pour la session 2023-2024 ? 6

Combien ont été retenu-es ? 2 en formation

Combien y-a-t-il eu des candidats par la voie de la VAEP (Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle) ? 2 qui ont renoncé.

Un appel à candidature arrivera. 2 personnes se sont informées.

**Intervention de la FSU-SNUipp 65 :** les personnes intéressées devant faire le mouvement, nous demandons à ce que l'appel à candidature se fasse suffisamment tôt.

### **8/ CAFIPEMF :**

Combien de candidats au CAFIPEMF cette année ? 4

### **9/ Congés formation année scolaire 2023-2024 :**

Combien de mois ont-ils été accordés cette année au département ? 57

Combien de mois ont-ils été demandés par nos collègues ? 57

Combien ont été refusés ? 0

Combien de personnes ont fait cette demande de congé formation ? 8

Combien ont reçu une réponse négative ? 0

### **10/ Retraite en cours d'année:**

Combien de PE partent ou partiront à la retraite sur cette année scolaire en cours d'année ? 2

### **11/ CNR :**

Combien de projets ont été acceptés ? 34 ( 60 % des projets CNR concernent le 1<sup>er</sup> degré)

Quelle est la hauteur du financement ? 223 200 euros sur 570 800

Quelle somme reste-t-elle ? 347 600

Quel est le délai d'attente avant de toucher l'enveloppe financière ? Variable pour le 1<sup>er</sup> degré. Dans le 2<sup>nd</sup> degré, il y a un délai de deux mois ( passage en commission au rectorat). Pour le 1<sup>er</sup> degré c'est plus long.

Pourquoi les projets acceptés n'ont ils pas le financement immédiatement ?

La commission académique se réunit toutes les trois semaines. Cette année des perturbations dans le traitement des dossiers ont été générés par un changement de logiciel (OPALE) + un personnel en arrêt maladie + le décalage administratif entre année civile/ année scolaire.

**Intervention de la FSU-SNUipp 65 :** les dossiers acceptés et financés ne disposent pas des moyens immédiatement pour régler les intervenants et le matériel ; le délai prévu par le Centre Mutualisateur est tellement long qu'il existe une autre procédure qui consiste aux écoles de demander aux communes de faire l'avance... Comment cela n'a-t-il pas été anticipé ?

Une somme importante a été attribuée c'est un réel effort. Tout règlement par l'administration est long ; cette année est une année de mise en place.

## **12/ Agrément des intervenants dans les écoles :**

Cette année de nouvelles modalités d'agrément, toujours plus complexes, ont été imposées pour les intervenants dans les écoles. Jusqu'alors, seule l'autorisation du directeur ou de la directrice suffisaient pour deux interventions. Pourquoi imposer chaque année le travail chronophage de refaire pour les mêmes intervenant-es un agrément ainsi qu'un projet pédagogique ?

Pourriez-vous nous communiquer la démarche qui consiste à évaluer l'honorabilité d'une personne pour qui on souhaite demander un agrément ?

Nous avons cherché à simplifier les démarches des directeurs-trices. Mme Lavit entend nos remarques et va travailler avec la DEOS pour simplifier davantage. Le groupe départemental des directeurs y travaille également. Aujourd'hui, la seule autorisation de la directrice ou du directeur suffit pour un projet ne comprenant que deux interventions . Mme Forcamidan explique que la simplification est rendue difficile surtout au niveau des interventions EPS où il y a pu avoir « de gros soucis » au quant à la sécurisation. Elle relève également que certaines interventions n'étaient pas conforme à ce qui était attendu. Concernant les agréments, ils sont donnés et reconductibles tacitement pendant 5 ans.

**Intervention de la FSU-SNUipp 65 :** même si des efforts de simplification ont été faits notamment pour les intervenants sportifs avec l'agrément remplacé par leur carte professionnelle, il n'en reste pas moins que la procédure peut être lourde et dissuasive... Par exemple pour 3 séances avec Projet d'école+projet péda+Agrément+Convention+ honorabilité

## **13/ Kit JO**

Le calcul du nombre de kits par école a été évalué au 31/12/2023.

Les effectifs des écoles peuvent évoluer toute l'année. Quelle procédure pour récupérer d'autres kits au besoin ?

Ce n'est pas en fonction du nombre d'élèves (?) Il n'y en aura pas d'autres .

**Remarque de la FSU-SNUipp 65 :** l'administration a évité de répondre à notre question. Que faire s'il manque des kits ? On distribue quand même, quitte à ce que certains n'en aient pas ?

#### **14- Coordinatrice de parcours de soins**

Une coordinatrice de parcours de soins a été employée sur un poste de contractuelle et dans le cadre d'une prise en charge d'un enfant autiste. Professionnelle libérale, elle intervient dans le cadre des soins donnés à cet enfant.

Comment a-t-elle été recrutée et pourquoi? Quel diplôme est exigé pour ce type d'emploi ? Existe-t-il un cahier des charges pour ce type d'emploi ? Pourquoi l'école n'est elle pas signataire de la convention ?

Y-a-t-il d'autres professionnels libéraux employés par la DSDEN pour des types de missions similaires?

L'Administration ne sait pas de quoi il s'agit.

**Intervention de la FSU-SNUipp 65 :** cette convention a été signée par l'IEN ASH et Mme l'IEN de Lannemezan. Nous nous questionnons sur l'aspect déontologique.

**Réponse de l'IEN ASH :** ne sait pas de quoi on parle, ne se souvient pas avoir signé.

Après la CAPD nous avons rencontré l'IEN ASH qui a souhaité voir ce contrat. Il a dit qu'il interviendrait sur ce sujet.

#### **15- Arrêt maladie**

Le groupe médical 15 place du Foirail à Tarbes ne produit pas d'arrêt maladie sur document cerfa quand l'arrêt maladie n'excède pas trois jours. Ce document est pourtant obligatoire. Un rappel peut-il être fait à ces professionnels afin que le premier jour de maladie ne soit pas en plus un véritable parcours du combattant ?



## Voir avec le DRH

### 15- Maintiens

Les annonces médiatiques ont fait état de nouvelles procédures concernant les maintiens à l'école. La circulaire est arrivée ? Où en est-on ?

Pour l'instant il n'y a pas de changement annoncé. On continue comme avant.

**Remarque de la FSU-SNUipp 65 : la nouvelle circulaire est parue entre la CAPD et la diffusion de ce compte-rendu. Donc ne pas tenir compte de la réponse de l'administration.**

Sylvain Boisseau et Véro Duran pour la FSU-SNUipp 65

