



Compte rendu de la CAPD du mardi 30 mai 2017

SNUipp-FSU 65

Présents :

- Pour l'administration : M Fassi (SG faisant office d'IA), Mme Mercy, M Rey
- IEN : Mme Péyrègne, Mme Messonnier et Mr Coignus
- SNUipp : Sylvain Boisseau, David Castebrunet, Charlotte Mauries et Sylvette Le Moal
- SGEN : 2 titulaires (+ 1 suppléante)

L'IA n'était pas présent : réglementairement, il n'est plus IA des HP, le nouvel IA n'ayant pas encore été nommé, Mme Fassi préside la CAPD.

Déclaration liminaire du SGEN et du SNUipp. Le SGEN insiste sur les entorses aux règles du mouvement sur Aureilhan, Séméac et sur les postes à profil attribués l'an dernier. Le SNUipp fait le bilan de la gestion de l'Inspecteur d'Académie sortant.

Commentaires de l'Administration suite à lecture des déclarations liminaires :

- Mme Fassi s'excuse de ne pas en avoir informé les syndicats des décisions qui ont été prises par l'administration à savoir accorder aux collègues recrutés en juin 2016 sur postes à profil, postes octroyés à titre provisoire, une priorité sur ces postes (direction Lapacca, direction Auzon et maître référent). Cette information n'a été donnée aux syndicats que lors du groupe de travail sur les mesures de carte scolaire.

De même, pour le recrutement de contractuels, les syndicats ont été informés par « des bruits de couloir » et ont eu l'information officielle après questionnement de l'administration. Mme Fassi invoque que le temps a manqué.

Enfin, en ce qui concerne le poste de Séméac, Mme Fassi souhaite régulariser la situation pour l'année 2018.

Ce genre de situation est toujours très gênante : d'une part, les syndicats ne peuvent pas jouer leur rôle, d'autre part on les met devant le fait accompli. Au final, les informations que nous avons données aux collègues se sont retrouvées erronées, et nous ont amenés à téléphoner aux collègues concernés pour leur dire l'inverse de ce qu'on leur avait dit au préalable (bonjour la crédibilité de la parole syndicale !). Mais ces informations ont pu induire en erreur des collègues qui auraient certainement fait autrement leur mouvement s'ils avaient su que ces postes étaient réservés.

Quant au « pataquès » sur l'école de Séméac, il est lié au fait que nous avons soulevé en CDEN : Mme Isson, Maire de Séméac, avait décidé de mettre en place un dispositif bilingue Occitan dans l'école maternelle Bousquet, ce de façon informelle, en utilisant les compétences de la Directrice. Ainsi, l'apprentissage de l'Occitan reposait sur la seule directrice. Le SNUipp s'était insurgé à l'époque contre ce dispositif, arguant du fait que la dite-directrice pouvait vouloir changer de poste. Eventualité apparemment pas envisagée par Mme le Maire et balayée par l'IA. Au final, ce qui devait arriver arriva : à savoir la directrice souhaite changer de poste, personne d'autre sur l'école ne peut assurer l'apprentissage de l'Occitan, l'administration se voit « dans l'obligation de flécher le poste de direction en Occitan ». Plusieurs solutions envisagées par l'IA : si personne ne répond aux exigences, il sera interdit à la collègue directrice de bouger ! Opposition unanime des syndicats. Une collègue avec l'habilitation est nommée directrice. Ouf ! Mme Fassi s'engage pour l'an prochain à « décrocher » l'Occitan du poste de direction. (ce qui signifie en creux qu'il faudra soit mettre un moyen supplémentaire sur l'école soit fermer un poste d'adjoint pour ouvrir un poste d'adjoint Oc....).

Mais il y a plus drôle : aux dernières nouvelles post CAPD, la collègue nommée sur ce poste après un vœu géographique, se sent capable de faire apprendre 2 ou 3 chansons mais certainement pas d'assurer un enseignement bilingue. Et repataquès, c'est la collègue qui devait prendre la direction au barème qui est nommée. Qui va assurer l'Occitan ??? A suivre très attentivement.

- Sur l'alourdissement des tâches administratives Mme Fassi indique que l'IA n'est pas responsable mais que la responsabilité incombe aux instances nationales.
- Sur le recrutement des enseignants contractuels, il s'est effectué via Pôle Emploi, BAC+3 avec commission d'entretien (2 IEN). Ces collègues sont en contrat CDD jusqu'au 7 juillet 2017. Ils sont affectés sur des remplacements courts et le tuilage se fait sur le terrain avec les équipes de circonscription. Ils ne touchent pas l'ISSR.

Mme Fassi précise que cette situation avait été anticipée par l'IA mais que le Rectorat n'avait pas entendu ni répondu aux inquiétudes du 65.

Le SNUipp est intervenu pour dénoncer ce type de procédures : le SNUipp insiste car les personnels arrivent sans formation alors qu'enseignant est un vrai métier et que ce genre d'appel par Pôle Emploi vient dévaloriser la fonction ; les besoins en poste doivent être mieux définis pour éviter ce genre de situation à flux tendus ; notamment au niveau des PES, des écarts énormes sont constatés d'une année à l'autre alors que des besoins existent.

Mme Fassi affirme que le but n'est pas de multiplier les appels à Pôle Emploi ; quant au rééquilibrage du nombre de PES, si le département est passé de 20 PES Initialement prévus, à seulement 6 PES, c'est qu'il a fallu réalimenter le vivier de la Haute Garonne. « C'est la répartition de la difficulté » nous dit la SG. Suite à nos interrogations par rapport aux autres départements, Mme Fassi annonce que le département des HP est considéré en surnombre budgétaire malgré le déficit en personnel.

Pour la première fois, notre département a recours à des contractuels, alors que ce type de recrutement est déjà habituel dans le 31 et dans les autres départements de l'Académie. Ce qui nous laisse craindre que ce type de solution risque d'être réutilisé l'an prochain, dès que le manque de remplaçants se fera sentir. Le SNUipp dénonce cette solution. S'il y a des besoins, et il y en a, il faut mettre en place un recrutement à la hauteur de ces besoins. D'autre part, l'administration ferait bien aussi d'anticiper pour l'avenir car il n'échappera à personne qu'avec le recul de l'âge de départ en retraite, la santé des personnels va se fragiliser et les congés maladie se multiplier.

- 4 collègues ont demandé de pouvoir bénéficier des 50 points RQTH pour le mouvement. Ces dossiers étaient auparavant étudiés par le médecin de prévention (médecin formé à la médecine du travail qui peut être sollicité par les agents), ils sont depuis cette année, étudiés par le médecin statutaire (médecin commis par le Rectorat). Aucun dossier n'a été validé cette année. L'administration déclare qu'il n'y a pas d'autre alternative que suivre l'avis du médecin statutaire. L'administration rappelle que l'attribution de ces 50 points reste une mesure exceptionnelle et est conditionnée à une amélioration des conditions de travail du personnel sur le poste qu'il demande par rapport à son problème médical. Mme Fassi fera intervenir l'an prochain, le référent handicap du département pour aider les collègues à monter leur dossier.

Le SNUipp informera plus précisément les collègues l'an prochain et leur conseillera de se mettre en rapport avec le syndicat afin de voir si les postes demandés ont bien pour objectif, aux yeux de l'administration, d'améliorer leurs conditions de travail et de les aider dans leurs vœux.

- Sur le cas d'Aureilhan, Mme Fassi déclare qu'il ne s'agit en rien d'une décision disciplinaire à l'encontre du directeur qui a été évincé du mouvement, mais que la décision a été prise dans l'intérêt seul du service, seulement au regard des différends entre le directeur et le maire d'Aureilhan.

Remarque (ironique) du SNUIPP : Pourquoi l'IA n'a-t-il pas déplacé le maire d'Aureilhan

Les PV des CAPD du 8 février et du 14 mars 2017 sont signés avec des modifications apportées sur le tableau des départs en formation.

1. Demandes de départ en congé formation

Volume total demandé : 39 mois. Un volant de 32 mois est accordé au département cette année.

Classement	Nom / Prénom	Mois demandés	Mois déjà accordés	Mois ventilés en CAPD du 14/03/17	Mois Accordés avec traitement	Mois accordés sans traitement
1	LE GALL Sylvie	6	11	6	1	5
2	ROME Sandrine	1	4	1	1	0
3	BAUTE Emmanuelle	9	1,5	9	9	0
4	LOUBET Sandrine	5	7	5	5	0
				21 mois	16 mois	5 mois
5	MEUNIER François	10	0	5	10	0
6	MARMIER Corinne	10	9	5	3	7
7	COURREGES Pierre	1	8	0	1	0
8	BRAU ANTONY Christophe	12	0	0	0	0
9	SARRAUTE Anne	2	0	0	2	0
10	DELION Estelle	3	0	0	0	0
11	TORNE JOUEN Emmanuel	10	0	0	0	0
				10 mois	16 mois	7 mois
12	DESBROSSE Patrick	12	0	0	0	0
13	THOMAS Caroline	4	0	0	0	0
				31 mois	32 mois	12 mois

1. Demandes de départ en formations spécialisées CAPA-SH (CAPPEI) :

Après plusieurs changements, différentes propositions de l'administration et de nombreuses erreurs détectées par les organisations syndicales nous validons les départs en formation.

La direction Académique nous informe que cette année, il ne sera pas possible de suivre une formation CAPPEI par le CNED, cet organisme n'ayant pas encore mis en place les formations correspondant au nouveau CAPPEI. Les collègues pourront soit suivre la formation à l'ESPE de Toulouse, soit passer leur diplôme en candidat libre.

Cependant, seuls 3 collègues pourront bénéficier de la formation à l'ESPE. Un candidat qui souhaitait bénéficier d'une formation CNED, impossible à la rentrée prochaine, est obligé de présenter l'examen en candidat libre ; *à la demande du SNUipp, il bénéficiera d'une journée par semaine libérée pour préparer et d'un suivi particulier de l'équipe de l'IEN ASH.*

CAPA-SH option D

Nom/Prénom	Formation
FERCHAUD Nancy	Candidat libre
DELION Estelle	ESPE Toulouse

CAPA-SH option F

4

Nom/Prénom	Formation
DO VALE Alexandra	ESPE Toulouse si pas reçue en candidate libre
UBALDO Bruno	ESPE Toulouse
MONTALS Cécile	ESPE Toulouse si Do Vale reçue en candidate libre

2. Liste d'aptitude au corps des professeurs des écoles

Un seul instituteur passe dans le corps des PE : Suzy DER GHALI.

Il reste 6 instituteurs dans le département. Comme chaque année, l'administration va demander une rallonge auprès du Ministère afin de pouvoir intégrer les instituteurs restants.

3. Tableau d'avancement à la Hors classe

Cette année, 49 collègues ont été promus à la HC contre 44 l'an dernier, soit 5,5% du corps. Nous rappelons que dans le secondaire, c'est 7% du corps qui a accès à la HC et le SNUipp continue de porter cette revendication auprès du Ministère.

La promotion de 49 candidats en hors classe est validée.

Sont promus à la Hors Classe les collègues suivants (par ordre de barème) :

AUDIC Pascal	VILLENAVE Marie José
CRISTILLE Sylvie	POMES Yvette
OSSUN Martine	ERADES Marie Paule
BORDES Jean Claude	PAIS Sylvie
POIROUX Éric	CAZAUBON Joël
STERNA François	DUPRAT Valérie
DELHOMEL Catherine	MISSET Danielle
CAM Jean Pierre	FARGES Hélène
OULIEU Marie Hélène	CAPOMASI Michel
AHMED Lionel	REVELLY Paul
PIRON Jean Claude	GIRAUX Marie Luce
BELIN Marielle	AUDO Christiane
OLALLA Anne Marie	LOBRY Olivier
LOASO Pascale	DHUGUES Pascale
PEREZ Lydia	QUERTAIMONT Régis
LEMAIRE Pascal	TERRADOT Pascale
RECURT Christiane	MARSAC Nadine
PAJIUSCO INDART Isabelle	PILLORE Etienne
VAILLANT Laurent	GODFROY Béatrice
FRAS Jean Patrick	LAPENE Geneviève
BEDREDE Sylvie	EYHERAMENDY Denise
LENNES Isabelle	MADEO LESTERLE Corinne
CASSAGNET BACQUE Laurence	MAHOT Patrick
RAMOND Marie Sylvie	SUERES Michel
BELIN Pascal	

Commentaires du SNUIPP :

- *Les collègues qui sont sur la liste sont tous soit au 10^{ème} soit au 11^{ème} échelon*
- *Le point en plus accordé aux directeurs, aux CPC et aux enseignants en éducation prioritaire, joue un rôle important dans le classement et fait passer des collègues au 10^{ème} échelon devant*
- *Le barème maximal était de 43 ; le barème minimal était de 40*
- *78% des collègues promus étaient au 11^{ème} échelon, 22% au 10^{ème} échelon*
- *Le SNUIPP intervient sur la circulaire du 20/02/2017 qui par un changement des dates des notes retenues (31/08/2017 au lieu de 31/08/2016) pour le passage à la hors classe de manière rétroactive impacte certains PE qui se sont fait inspectés sans connaître cette circulaire. Cerise sur le gâteau : l'administration nous a informés que ce serait la même note qui serait retenue pour les promotions de l'année 2018 (note obtenue au 31/08/2016). Donc toutes les notes obtenues entre le 31/08/2016*

et septembre 2018 ne seront pas prises en compte, alors même que la sélection des promus se fera encore selon le même barème (2 x échelon + note + points de bonif)

4. Mouvement RS 2016

Les statistiques de ce mouvement :

388 participants
211 mutés
67,3% obtiennent leur vœu 1
95 restent sans poste
Nombre de vœux 3411

Le taux de satisfaction cette année est principalement lié aux 5 fusions d'écoles.

Cf. pièce jointe et site : http://65.snuipp.fr/IMG/pdf/Mouvement_2017_par_postes.pdf
et
http://65.snuipp.fr/IMG/pdf/Mouvement_2017_par_Liste_alphabetique_Enseignants.pdf

Les collègues bénéficiant d'une mesure de carte scolaire n'ayant pas obtenu d'affectation à titre définitif pour la rentrée et conservant donc, leurs 5 points de bonification pour le prochain mouvement sont : Catherine GASTAL MARTY et Virginie BERNES. Tous les autres collègues bénéficiant d'une MCS ont obtenu l'un de leurs 6 premiers vœux à titre définitif, ce qui les raye des bénéficiaires de MCS pour le prochain mouvement.

5. Affectations sur postes à profil

- Conseiller pédagogique Tarbes Est ASH : Loïc BRILLET
- ULIS Collège Victor Hugo Tarbes : Erwann LE GLUDIC
- ULIS Lycée Sixte Vignon : Yan LAFFORGUE
- ULIS Collège Blanche Odin Bagnères : Frédérique SPEISER
- ULIS Collège Desaix Tarbes : Christèle MONTEL (moyen 2° degré)
- ULIS Tournay : Marie Pierre TRICLOT
- Dispositif linguistique Anglais Jules Ferry Bagnères : Bastien MONPAYS
- ½ TICE ½ secrétariat CDOEAS : Sandrine JOME

Restent à pouvoir plusieurs postes à profil et un appel à candidature va être envoyé :

- CPC Vic
- CPC Lannemezan
- Animateur TICE Lourdes Bagnères
- MDPH
- CPC Occitan : appel à candidature académique
- CPC Musique

L'administration avance des problèmes de recrutement de conseillers pédagogiques liés à la revalorisation salariale.

Remarque du SNUIPP : Peut-être la revalorisation salariale joue-t-elle sur les problèmes de recrutement mais aussi le changement des missions de ces postes, et comme nous le disent certains collègues, les fortes pressions des IEN sur ces personnels.

6. INEATS/EXEATS

62 personnes demandent le 65. A ce jour, le département pourrait bénéficier de 3 inéats non compensés. 2 collègues ont pu intégrer le département suite au groupe de rattrapage ministériel des permutations informatiques :

- LACHAL Sébastien (78)
- SARTHOU Lucie (47)

Tous les collègues demandant un exéat souhaitent intégrer le 64. Ils sont au nombre de 8. Comme ce département croule sous les demandes et qu'il y a fort peu de chances qu'il prenne grand monde, les possibilités d'inéats dans le cadre des échanges interdépartementaux sont limitées d'autant pour le 65.

Le SNUIPP rappelle à l'administration les règles de classement des collègues demandant à entrer dans le département :

1) Rapprochement de conjoint

- Antériorité de la demande
- Nombre d'enfant
- Barème

2) Problèmes de santé ou sociaux

Même ordre

3) Convenances personnes

Même ordre

Mouvement intra académique :

Demandes d'inéats vers le 65 : 38

- Voeu 1 : 33
- Voeu 2 : 5

Demandes d'exéats du 65 : 2 PES

- Vers 31 : 2

Demandes d'inéats dans le 65 en provenance d'un département hors académie de Toulouse : 62

Demandes d'exéat du 65 vers un département hors académie de Toulouse : 10

- Vers 64 : 8

Questions diverses SNUIPP

1. Conservation de la BI pour les directeurs ayant subi un MCS

Les directeurs perdant leur poste suite aux fusions d'écoles à Loures Barousse, Bagnères et Lannemezan, conserveront-ils le maintien de leurs avantages financiers pendant un an (cette mesure ne touchant que la bonification indiciaire, et non les ISS) ?

Questions :

- Dans la note de service n° 83-204 du 13 janvier 1983 (BO n°3 du 20 janvier 1983), il est indiqué que : « *Les directeurs d'école qui, par suite d'une décision de fermeture de classe affectant l'établissement qu'ils dirigent, subiront une perte de rémunération, conservent, pendant un an à compter de la rentrée scolaire à partir de laquelle ils sont de fait touchés par cette décision, le bénéfice de leur rémunération.* ». Les directeurs des écoles fusionnées qui perdent leur poste à la rentrée 2017 conserveront-ils leur BI et leur ISS pendant l'année 2017/2018 ?

Conservation pendant un an de la BI (même si nombre de classe inférieur) et pas de l'ISS à condition d'occuper un poste de direction à la rentrée 2017.

- Si les directeurs conservent pendant un an la BI afférente à leur ancien groupe, les chargés d'école 1 classe qui perdent par mesure de carte scolaire leur poste vont-ils conserver pour cette année les 3 pts de BI ?
- A cette même question en novembre 2015, vous nous aviez répondu que dans le département, nous conservions la BI et l'ISS en cas de mesure de carte scolaire mais que cette mesure avait été remise en cause et que les directeurs concernés ne conservaient que la BI. Qu'en est-il exactement et qu'en sera-t-il pour l'année 2017/2018 qui voit de nombreux directeurs perdre leur poste (au moins 10)
- Sachant que le passage à la classe exceptionnelle, par ailleurs très contingentée, pourrait être accessible aux directeurs d'école ayant exercé au moins 8 ans dans une fonction de direction d'école, les personnels concernés par des fusions d'école, et plus particulièrement les directeurs, souhaiteraient avoir des assurances quant à leur déroulement de carrière. Cette décision de l'administration risque, en effet de leur faire perdre le bénéfice d'un passage à la classe exceptionnelle mais aussi un bénéfice indiciaire qui déterminera leur niveau de pension lors de leur départ en retraite.

La note de direction des affaires financières du 5 novembre 2009 est claire :

Non, à moins que le directeur ait été nommé directeur dans une autre école mais d'une catégorie inférieure. Les directeurs ayant été nommé sur un poste d'adjoint ne percevront aucune indemnité compensatrice. La conservation de la BI est liée à la fonction de directeur, donc à partir du moment où le directeur perd son poste et devient adjoint, il ne peut plus prétendre à percevoir cette indemnité.

Tous les directeurs qui sont nommés sur la direction de la nouvelle école ne sont pas concernés par cette question.

Pas de réponse de l'administration sur l'impact de ces fusions sur les carrières des collègues (passage à la HC/ à la classe exceptionnelle). Pour le passage à la classe exceptionnelle, 8 années de direction sont demandées. Pas d'information à ce jour sur le fait que soient regardés seuls les directeurs en fonction, ou bien les PE comptant au moins 8 années de direction sur l'ensemble de leur carrière.

Les fusions d'écoles intervenues cette année vont donc coûter cher aux collègues qui perdent leur poste pour redevenir adjoint (3 130€/an pour les directeurs de 2 et 3 classes /4 100€/an pour les directeurs de 4 et 5 classes).

2. Retrait de salaire pour RDV médical

Il est indiqué dans la circulaire départementale du 20 mars 2014, au sujet des autorisations d'absence, que sont considérées comme « convenance personnelle et accordées systématiquement sans traitement », les autorisations d'absence pour rendez-vous médical qui doivent « être pris en dehors des obligations de service ». Il est rappelé d'autre part qu'une « autorisation d'absence accordée sans traitement décompte l'ancienneté générale de service » mais rajoutons qu'elle réduit aussi la durée d'assurance, ce qui peut valoir un trimestre en moins décompté aux collègues, ce qui n'est pas neutre.

Vous n'êtes pas sans savoir que notre département est sous tension quant à l'accès aux soins : manque de généralistes, rendez-vous chez les ophtalmologues, les dermatologues, et autres spécialistes pouvant atteindre des délais effarants allant de 6 mois à 18 mois, les collègues n'ayant dès lors plus vraiment le choix de prendre des RDV en dehors de leurs horaires de travail. D'autre part, tout examen plus spécifique de santé conduit les personnels à des déplacements sur Toulouse ou Pau, c'est-à-dire dans un département autre que le 65. Les collègues se trouvent devant un choix compliqué : retarder voire annuler des examens médicaux qui peuvent avoir des conséquences lourdes pour leur santé ou bien perdre une journée de salaire qui pourrait avoir des impacts négatifs sur leur niveau de retraite (décote par exemple). Nous rappelons quand même, que contrairement à ce qu'exige la Loi, l'Education nationale n'a pas mis en place une médecine du travail digne de ce nom et que les enseignants n'ont droit à aucun suivi médical tout au long de leur carrière. Quelles mesures comptez-vous prendre pour remédier à cette situation ?

De la même façon, il est spécifié dans la circulaire départementale que des autorisations d'absence peuvent être accordées pour soigner un enfant malade. Cependant, il n'y a rien de précis concernant l'accompagnement d'un enfant à un rendez-vous médical hors département pour une consultation à des spécialistes sur Toulouse par exemple.

Quelle réponse l'administration fait-elle dans ces cas-là ?

Enfin, ces autorisations d'absence dépendent beaucoup aussi de la bienveillance des IEN et, selon les circonscriptions, les réponses données aux collègues sont très variables.

Comment unifier au mieux, et dans l'intérêt des personnels, la gestion de ces autorisations d'absence ?

Afin que la circulaire départementale soit la plus claire possible et que les collègues puissent le moins possible être pénalisés par des décisions administratives qui ne prendraient pas en compte le contexte de la médecine sur le département, nous souhaiterions qu'un Groupe de Travail soit organisé sur ce sujet. Nous rappelons quand même, que contrairement à ce qu'exige la Loi, l'Education nationale n'a pas mis en place une médecine du travail digne de ce nom et que les enseignants n'ont droit à aucun suivi médical tout au long de leur carrière.

Quelles mesures comptez-vous prendre pour remédier à cette situation ?

Pour l'instant il est impossible de recruter des médecins du travail. Il est même difficile de recruter des médecins de l'éducation nationale, car l'attractivité des postes est très réduite.

Il n'y a rien de précis concernant l'accompagnement d'un enfant à un rendez-vous médical hors département pour une consultation à des spécialistes sur Toulouse par exemple.

Quelle réponse l'administration fait-elle dans ces cas-là ?

La circulaire du 15 mars 2017 clarifie, si besoin est, la circulaire départementale : les RV médicaux ne donnent pas droit à des autorisations d'absence.

Mme Fassi n'accède donc pas à la demande du SNUipp de mettre en place un groupe de travail sur le sujet car la nouvelle précisement toutes les autorisations d'absence. L'administration ne peut qu'appliquer la règle à la lettre.

Voilà plusieurs fois que le SNUipp pose cette question des autorisations d'absence à l'administration, et à cette question, la réponse de l'administration devient de plus en plus restrictive. Ces restrictions des autorisations d'absence mettent les collègues en difficulté et ne se justifient que par les promesses intenables de la Ministre auprès des fédérations de parents d'élèves d'assurer tous les remplacements d'enseignants absents. S'il manque des enseignants remplaçants, le SNUipp a une solution : recruter des personnels. A noter également que cette nouvelle circulaire a pour objectif de remédier aux non remplacements des collègues du secondaire mais s'applique uniformément à tous les personnels de l'éducation nationale.

Reste une question : comment se défendra l'administration devant un tribunal administratif sur une mise en cause d'un agent pour mise en danger de la vie d'autrui. Car c'est bien ce qui risque de se produire si l'agent attend les vacances pour faire diagnostiquer une maladie grave !

Rappelons aussi qu'une journée sans traitement peut coûter un trimestre d'assurance et entraîner une décote.

3. Promotions Hors Classe

Les collègues pouvant bénéficier d'une promotion à la hors classe voyait leur note obtenue au 31 décembre de l'année précédente prise en compte dans le barème. La circulaire du 20 février 2017 indique que pour la promotion 2017, c'est la note au 31 août 2016 qui sera prise en compte. Les personnels qui auront été inspectés entre le mois de septembre et le mois de décembre 2016 seront ainsi pénalisés par cette modification. Si cette information leur avait été donnée de façon anticipée, ils auraient pu demander à leur IEN une inspection avant la fin de l'année scolaire 2015/2016. D'autre part, nous avons appris en groupe de travail que, pour la campagne 2018, ce serait toujours la note au 31/08/2016 qui serait prise en compte.

Comment l'administration justifie-t-elle cette décision ?

L'administration entend et comprend notre étonnement. Mais comme souvent, elle indique que c'est une décision ministérielle.

Le SNUipp informe l'administration que le syndicat est toujours en négociation avec le Ministère sur ce point.

4. Promotions classe normale

Les PE actuellement aux 6^{ème} et 8^{ème} échelon de la classe normale doivent être intégrés au 1^{er} septembre 2017 sur la nouvelle grille suite aux accord PPCR, et ce de la façon suivante : les personnels ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans le 6ème échelon et plus de 3 ans et demi d'ancienneté dans le 8ème échelon, seront directement intégrés respectivement dans le 7^{ème} et 9ème échelon. Quant aux personnels ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} et moins de 3 ans et demi dans le 8ème, resteront dans leur échelon respectif et garderont leur ancienneté.

Comment l'administration compte-t-elle étudier la situation des PE qui auraient pu bénéficier d'une promotion au grand choix et donc changer d'échelon au bout de 2 ans et demi ?

Selon quels critères les personnels pouvant bénéficier d'une accélération de carrière à ces deux échelons, vont-ils être sélectionnés ?

Travail en cours avec les IEN. Attente de cadrage académique. Pas de note chiffrée...

D'autre part, les personnels ayant fait une carrière d'instituteurs puis de PE mais sans reconstitution de carrière (passage dans le corps des PE par liste d'aptitude), atteignent à peine le 11^{ème} échelon de la classe normale avant de partir en retraite, certains reculant leur départ en retraite pour l'atteindre. Ceux d'entre eux qui pouvaient bénéficier d'une promotion au grand choix au bout de 3 ans dans le système actuel seront victimes de l'uniformisation à 4 ans des nouveaux temps de passages aux 10^{ème} et 11^{ème} échelons. Leur promotion sera ainsi retardée d'un an.

L'administration compte-t-elle étudier au plus près les situations de ces personnels ?

Mme FASSI répond que l'administration ne peut qu'appliquer la règle : c'est 3 ans pour tout le monde, c'est la nouvelle règle.

Une grille d'évaluation est en cours d'élaboration pour déterminer les collègues qui pourront bénéficier d'une accélération de carrière aux 6^{ème} et 8^{ème} échelons. Il n'y aura plus de note pour évaluer les PE mais comme il faut tout de même départager les personnels, il faudra quand même évaluer. Comme dans d'autres administrations, il y aura une grille de compétences à la disposition des IEN. Plus de notes chiffrées, mais des acquis/non acquis.

L'administration n'a toujours pas de réponse à donner en ce qui concerne les PE qui n'ont pas encore accédé à la hors classe et qui sont à la veille de partir en retraite.

La circulaire sur la mise en œuvre du PPCR rappelle « le principe que tout enseignant doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades ».

Cette deuxième partie reste très théorique dans la mesure où le barème, contrairement à notre demande ne bonifie pas les collègues au 11^{ème} échelon et celles et ceux les plus proches de la retraite.

Il s'agit pour le SNUipp-FSU que ce principe devienne réalité pour tous y compris pour les collègues ex instituteurs qui ont parfois une carrière longue (plus de 30 ans voire 35...) et vont partir pour certains à la retraite au 1/9/2018 sans avoir accédé à ce grade. Il renouvelle la demande d'une bonification.

11

5. Accès au LSUN

Il semblerait que les enseignants remplaçants assurant des suppléances de longue durée sur une école différente de leur école de rattachement ne pourraient pas accéder au LSUN pour cette école, la DSI Toulouse ayant répondu qu'il était impossible de leur attribuer des droits sur l'école et la classe. La réponse donnée par l'administration serait qu'il revient au directeur de compléter le LSUN à la place de l'enseignant absent.

Au vu de la multiplicité des tâches qui incombent aux directeurs à qui on avait promis un allègement substantiel de leur travail administratif, nous considérons que cela ne fait pas partie du travail lié aux fonctions du directeur.

Que propose l'administration ?

Mr Coignus : le constat est partagé, c'est la DSI (division des systèmes d'information) qui a fait cette réponse. La question est en cours de traitement...il peut y avoir une organisation interne à chaque école. Cependant, Mme Fassi précise que l'on est là, face à des cas marginaux et que l'administration comprendrait très bien que le LSUN ne soit pas rempli dans ces circonstances.

Le SNUipp peut donc, très tranquillement, recommander aux directeurs concernés par cette question, de ne pas remplir le LSUN à la place des collègues en congé maladie ; les élèves ne seront pas impactés pour autant.

D'autre part, lors de la CAPD du 2 février 2017, Monsieur l'Inspecteur d'Académie avait clairement indiqué que le LSUN devait être fonctionnel à la rentrée 2017. Dans certaines circonscriptions, il est exigé par les IEN au moins pour les élèves de CM2.

Comment expliquez-vous ce changement ?

Les IEN indiquent qu'il n'y a AUCUNE OBLIGATION mais incitent les enseignants à se familiariser avec l'outil. La logique : s'y mettre dès maintenant pour être opérationnel à la rentrée 2017. Les IEN s'engagent à accompagner les enseignants dans cette démarche s'ils le souhaitent.

Le SNUipp conseille donc aux enseignants de faire comme ils veulent : soit ils décident de compléter le LSUN dès cette fin d'année scolaire, soit ils attendent la rentrée 2017, il n'y a à ce jour, aucune exigence de la part de l'administration pour le remplir obligatoirement avant cette fin d'année scolaire.

6. Recrutement de contractuels

Au 10 mai 2017, vous nous avez annoncé le recrutement de 5 contractuels sur notre département.

Comment ces personnels ont-ils été recrutés ?

Avec quel type de formation ?

Sur quel type de contrat ? Sur quelle durée ? Sur quel échelon ?

Avec quel type de soutien pédagogique ?

Que vont devenir ces personnels à la rentrée prochaine ?

[Cf. réponse donnée suite aux déclarations liminaires](#)

7. Recrutement de PES

En 2015/2016, 0 PES recrutés / en 2016/2017, 30 PES recrutés / en 2017/2018, 6 PES recrutés.

Comment l'administration peut-elle expliquer de telles variations de recrutement ?

D'autre part, sur les 6 PES, 2 sont recrutés en Occitan. Seront-ils recrutés pour le 65 ou non ?

[Cf. réponse donnée suite aux déclarations liminaires](#)

8. Prélèvement à la source

Le Ministère des Finances communique en ce moment sur le paiement à la source des impôts sur le revenu. Sans préjuger des choix du nouveau gouvernement, nous voudrions savoir si les services des payes du Rectorat sont prêts et surtout si les agents ne seront pas lésés par le manque de souplesse de ce service en cas de modification des revenus de la famille ?

[La secrétaire générale n'a aucune information à ce propos.](#)

9. Poursuite de scolarité

Les écoles ont reçu la circulaire sur la poursuite de scolarité avec un lourd protocole ainsi qu'un calendrier à respecter. Les maintiens ne sont plus autorisés que de façon marginale.

Quel est l'intérêt de ce protocole qui va à l'encontre de la simplification administrative ?

Mme Fassi : la circulaire est à revoir mais le protocole est facile à utiliser. Après quelques explications ils entendent tout de même que pour environ 14 redoublements dans l'année, c'est un protocole qui touche tous les élèves et qu'il s'avère donc très lourd.

Les IEN : beaucoup d'appels des familles pour des passages anticipés. Les parents, quelque soit la décision de l'école, peuvent toujours faire appel, soit pour un passage anticipé, soit pour un refus de maintien, soit pour une demande de maintien, c'est réglementaire. On compte environ 10 à 12 appels par an, ce qui est beaucoup selon l'administration.

Stages syndicaux : Le SNUIPP a rappelé à l'administration que l'utilisation de la « nécessité de service » pour émettre un avis défavorable par les IEN à des PE désirant participer à un stage syndical était réglementée.

Exemple :

-Un avis défavorable de l'IEN pour la participation d'un directeur sur temps de décharge est illégal comme le précise le jugement du conseil d'état du 25 septembre 2009.

-Un avis défavorable de l'IEN pour un PE ou un directeur sur une école de plus de 3 classes est largement contestable.

Seule la nécessité de service peut être appliquée sur une classe unique ou une petite école quand aucun remplaçant n'est disponible.

Le SNUIPP sera très vigilant sur les avis donnés par les IEN pour la participation des personnels à des stages syndicaux sur temps de travail.

13

10. Questions SGEN CFDT :

- Frais de repas sur poste fractionné : il n'y a plus de minimum kilométrique pour obtenir le remboursement.
- Indemnités afférentes au poste UEM de Barbazan-Debat : l'unité autiste n'est pas différenciée des autres postes rattachés à l'IEM. La question sera posée à la DAJ.
- Indemnité enseignant référent : pas de décision rectorale à ce jour
- Lieu de stage des PES : des écoles berceaux ont été choisies. Nous restons en attente de leur validation par l'administration et notamment du GT sur les temps partiels et les blocs-postes
- Situation des personnels PES 2016 : Combien d'entre eux sont en situation fragile ? une seule. Elle est accompagnée et a été convoquée par le jury académique
- Remplacement : Quelle est la situation du non remplacement des congés maladie par circonscription depuis janvier ? Combien de stages annulés ? Combien de personnels BD sont en dépassement de leurs heures d'enseignement ?

Pas de stages annulés. Taux de non remplacement assez élevé. Un point de situation sera envoyé aux organisations syndicales.

- Ecole de Louey. La mairie a installé une caméra de surveillance dans la cour de récréation de l'école, ce qui est totalement illégal. La CNIL a été informée par l'IA et par l'IEN. La caméra a été désactivée par le directeur de l'école. L'administration attend une réponse de la CNIL car l'IA n'a aucun pouvoir sur le Maire pour exiger le retrait de ladite caméra.

Cette CAPD laisse un goût amer. En effet, après le départ de Monsieur l'Inspecteur d'Académie, il ne nous a pas été possible de lui demander des explications sur plusieurs points qui sont donc restés sans réponse :

- Le fait que, pour faire accepter à Madame le Maire de Séméac la fusion des écoles élémentaires l'an dernier, l'IA lui a laissé mettre en place un enseignement bilingue en Occitan à la maternelle Bousquet, enseignement non validé en CDEN et donc basé exclusivement sur la bonne volonté de la directrice. Nous avons soulevé en CDEN cette extravagance et les risques que cela comportait si la collègue souhaitait demander son changement. Ce qui devait arriver arriva plus vite que prévu et la seule réponse donnée par l'IA fut d'interdire à la directrice de faire son mouvement. L'intervention syndicale l'a fait reculer mais n'a pas pour autant résolu le problème.*
- Le fait que, au nom de l'intérêt du service, le collègue devant occuper le poste de directeur de l'école de Lamartine selon les règles du mouvement, se voit refuser cette nomination. Intérêt du service ou réponse bienveillante aux demandes du Maire d'Aureilhan ? Le SNUipp s'est insurgé sans succès contre ces pratiques qui tendent à se multiplier et à donner l'illusion aux pouvoirs politiques locaux qu'ils pourraient avoir la main sur les agents de l'éducation nationale.*
- Le fait que, en dehors des règles du mouvement élaborées avec les organisations syndicales, et sans en alerter lesdites organisations, l'IA décide au dernier moment d'accorder une priorité absolue aux collègues ayant obtenu l'an dernier leur poste suite à une commission « poste à profil ».*
- Le fait que le tableau des départs en formation a subi 3 modifications non liées à l'attribution du nombre de mois par le rectorat, mais bien par les changements de pied de l'IA.*
- Le fait que les collègues ayant demandé un congé formation pour se former avec le CNED et qu'au dernier moment, on se rende compte que le CNED n'avait pas mis à jour ses formations CAPPEI et que cette formation ne pourrait donc pas se faire.*
- Le fait que le ministère décide rétroactivement, c'est-à-dire en février 2017, de modifier, au nom du PPCR, les règles des barèmes alors en vigueur pour les passages à la hors classe.*
- Sans parler du recrutement de contractuels, nouveauté dans le département mais nouveauté qui risque de s'installer, du peu de recrutement de PES pour la rentrée 2017, de la dernière circulaire qui aggrave et encadre encore un peu plus les autorisations d'absence, des absences de réponses sur les passages à la HC des collègues proches de la retraite, du flou artistique qui règne sur les futures modalités de promotions, de la position dogmatique du Comité Médical Départemental qui refuse systématiquement toutes les demandes de congé longue maladie considérant certainement les enseignants comme des tire au flanc potentiels,*

Les combats syndicaux qui s'annoncent sont d'une ampleur rarement atteinte. Le SNUipp y prendra toute sa place pour exiger

- Le respect ABSOLU du paritarisme*
- La protection des agents que leur doit leur hiérarchie : protection dans le cadre de leur métier contre les mises en cause par les familles, par les élus locaux, mais aussi protection au niveau de la santé physique comme mentale*