



Compte rendu de la CAPD du mardi 29 janvier 2019

SNUipp-FSU 65

Présents

M. AUMAGE (DASEN), Mme GONCET (Secrétaire Générale)

Administration : Mme DOIDY (DRH), Mme LOPEZ

IEN : Mme DUCES (IEN ASH), M. COIGNUS (IEN VVA), Mme MEISSONIER (IEN Tarbes ouest), Mme LAVIT (IEN maternelle).

Représentants du personnel :

SNUipp-FSU : Sylvette Le Moal, Charlotte Mauries-Bielecki, Sylvain Boisseau, Magali Laborde et Véronique Duran

SGEN CFDT : Agnès Puzos, Martine Cassagnet et Hélène Farges

Présentation de la nouvelle Secrétaire Générale : a été SG entre autres pour le CNED, et l'Onisep. Elle a débuté sa carrière en lycée technique.

Elle nous assure sa satisfaction de venir travailler dans le 65 ... « Pour l'école du socle et de la confiance » ...

Secrétaire de séance : SNUipp-FSU 65

Déclarations liminaires des deux syndicats (celle du SNUipp-FSU ci-jointe).

Commentaires du DASEN à propos de ces déclarations :

Ne répond pas sur les sujets de portée nationale. Se dit attaché à travailler sur des critères qualitatifs et non sur les critères théoriques. Il se dit sensible à l'égalité H/F.

Concernant la problématique des instituteurs, il nous informe qu'il n'en reste qu'une sur le département. Nous l'avons alerté sur la situation de PE anciens instits devenu(e)s PE par liste d'aptitude qui n'ont pas eu droit à une reconstitution de carrière, ce qui a notamment pour conséquence un départ à la retraite sans avoir atteint la hors classe ni même parfois le 11ème échelon de la classe normale, ce qui n'est pas acceptable pour le SNUipp. Le DASEN répond que c'est compliqué à prendre en compte par les IEN lorsqu'ils proposent une appréciation au DASEN. Il ne sait pas comment discriminer l'ancienneté dans le corps des Instituteurs comme élément d'appréciation dans le PPCR. A cette occasion, il rappelle qu'il est revenu sur l'AGS, pour le passage à la Hors classe, preuve que l'on peut trouver des modus vivendi. L'an dernier, le SNUipp avait demandé et obtenu que l'AGS (et non l'ancienneté dans le corps des PE) soit prise en compte dans le calcul du barème pour le passage à la Hors-classe.

Le DASEN tient à revenir sur le fait qu'il n'y ait eu aucun recours engagé par des PE auprès l'administration suite à l'appréciation donnée à l'occasion de leur RDV de carrière. Il nous informe que s'il reste des situations incomprises, les IEN peuvent échanger avec les personnes concernées.

Temps partiels : groupe de travail le 7 février. Un autre groupe de travail sur la circulaire du mouvement aura lieu fin février avant d'être présentée au CTSD de mars.

Ordre du jour :

- Avancement à l'ancienneté et avancement accéléré suite aux rdvs de carrière.
- Mouvement interdépartemental - point sur les candidatures.
- Questions diverses

1) **Avancement**



Compte rendu de la CAPD du mardi 29 janvier 2019

SNUipp-FSU 65

Avancement à l'ancienneté :

Ces promotions ont été réalisées début janvier pour la campagne qui va du 01/09/2018 au 31/08/2019.

Classe Normale des PE : 222 collègues bénéficient de cet avancement (15 % Hommes 85 % Femmes)

Hors Classe : 34 collègues (20 % Hommes, 80 % Femmes)

Classe exceptionnelle : 6 collègues (33 % Hommes 66 % Femmes).

SNUipp : dans le document remis, 7 collègues qui passent au 10ème échelon de la Classe Normale devraient bientôt partir à la retraite (nés entre 1957 et 1962). Nous demandons au DASEN ce qu'il compte mettre en place pour ces collègues afin qu'ils puissent passer à la Hors classe avant leur départ à la retraite. Le DASEN s'est engagé à porter une attention particulière à ces situations.

Accélération de carrière des PE aux échelons 6 et 8.

Sont promouvables les PE qui ont 2 ans d'ancienneté dans l'échelon 6 (entre le 1^{er} septembre 2018 et le 31 août 2019) et les PE qui ont 2 ans ½ d'ancienneté dans l'échelon 8 (entre le 1^{er} septembre 2018 et le 31 août 2019).

Être promuable, c'est avoir l'ancienneté requise dans un échelon pour pouvoir prétendre à une éventuelle promotion à l'échelon supérieur.

L'accélération de carrière permet de passer au 7^{ème} échelon au bout de 2 ans au lieu de 3 ans / de passer au 9^{ème} échelon au bout de 2 ans ½ au lieu de 3 ans ½.

Cette accélération de carrière concerne 30% des promouvables dans chacun des 2 échelons (30% pour le 6^{ème} échelon et 30% pour le 8^{ème} échelon).

Avant le PPCR, comment ça se passait ?

A partir du 4^{ème} échelon, la progression dans la carrière se faisait à 3 vitesses différentes :

- Au Grand Choix : étaient promus les 30% ayant le plus fort barème des promouvables / échelon
- Au Choix : étaient promus les 5/7 ayant le barème le plus fort parmi les promouvables / échelon
- A l'ancienneté : ceux qui ont atteint au cours de l'année considérée le nombre maximum d'années requises pour pouvoir prétendre à passer à l'échelon supérieur

Accélération de carrière campagne du 01/09/2018 au 31/08/2019

- Passage du 6^{ème} au 7^{ème} échelon :
 - 30 PE promouvables / 9 promus (soit 30% des promouvables)



Compte rendu de la CAPD du mardi 29 janvier 2019

SNUipp-FSU 65

- 4 avis excellent / 9 avis très satisfaisant / 16 avis satisfaisant / 1 non renseigné (personnel arrivant d'un autre département ?)
- Barème : excellent 4 points / très satisfaisant 3 points / satisfaisant 2 points
- 83% de femmes et 17% d'hommes parmi les promouvables
- Sont promus 6 femmes et 3 hommes (soit 66% de femmes et 33% d'hommes)

L'IA a suivi l'engagement pris l'an dernier de ne mettre aucun avis à consolider

Le SNUipp a demandé que soit promue une femme de plus afin de respecter la parité ce qui aurait porté à 77% le pourcentage de femmes promues. Demande refusée par l'IA au prétexte « qu'on n'était pas à un personnel près ».

- Passage du 8^{ème} au 9^{ème} échelon :
 - 39 PE promouvables / 11 promus (soit 30% des promouvables)
 - 10 avis excellent / 10 avis très satisfaisant / 19 avis satisfaisant
 - 85% de femmes et 15% d'hommes parmi les promouvables
 - Sont promus 9 femmes et 2 hommes (soit 82% de femmes et 12% d'hommes)

Pourcentage respecté dans ce second cas. En fait 30% de promus correspondent à 11,7 agents. Cependant, depuis l'an dernier les valeurs <1 ne sont plus prises en compte par le Ministère alors qu'auparavant, une valeur >0,5 permettait la promotion d'un agent supplémentaire.

Quelques questions sur ces promotions :

- Les avis sont-ils contingentés ?

Réponse de l'IA : oui. On attribue 30% d'avis excellent / 30% d'avis très satisfaisant. Il précise que ces valeurs sont des valeurs plafond. (L'IA a donné 20% d'avis excellent / 27% d'avis très satisfaisant). Les inspecteurs ont travaillé ont pris en compte la proportion H/F par appréciation.

- Comment est pris en compte l'avis de l'IEN puisqu'il n'y a aucune case dédiée à cet avis dans le compte-rendu d'évaluation professionnelle ?

Réponse de l'IA : les appréciations sont décidées en conseil d'IEN avec l'IA.

- Parmi les compétences évaluées dans le RDV de carrière, y a-t-il des compétences qui ont une valeur supérieure aux autres ?

Réponse de l'IA : oui (mais nous n'en saurons pas plus).

- Le SNUipp demande s'il existait une circulaire ministérielle pour encadrer ces promotions ?

Réponse de l'IA : non



Compte rendu de la CAPD du mardi 29 janvier 2019

SNUipp-FSU 65

- Le SNUipp demande de préciser quelles sont les modalités de recours pour contester une appréciation donnée suite à un RDV de carrière.

Réponse de Mme Doidy : le PE doit tout d'abord faire un recours gracieux auprès de l'IA pour demander la révision de son appréciation (sous couvert de son IEN) puis, en l'absence de réponse de l'IA ou bien si la réponse est négative, saisir la CAPD. (Le SNUipp vous conseille de contacter les représentants syndicaux dans ces cas afin de connaître précisément la démarche à suivre et les courriers à envoyer. Nous vous conseillons de nous envoyer systématiquement un double des courriers envoyés).

- Le SNUipp demande quels sont les discriminants choisis par l'administration pour classer les collègues promouvables.

Réponse de Mme Doidy : le seul discriminant choisi est l'AGS (Ancienneté générale des services).

SNUipp : le premier discriminant est très clairement l'appréciation de l'IA puis l'AGS. Problème : de nombreux collègues ont le même barème (bien heureusement pas parmi les promus !). Comment sont-ils classés ?

Réponse de Mme Doidy : par ordre alphabétique

SNUipp : Il va falloir mettre en place d'autres discriminants que l'ordre alphabétique pour les futures promotions afin de départager plus équitablement les futures promouvables. Bien heureusement, cela n'a pas eu d'incidence sur l'actuelle campagne.

On peut noter que nous sommes actuellement dans un entre-deux : des collègues ayant bénéficié d'un passage au grand choix ou au choix dans l'ancien système, se voient bénéficier lors de cette campagne d'une accélération de carrière. Cela crée des disparités car des collègues ayant 5 ans d'ancienneté sont promus alors que d'autres ayant 9 ans d'ancienneté ne sont pas promus. Le coefficient de pondération auparavant attribué dans le barème ne fonctionne donc plus.

C'est pourquoi, le SNUipp-FSU rappelle son opposition au système de promotion à deux vitesses pour l'accès aux échelons 7 et 9 et continue de demander l'avancement le plus rapide pour tous. Ne pas oublier que l'avancement des IEN se fait à la même cadence pour tous.

2) Mutations interdépartementales

L'administration ne nous a fourni le jour même de la CAPD un tableau actualisé avec les barèmes des collègues demandant à sortir du département. Ce tableau est encore susceptible d'évoluer dans la mesure où l'administration du 65 n'a pas encore tous les éléments donnés par le Ministère. En effet, jusqu'au 31 janvier le barème est susceptible d'évoluer car les collègues peuvent apporter de nouveaux éléments jusqu'au dernier moment.

Sur les deux demandes au titre du handicap, une seule a bénéficié des 800 points possibles, la seconde n'ayant fait les démarches administratives nécessaires à l'octroi de ces points.

Contrôle des barèmes des demandes de permutations

29 collègues demandent leur changement de département.



Compte rendu de la CAPD du mardi 29 janvier 2019

SNUipp-FSU 65

16 pour rapprochement de conjoints.

20 demandent le 64 / 2 l'Hérault / 2 la Haute Garonne / les autres demandes concernent le Gers, l'Ariège, les Alpes Maritimes, le Gard, la Charente Maritime, le Vaucluse et les Landes.

Les barèmes pour le 64 vont de 27 à 764 à ce jour (des régularisations de dossier sont encore possibles). L'an dernier, 4 collègues ont pu intégrer le 64, département toujours le plus demandé.

Informations diverses :

Recrutement de contractuels : Le DASEN continue à chercher des candidats pour des postes de contractuels. Il se dit déçu par le peu d'engouement des personnes contactées. A ce jour, 3 ont d'ores et déjà été recrutés (pour 5 postes de contractuels) et l'un d'eux ne donne finalement pas suite.

Allègement sur les APC pour les évaluations CP (comme lors de la 1ère session) : Le DASEN veut bien accorder à nouveau un allègement sur les APC mais ces allègements demandés aux IEN ne seront ni forfaitaires ni automatiques. Exemple donné par le DASEN : « Un enseignant qui n'a que 2 CP dans sa classe, ne bénéficiera pas de temps supplémentaire pour saisir les résultats. » Dans tous les cas, il refuse que ce temps soit décompté du temps d'animations pédagogiques, considérant qu'il est dans l'intérêt des enseignants de suivre le plus de formations possibles ...

Le SNUipp dénonce depuis plusieurs années le fait que la formation continue des enseignants se réduise aux seules heures d'animations pédagogiques, qui plus est avec un choix quasiment ou totalement contraint (donc qui n'a plus de choix que le nom).

Notons aussi que la saisie des résultats aux évaluations se fait sur des logiciels en ligne et dépendent donc non seulement de la qualité du logiciel en lui-même, mais également de la rapidité du serveur sur lequel il est hébergé (et du nombre de connectés en même temps) ainsi que de la couverture du réseau ... Problème également rencontré par tous les collègues lors de la saisie des LSUN ...

Questions diverses du SNUipp-FSU 65 envoyées au DASEN avant la CAPD

(Réponses données en CAPD)

1 ENSAP

L'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP) a été mis en service par le Gouvernement le 1^{er} septembre 2018.

Des collègues nous ont signalé des erreurs soit dans la prise en compte des années de service en tant que personnel actif, soit parce qu'ils n'ont pas accès au simulateur de retraite bien qu'ayant atteint l'âge d'ouverture des droits.

Rien dans le serveur n'indique comment faire remonter ces erreurs. Comment les collègues doivent-ils faire dans ces cas-là ?



Compte rendu de la CAPD du mardi 29 janvier 2019

SNUipp-FSU 65

Réponse : il faut faire un mail à son gestionnaire individuel du département en décrivant précisément ses difficultés. Ils regarderont s'il s'agit d'un problème dans leurs bases de données et feront remonter les demandes de modification. Il n'y a que 3 remontées de modification par an ce qui peut se traduire par un délai un peu long pour modifier le dossier sur ENSAP.

Info : les bulletins de salaire version papier seront reçues dans les écoles jusqu'en avril 2019.

2 Candidature à la fonction de directeurs d'école à 2 classes et plus

Dans la circulaire du 16 novembre 2018, il est précisé que pour les PE nommés par intérim pour la présente année scolaire et sollicitant leur inscription au titre de cette même année scolaire, seul l'avis de l'IEN sera requis. C'est seulement si cet avis est négatif que le PE sera convoqué par la commission départementale.

Le plus souvent, lorsqu'un PE assure un intérim de direction, c'est à la demande expresse voire insistante de son IEN.

Face à ce que le collègue pourrait percevoir comme de la non reconnaissance d'un service rendu à son administration, peut-il décider de ne plus assurer cette mission en cours d'année puisque son travail est jugé défavorablement, ou bien refuser de poursuivre cet intérim à la rentrée prochaine si le directeur ne reprend pas son poste ?

Réponse : Tous les enseignants sont susceptibles d'assurer des fonctions de directeur par intérim. L'inscription sur la liste d'aptitude ne veut pas dire que l'on a l'assurance d'obtenir le poste de direction en question s'il paraît au mouvement. Le DASEN nous explique (*mais ses explications sont loin de nous avoir convaincus*) que parfois un IEN a besoin d'un avis tiers, celui du DASEN en l'occurrence, d'où le risque d'être convoqué à un entretien avec le DASEN avant d'être inscrit sur liste d'aptitude.

Le SNUipp-FSU est étonné de la mise en place de telles pratiques qui, bien qu'étant prévues par les textes, n'avait jamais été effectives : jusqu'alors, les collègues assurant un intérim de direction étaient inscrits automatiquement avec l'accord de l'IEN sur la liste d'aptitude s'ils en avaient fait la demande.

3 ARIA

Une nouvelle fois, nous avons été sollicités par un collègue pour qui le logiciel ARIA avait minoré la distance kilométrique effectuée et avait ainsi minoré l'ISSR à laquelle il pouvait prétendre.

En effet, alors que les autres logiciels de kilométrage calculent une valeur supérieure à 20 kilomètres, l'utilisation d'ARIA aboutit systématiquement à ce que la distance retenue affleure le plafond de la tranche inférieure à celle qui devrait être réellement prise en compte. Les écarts d'indemnisation ne sont pas neutres car le montant de l'ISSR passe de 24,66€ à 20,02€ par jour.

Comment l'administration compte-t-elle répondre aux demandes récurrentes de correction du logiciel ARIA ?



Compte rendu de la CAPD du mardi 29 janvier 2019

SNUipp-FSU 65

Le DASEN répond que le Ministère a fait le choix d'un distancier qui est appliqué partout de la même façon et que les services départementaux n'ont pas la main dessus.

Le SNUipp remarque que la différence entre le calcul du logiciel Aria et les kilomètres réellement parcourus se fait toujours au détriment du remplaçant en choisissant toujours la tranche indemnitaire inférieure.

Info : Au 30 novembre, le DASEN dit avoir indemnisé toutes les demandes parvenues concernant les frais de déplacement pour animations pédagogiques.

4 Frais de repas pour les personnels en service partagé

La circulaire n° 2015-228 du 13-1-2016 précise les droits des PE qui complètent leur service dans une ou plusieurs écoles situées dans une commune autre que celle de leur résidence administrative. Ces personnels ont droit à être indemnisés de leur frais de transport et de leur frais de repas pour toute journée durant laquelle ils interviennent ainsi hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale.

L'indemnité de repas versée se monte à 7,63€ par jour de déplacement sauf si le repas est fourni gratuitement.

Pour avoir droit à ces versements, quelles démarches exactes doivent faire les collègues et quelles pièces justificatives doivent-ils fournir ?

Réponse de la DIBAG : lors des déplacements dans Chorus on peut mettre dans l'onglet « frais prévisionnels » les repas pris le midi, sans justificatif (forfait de 7,63 €). Une notice explicative se trouve sur le site du Rectorat.

5 Financement des outils pour les psychologues EN (WISC V).

Cela va faire maintenant deux ans que nous interpellons l'administration sur cette question, et tous les psychologues EN ne sont pas outillés de la dernière version d'évaluation du fonctionnement cognitif (WISC V) qui coûte 1 800 euros l'unité. La majorité des psychologues EN EDA sont contraints d'utiliser un outil obsolète depuis 2016, contrairement à nos collègues du second degré qui ont été dotés dans les mois qui ont suivi la parution de la dernière version.

L'association des maires du département devait être interrogée (mars 2017), chaque circonscription devait être dotée (octobre 2017), les collectivités territoriales devaient prendre en charge l'achat (mai 2018), les démarches étaient en cours (juin 2018).

À ce jour, la situation n'a pas évolué, et les psychologues sont épuisés de demander à travailler dans de bonnes conditions.

Que comptez-vous faire pour résoudre cette situation ?



Compte rendu de la CAPD du mardi 29 janvier 2019

SNUipp-FSU 65

Réponse de Mme DUCES :

Sur la circonscription VVA, la communauté de communes Adour/ Madiran va être dotée ; elle a passé commande.

La totalité de la circonscription de Lannemezan n'est pas pourvue

2 outils pour Tarbes

Un pour VVA

En tout, seulement la moitié des psychologues est équipée de ce matériel.

L'IA nous explique que le financement n'est pas facile à obtenir car l'achat concerne plusieurs communes. Il est difficile d'organiser un financement au prorata du nombre d'élèves de chaque commune, et ce d'autant plus que toutes les communautés n'ont pas la compétence école...

L'IA profite de cette question pour nous convaincre que la mutualisation (comprendre territorialisation) est le remède à tous les maux de l'Ecole. En balayant d'un revers de main le code de déontologie des psychologues, il ne propose finalement aucune solution concrète et demande à l'IEN-ASH nouvellement nommée, de prendre en charge un problème soulevé depuis plus de deux ans.

En bleu italique, les commentaires des élus paritaires du SNUipp