



CAPD du 19 décembre 2018 : compte rendu des élus du SNUipp-FSU

Le profilage des postes se confirme. Les élus du SNUipp-FSU sont opposés à ce principe. Ils ont, par ailleurs, interpellé le DASEN sur de nombreux sujets.

Nous avons eu un échange à propos des évaluations nationales CP et CE1. Le SNUipp-FSU continue de dénoncer la forme et le fond de ces évaluations : tests inadaptés aux élèves, abandon ou juxtaposition avec des évaluations diagnostiques d'école ou de circonscription déjà en place, abandon de la nécessaire expertise des enseignants qui n'ont ni corrigé, ni analysé les résultats de leurs élèves, mise en danger de la maternelle par des tests qui évaluent des compétences non travaillées en GS.

Bilan du mouvement intra-départemental 2018

Phase principale : 2387 participants dont 252 PES. 1178 nominations à titre définitif, 379 enseignants restent sans poste.

Direction d'école : 23 directions sont restées vacantes et 41 ont été obtenues à titre provisoire. 15 T1 et 18 T2 sont nommés sur des directions. Pour le SNUipp-FSU, c'est le signe d'une crise de la direction qui dure et qui s'amplifie. Les directeurs-trices sont submergés par les demandes de l'administration et manquent de temps pour assurer leurs missions essentielles : l'animation de l'équipe pédagogique et des projets, le lien avec les élèves et leurs familles, la coordination avec tous les acteurs de la communauté éducative. Le SNUipp-FSU a participé activement au groupe de travail à propos de la direction d'école et a fait de nombreuses propositions, mais la traduction concrète peine à se mettre en œuvre, notamment faute de moyens. Le projet du gouvernement d'un statut pour la direction d'école, ou les fusions d'école qui se profilent dans notre département, ne répondent en rien aux besoins. Pour le SNUipp-FSU, il faut augmenter le temps de décharge, revaloriser la rémunération des directrices et directeurs, garantir une aide au fonctionnement de l'école assurée par des personnels qualifiés et redéfinir les missions premières d'un directeur/trice.

Affectation des T1 : Seule contrainte pour eux, lors des 2 premières phases du mouvement, les T1 ne peuvent pas formuler des vœux sur les postes du dispositif REP+. Les élus du SNUipp-FSU rappellent leur attachement à la règle d'usage départementale : aucun T1 ne doit être nommé sur un poste spécialisé s'il n'en a pas fait la demande.

Bonification en zone rurale : Stabilité des équipes dans les écoles concernées. Cette bonification avait été abandonnée depuis plusieurs années, elle a été réintroduite à la demande des organisations syndicales, en particulier le SNUipp-FSU, pour aider à pallier le manque de stabilité dans les écoles des zones de grande ruralité.

Conseillers pédagogiques : 8 postes de conseillers pédagogiques sont restés vacants à l'issue des premières phases du mouvement. Pour le SNUipp-FSU, cela s'explique par la très forte détérioration des conditions d'exercice des conseillers pédagogiques. Les représentants du SNUipp-FSU ont alerté à plusieurs reprises le DASEN, les résultats du mouvement leur donnent malheureusement raison encore cette année.

Nouveaux enseignants stagiaires : Leurs postes ont été réservés dès la 1^{re} phase du mouvement, ce qui facilite la nomination des enseignants stagiaires.

T1 sur postes spécialisés et nouveaux nommés sur postes ASH : Les T1 qui ont obtenu un poste spécialisé, après en avoir fait la demande, ont bénéficié d'un stage d'adaptation au poste d'une semaine et d'un suivi régulier des conseillers pédagogiques ASH.

Postes « Plus de Maîtres que de Classes » : 2 postes à Guîtres et Castillon ont trouvé un volontaire dans l'équipe, c'était une proposition du SNUipp-FSU.

Point d'information postes profilés : calendrier et principes

Une note de service a été envoyée aux écoles qui confirme la poursuite du profilage des postes et l'engagement de 3 ans pour les classes dédoublées.

Le SNUipp-FSU s'oppose au profilage des postes qui, au prétexte d'améliorer les résultats de l'école, rend le mouvement opaque et inéquitable et trie les collègues au lieu de les former. De plus, le profilage génère au sein des équipes des tensions contraires à l'effet recherché.

Classes dédoublées: l'an dernier, afin de réduire l'impact du profilage des postes, les élus du SNUipp-FSU avaient proposé de permettre aux équipes de choisir en interne les enseignant·e·s qui occuperont les postes de CP et CE1 dédoublés au lieu de s'en remettre à une sélection externe et imposée par la hiérarchie. Cette proposition avait été acceptée par le DASEN et elle est reprise cette année.

En pratique, dans les écoles concernées par le dédoublement de classes, les équipes pédagogiques proposeront le nom des collègues de l'école qui souhaitent occuper les postes nouvellement créés. Après validation de l'IEN, leur affectation sera prononcée. Si aucun enseignant de l'école ne souhaite enseigner dans ces classes dédoublées, les classes profilées seront créées et attribuées à des enseignants profilés (appel à candidature, profilage, classement hors du barème). Les collègues enseignant déjà en CP ou en CE1 dédoublé cette année peuvent changer de niveau dédoublé au sein de leur école (passer du CP12 au CE1 12 et inversement) ou participer au mouvement en demandant des postes de CP ou CE1 dédoublé. Le SNUipp-FSU s'oppose à l'engagement de 3 ans sur ces postes.

Pour les collègues ayant eu un avis réservé aux commissions d'entretien, le SNUipp-FSU avait obtenu l'an dernier que les collègues puissent obtenir leur poste à titre définitif. Un module de formation spécifique leur sera proposé rapidement et ce sera le cas avant le mouvement.

Ce profilage n'est pas nécessaire et ne répond pas aux demandes du SNUipp-FSU. Pour offrir aux élèves le meilleur enseignement, donnons aux enseignants et à l'école les moyens de bien faire leur métier : moyens humains, formation de haute qualité sur un temps long, confiance dans les équipes, accompagnement des IEN plutôt que sélection.

Recours sur les demandes de révision d'appréciation finale dans le cadre des RDV de carrière

Dans le cadre du PPCR, 3 rendez-vous de carrière sont programmés aux 6^e, 8^e et 9^e échelons.

Le SNUipp-FSU continue de demander que l'avancement de carrière soit déconnecté de l'évaluation par l'IEN, tous les collègues doivent pouvoir avancer au même rythme pour atteindre le dernier échelon de la hors-classe.

Les collègues ayant eu un rendez-vous de carrière en 2017-2018 ont reçu l'avis final du DASEN mi-septembre. Les collègues pouvaient contester cet avis. 17 collègues ont fait cette démarche, 5 d'entre eux ont obtenu un avis favorable pour une révision de leur avis. Si le DASEN n'acceptait pas de revoir son avis, les collègues pouvaient saisir la CAPD. 7 collègues ont suivi cette procédure jusqu'au bout, 3 collègues obtiennent une révision de leur avis en séance. Pour connaître le résultat de la CAPD, contactez le SNUipp-FSU.

Le SNUipp-FSU demande des précisions sur le cadre général, la façon dont les avis ont été donnés. Ce sont les IEN qui ont proposé l'avis final au DASEN, qui est garant de l'équité entre les circonscriptions, entre les hommes et les femmes.

Une attention particulière avait été initialement portée sur les compétences du 1^{er} bloc.

Les collègues sont parfois déçus car l'avis final ne correspond pas toujours à ce qui a été dit en entretien, l'avis final est pour quelques collègues fonction non pas de leur évaluation personnelle mais d'un équilibre global à l'échelle de la circonscription. Le SNUipp-FSU dénonce le manque d'harmonisation et de transparence.

Avancement d'échelon automatique des PE et instituteurs

Les avancements à l'ancienneté seront effectifs sur la paie du mois de décembre.

Point d'information Postes Adaptés de Courte Durée

19 nouvelles demandes d'entrée dans ce dispositif qui permet aux enseignants confrontés à des difficultés de santé le maintien dans un emploi (CNED, Canopé...)

Le SNUipp-FSU renouvelle sa demande de la tenue, en amont du groupe de travail académique, d'un groupe de travail départemental sur l'attribution des postes adaptés afin de permettre aux représentants du personnel de réaliser leur travail d'accompagnement des collègues dans de bonnes conditions. Le DASEN accède à cette demande, le groupe de travail se tiendra le mardi 8 janvier.

Questions diverses posées par le SNUipp-FSU

Sorties scolaires : nouvelles règles

Le SNUipp-FSU dénonce la décision du DASEN de rendre obligatoire la présence d'un 2^e enseignant accompagnant les classes en sortie scolaire hors département ou avec nuitée et ne comprend pas l'utilité de cette sur-réglementation girondine. Le DASEN répond qu'il n'y a pas modification de la règle mais qu'il s'agit de pointer le besoin de sécurité pour les élèves, mais que ces recommandations ne doivent pas pénaliser les projets. Pour le SNUipp-FSU, il y a un risque de mettre à mal de nombreux projets, des procédures d'urgence pourraient être prévues, notamment en indiquant un enseignant volontaire pour remplacer, en cas de besoin, le professeur qui accompagne la sortie. Le DASEN garantit que les projets de sortie à vocation pédagogique qui s'inscrivent dans le projet d'école seront examinés, même si un seul enseignant les encadre. Les demandes pour des séjours auxquels il avait été initialement renoncé peuvent être présentées, en respectant les délais réglementaires.

Temps partiel

Pour le SNUipp-FSU, le travail à temps partiel doit être accessible à tout enseignant qui en fait la demande. Il demande qu'il n'y ait pas d'incompatibilité entre certaines catégories de postes et le temps partiel. Le DASEN répond que la circulaire sera publiée avant la fin de la semaine. Il n'y aura pas de modifications des règles.

Suivi des enseignants confrontés à des élèves perturbateurs

Lors de son audience de rentrée auprès du DASEN, le SNUipp-FSU a de nouveau alerté l'administration sur les difficultés rencontrées par les enseignants qui accueillent dans leur classe, des élèves. Le DASEN annonce qu'ils auront une réunion dans l'après-midi et un point sera fait à la prochaine CAPD de janvier.

Contractuels

Le SNUipp-FSU dénonce le recours aux personnels contractuels pour faire face à la pénurie d'enseignants en Gironde. Des moyens existent : de nombreux collègues sont en disponibilité faute de pouvoir intégrer notre département, de plus il reste des dizaines de personnes sur la liste complémentaire du concours qui n'ont pas été appelées. Pourquoi privilégier des personnels non enseignants, non formés, avec un contrat précaire, à l'embauche d'enseignants ? Le DASEN nous précise avoir recruté 50 contractuels.

Démission de PES

Depuis la rentrée, il y a eu 12 démissions d'enseignants stagiaires, remplacés par des PES recrutés sur la liste complémentaire. Ce chiffre est important et il alarme les représentants du personnel du SNUipp-FSU. Nous dénonçons les conditions d'entrée dans le métier. Le nouveau projet du gouvernement va continuer à accroître ces difficultés, puisqu'il prévoit d'envoyer des étudiants en classe sans formation professionnelle.

État des lieux de l'ASH

Le SNUipp-FSU demande la liste des postes vacants. 92 postes sont occupés par des enseignants non spécialisés. Pour le SNUipp-FSU, le nombre de départ en stage CAPPEI doit être à la hauteur des besoins.

Les collègues qui n'avaient pas la bonne option du CAPASH ou CAPPEI ont été nommés à titre provisoire en 2018. Il y a eu 11 collègues concernés, qui bénéficient de 4 semaines de formation, 2 semaines en décembre et 2 semaines en février, à l'issue de laquelle ils pourront être nommés à titre définitif sur leur poste.

Compte personnel de formation

Les services sont en attente de la circulaire académique. Nous y reviendrons en janvier.

La FSU demande que l'ensemble des possibilités pour faire évoluer sa vie professionnelle fasse l'objet d'une communication auprès des personnels et qu'une ligne budgétaire spécifique soit dédiée.