

Compte rendu de la CAPD du 2 mars 2023

Grâce au siège obtenu lors des dernières élections professionnelles, nous avons pu participer à la CAPD fixée le jeudi 2 mars. Celle-ci comprenait : les discours des syndicats, une réponse du DASEN à ces déclarations, 4 recours d'entretien de carrière et un moment de questions-réponses entre les syndicats et l'administration.

Notre compte rendu détaillé :

1) Informations sur les Élections professionnelles :

Taux de participation de 48,8 %

SNUIPP-FSU : 45,2 % : 4 sièges + 1 siège majorité

SE-UNSA : 16,42 % : 1 siège + 1 siège

SUD Éducation – CGT : 14,5 % : 1 siège

SGEN-CFDT : 12,02 % : 1 siège

FO : 10,4 % : 1 siège

2) Déclarations liminaires faites par SNUIPP-FSU ; SGEN-CFDT ; SUD Éducation – CGT

Réponses du DASEN aux déclarations liminaires :

- **A propos de l'assassinat de l'enseignante de Saint-Jean-de-Luz :** l'école est le reflet de la société. L'école doit être protégée, mais cela est parfois difficile car l'agression est due à un élève. Les établissements construits de manière ouverte sont dorénavant fermés par des barrières du fait de besoin de sécurité.

Il est compliqué de trouver un équilibre entre ouverture et sécurité.

L'administration sera toujours du côté des enseignant.es en cas de menace ou de violence portée à leur encontre. Ne pas hésiter à déposer plainte et à le signaler à la DSDEN, qui travaille en collaboration avec la police municipale.

Toute menace est inadmissible.

- **Concertant le manque de moyens dans les écoles :**

Il est vrai que les classes françaises sont parmi les plus chargées d'Europe.

Mais nous sommes également le pays avec une des plus grandes natalités. Certains pays ont un faible taux d'encadrement dû à un faible taux de natalité, mais il est vrai que d'autres pays avec un bon taux de natalité arrivent à avoir un meilleur taux d'encadrement (exemple, pays Scandinave).

Dans le département : le ratio Professeur-es/élèves s'est amélioré : de 2015 à 2023 : alors qu'il y a 4000 élèves en moins en 8 ans, il y a eu la création de 160 postes.

Mais ce ratio n'est pas à la hauteur du P/E académique et national. Il le sera progressivement (dans 1, 2 ou 3 ans ?).

Le DASEN pense qu'il faut saluer le projet de dédoublement dans les REP/REP+ et la limite de 24 élèves en GS-CP-CE1 pour les autres écoles.

- **Concernant les demandes de temps partiel de non droit** : le DASEN entend les arguments des syndicats, mais il ne garantit pas de toutes les accepter. Il précise qu'il y a un enjeu à fournir des personnes pour chaque poste manquant.

A la rentrée 2022 : le DASEN a dû recruter 250 contractuel·les pour compenser le manque de personnel.

- **Sud les questions du dialogue sociale et des demandes d'audience** : les demandes seront honorées dans les délais imparties si possible.

- **Sur la question de l'école inclusive** :

Le DASEN est d'accord avec les propos des syndicats à une nuance près : il y a 1800 AESH dans le 1^{er} degré public, avec une croissance régulière de nombre de notifications par la MDPH. Phénomène propre à l'Ille-et-Vilaine : **une augmentation plus forte de notifications de besoin d'accompagnement par AESH (+10 points par rapport à la moyenne nationale).**

Le DASEN pense que certains AESH ne sont pas forcément nécessaires chez les élèves avec un handicap léger, qui devraient développer leur autonomie... (!?) **Note du syndicat : nous ne sommes pas certain·es que le DASEN aie les compétences médicales et pédagogiques nécessaires pour juger de cela.**

Il y a un problème de recrutement des AESH, qui ne concerne pas que notre département. **Ce problème est dû à plusieurs facteurs : la faible rémunération des AESH, la hausse du nombre de notifications d'accompagnement et le fait que notre département ait le plus faible taux de chômage en France...**

Pour y remédier : l'administration travaille sur la possibilité d'établir un contrat multi-employeurs afin que les AESH puissent cumuler plusieurs travaux avec plus de facilité (ex : animateur le midi...). **Note du syndicat : il est assez affligeant que ce soit la seule solution proposée par l'administration. On peut facilement faire le parallèle avec les conditions de travail affligeantes exercées dans d'autres pays libéraux...**

A propos du manque de place en établissement spécialisé : il y a effectivement un manque criant.

L'intégralité de la dotation de postes supplémentaires est dédiée aux besoins particuliers :
Création de 5 ULISS (qui encadreront environ 60 élèves au total)
+ 2 postes d'UPE2A

Les postes UPE2A sont voués à se développer, notamment dans les écoles de campagne.

- **Concernant l'affectation tardive des TRS en 2022** :

Le DASEN partage le constat des effets déplorables qu'ont eu les affectations tardives des TRS à la dernière rentrée. Des mesures seront prises pour éviter cet écueil à la rentrée 2023.

Il fait le parallèle avec les ouvertures / fermetures conditionnelles en septembre, trop importantes sur le département à son goût.

Idée : faire un GT carte scolaire en juin pour prendre des mesures d'ouvertures et fermetures fin juin, afin de réduire le nombre d'ouverture / fermeture conditionnelles en septembre, **et maintenir un GT en septembre pour les écoles où le doute reste en suspens.**

Les syndicats appuient cette initiative, car ce procédé était mis en place il y a quelques années et cela semblait fonctionner bien mieux.

- **Sur la revalorisation de l'ISSR dû à l'augmentation du prix du carburant** : une revalorisation a eu lieu à partir d'octobre, rétroactive au 1^{er} janvier 2022, mais la revalorisation n'a pas encore été faite. Des informations détaillées seront envoyées. **Note du syndicat : cette revalorisation n'est pas assez conséquente selon nous.**

3) Validation du règlement intérieur de la CAPD :

Pas de changement de règlement : **SUD Éducation – CGT Educ'action demande à ce que le règlement soit rédigé en écriture égalitaire.** La demande est accordée.

4) Recours sur les rendez-vous de carrière

- 1 recours de temps partiel qui a été annulé.
- Dans le département, il y a eu 13 recours demandés : 8 recours ont été acceptés en recours gracieux et 1 négatif n'a pas donné lieu à une demande de recours à la CAPD.
- Il reste 4 recours à examiner.
Après discussion avec les syndicats : 3 recours sur 4 ont été acceptés. **Dont 1 recours accepté défendu par SUD Éducation – CGT Educ'action**
- **Question des syndicats : pour les personnes qui n'ont pas eu de rendez-vous de carrière (transition pour les enseignants recrutés avant 2017) et qui ont eu « Satisfaisant » par défaut. Est-il possible de faire un recours ?**
L'administration ne sait pas. En revanche au regard de la hors classe, l'administration veille à ce que ces personnes ne soient pas pénalisées pour le passage à la hors classe. Les syndicats précisent que comme ils n'ont plus accès aux instances qui décident la hors classe, ils ne savaient pas cela.
- **Les demandes de temps partiels annualisés seront toutes refusées**
En effet, les TRS étaient sous utilisés en fin d'année : cela pose un problème de budget : or dorénavant il doit être à l'équilibre à la rentrée (des déséquilibres en surnombre acceptés avant, ce n'est plus le cas).

5) Questions diverses :

Questions de SUD Education – CGT Educ'action :

- *Avez-vous des statistiques sur les notations et appréciations (notamment l'appréciation finale) "A consolider" / "Satisfaisant" / "Très satisfaisant" / "Excellent" dans le 1er et 2nd*

degré ? Mesurez-vous les écarts de notations et d'appréciations entre homme et femme également ?

L'administration n'a pas encore les données, des études sont demandées au niveau académique.

- Quelles mesures sont mises en place pour pallier à ces écarts ? Les IEN de circonscription sont-ils sensibilisé-es à ces problématiques (1er / 2nd degré ; homme / femme) ?

Oui, les IEN sont sensibilisé-es à ces problématique via des réunions.

- Sur quels critères différencie-t-on un travail "satisfaisant" d'un "très satisfaisant", ou encore "excellent" concernant les compétences d'un-e professeur-e des écoles ? Quelles mesures avez-vous mises en place pour équilibrer les écarts de notations/appréciations moyennes entre les IEN de circonscription ?

L'ensemble de ces points sont travaillés collectivement entre IEN pour éviter le facteur personnel (nous n'avons pas plus de précision).

- Les notations et appréciations issues des rendez-vous de carrière sont-elles soumises à des quotas ou à des "préconisations" sur le nombre d'appréciations "très satisfaisantes" ou "excellentes" qu'ils peuvent donner dans l'année - notamment l'appréciation finale ?

Oui, il y a des quotas d'appréciations : dans chaque département : X% d'excellents ; X% de très satisfaisant ; etc.

SUD Education et CGT Educ'action 35 ne voient pas comment l'administration peut assurer un système de notation cohérent et honnête entre les agents et leur supérieur hiérarchique dans ces conditions.

- Selon nos chiffres, les collègues du le 1^{er} degré sont moins bien noté-es que leurs collègues du 2ndaire. Quelles mesures prenez-vous contre cette inégalité ?

Selon l'administration, des mesures ont été prises auprès des IEN de circonscription, nous n'avons pas encore de chiffres sur les récentes notations, normalement il devrait y avoir une amélioration.

Les syndicats demandent que par défaut les collègues soient noté-es « Très Satisfaisant » comme dans le 2nd degré.

- Quelles mesures sont mises en place pour améliorer l'affectation des TRS à la rentrée 2023 ?

L'année dernière, l'instruction des temps partiels a pris du retard.

Une nouvelle organisation s'est mise en place dans l'administration, avec **un avancement du calendrier et les nouvelles personnes en place sont au courant de leurs tâches.**

Il sera demandé aux circonscriptions d'aider la DIV1 de la DSDEN à assurer les affectations, bien plus en amont que l'année dernière.

- Avez-vous des chiffres qui nous permettraient de comparer le nombre de personnes travaillant à temps partiel sur les villes de 4,5 jours avec celui de communes travaillant sur le rythme de 4 jours ?

- Avez-vous des points chiffrés sur l'inclusion en Ille-et-Vilaine : élèves, AESH, ULIS, structures extérieures, ... ?

- Quel est le nombre de postes spécialisés E et G sur le département ? Ces postes sont-ils tous pourvus ?

- Demande de données sur les UPE2A : combien de poste d'enseignant-es y a-t-il dans le département pour combien d'élèves allophones ?

Le DASEN ne peut pas répondre. Selon lui cela ne relève pas de la CAPD et il n'a pas eu le temps de récolter ces informations. Il nous dit de faire une demande d'audience sur le sujet.

Questions des autres syndicats :

- Sur la revalorisation des AESH et CPC en zone prioritaire :

Les AESH en zone prioritaire auront droit à une prime REP et REP+ (mesure obtenue par les syndicats au niveau national)

Les CPC conseillant en zone prioritaire auront aussi des primes au taux 1 pour les REP et taux 2 pour les REP+ (concerne 2 CPC dans le département).

- Instance CHSCT : prochaine réunion fixée au vendredi 24 mars

- Publicité pour le secteur privé :

Un mail a été envoyé à toutes les directions d'écoles publiques par les apprentis d'Auteuil, pour faire la promotion de l'ouverture d'un collège privé à Cesson Sévigné. Les syndicats demandent à ce que ce comportement soit contesté par l'institution.

Le DASEN s'étonne mais l'administration déclare que les adresses mails sont publiques et accessibles à tous, elle ne pourra donc pas interdire ce genre de comportement.

Information de l'administration : Le déflachage de poste fléché Anglais : les mesure de déflachage n'ont pas lieu pour les postes qui sont visés par les fermetures dues à la carte scolaire.