

Compte rendu des CAPD du 15 janvier 2019

Installation de la CAPD

Suite aux élections professionnelles de décembre 2018, une nouvelle CAPD est installée. Le DASEN énonce les résultats et la composition de la CAPD.

Sylvain VERMET et Adeline GAIGNE y seront les représentants des personnels au titre du SNUDI FO.

Adoption du règlement intérieur

Le DASEN met au vote une modification de l'article 17, concernant le remplacement des représentants des personnels à la CAPD. De prioritaire, celui-ci devient à privilégier, en fonction des moyens disponibles. **C'est donc un recul du droit syndical qu'a proposé le DASEN.**

Résultats des votes :

Pour : 35 (administration, SNUipp FSU, SE UNSA, SGEN CFDT)

Contre : 3 (SNUDI FO, CGT/SUD)

Abstention : 0

Le nouveau règlement intérieur est adopté.

Election des représentants des personnels à la commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative paritaire chargée de donner des avis à votre employeur lui permettant de prendre des décisions relatives à votre situation administrative. Elle est notamment consultée sur les sujets suivants :

- Imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident (sauf si l'administration reconnaît d'emblée cette imputabilité)
- Situation du fonctionnaire à la fin de la dernière période d'un CLM ou d'un CLD lorsque le comité médical a présumé le fonctionnaire définitivement inapte lors du dernier renouvellement de son congé
- Reconnaissance et détermination du taux de l'invalidité temporaire ouvrant droit à [l'allocation d'invalidité temporaire \(ATI\)](#)
- Réalité des infirmités suite à un accident de travail/une maladie professionnelle, leur imputabilité au service, le taux d'invalidité en vue de l'attribution de l'ATI
- Dernier renouvellement d'une [disponibilité d'office pour raison de santé](#)

Elle comprend les membres du [comité médical](#), des représentants de votre administration auprès de laquelle elle est instituée et des représentants du personnel de la CAP dont vous relevez.

Deux sièges sont à pourvoir (2 titulaires, 2 suppléants). Le SNUipp FSU a présenté une liste de 4 candidats.

Considérant que la défense des dossiers relevant de la commission de réforme dépasse les divergences d'orientation, les autres organisations syndicales (SE-UNSA, SGEN-CFDT, CGT-SUD, SNUDI FO) se sont accordées pour déposer une liste commune et demander un mode de scrutin sur liste avec répartition des sièges à la majorité relative et au plus fort reste, mode de scrutin permettant une représentation de la diversité de la CAPD en commission de réforme.

Le SNUipp s'y est opposé, se prononçant pour le mode de scrutin uninominal sur chaque siège imposé par l'administration, sans base règlementaire. Le SNUipp FSU a obtenu 46,72% des voix aux élections professionnelles. Le mode de répartition des sièges de la CAPD, à la plus forte moyenne, lui en attribue 60%, le mode de scrutin uninominal lui a accordé 100% des sièges de la commission de réforme.

CAPD recours rendez-vous de carrière

Recours rendez-vous de carrière (seul point à l'ordre du jour)

Le SNUDI FO a toujours dénoncé le nouveau système d'évaluation, issu du protocole PPCR, comme étant profondément arbitraire.

Le SNUDI FO a notamment dénoncé une lacune fondamentale de la procédure de contestation : celle-ci ne peut porter que sur l'appréciation finale du DASEN, qui se base sur les appréciations par items des IEN et sur la synthèse littérale, qui ne peuvent être modifiées.

L'étude des recours a montré que les observations des collègues, si elles sont bien "prises en compte", n'ont pas permis dans les cas réellement litigieux de faire le DASEN modifier son appréciation.

Il est à noter également que certains recours étaient évidents : le DASEN ne pouvait que relever son appréciation (ce qu'il a heureusement fait). Combien de collègues dans cette situation ne sont pas allés jusqu'à saisir la CAPD ? Nous n'en saurons rien, puisque ces dossiers ne seront justement pas présentés.

Quelques chiffres : 48 recours gracieux avaient été adressés au DASEN, 46 ont été instruits, 2 collègues ayant quitté le département. 11 recours ont reçu une réponse favorable (appréciations "satisfaisant" relevées en très "satisfaisant"). Sur les 35 collègues ayant reçu une réponse défavorable, 13 ont saisi la CAPD. Le SNUDI FO était chargé du suivi particulier de 4 dossiers (3 ont obtenu satisfaction), mais est intervenu sur chaque recours.

7 collègues ont vu leur appréciation relevée de "satisfaisant" à "très satisfaisant" (4) ou de "très satisfaisant" à "excellent"(3). Dans 4 cas, l'appréciation du DASEN était en contradiction avec la totalité des appréciations des IEN et la synthèse littérale.

Au final, les critères d'appréciation sont des plus opaques. Le DASEN ne parvient guère à justifier ses décisions par des éléments objectifs, il n'entend pas le sentiment de dévalorisation, voire d'humiliation des collègues au vu notamment de l'appréciation "satisfaisant".

Le SNUDI FO continuera d'aider les collègues à formuler les recours, continuera à dénoncer un système opaque et arbitraire. Il a demandé à ce que les appréciations des IEN puissent être modifiées, demande que le DASEN s'est engagé à étudier.

Le SNUDI FO continuera d'exiger l'abrogation de PPCR et du mode d'évaluation qui en découle.

Questions diverses

Jour de carence : le DASEN rappelle la réglementation, et qu'il ne s'applique pas dans le cas des affectations longue durée (doit être spécifié sur l'arrêt de travail).

Courriers diffamatoires : le DASEN rappelle qu'il ne lui appartient pas de qualifier la diffamation (qualification juridique). Le 1er interlocuteur est l'IEN. Dans tous les cas, un travail d'analyse est mené. Le DASEN signale le nombre croissant de demandes de protection fonctionnelle. Les rejets par le recteur sont rares. Le DASEN encourage à porter plainte, précisant que sauf situation particulière, l'administration ne porte pas plainte à la place des agents.

Situation des remplacements : le nombre de remplaçants ayant augmenté dans le département, une amélioration du remplacement était attendu. On constate une amélioration du taux d'efficacité. Les demi-journées non remplacées sont passées de 8,50% en septembre 2017 à 7,73% en septembre 2018, et surtout, plus significatif, de 23% en décembre 2017 à 11% en décembre 2018.

Allègements de service : 23 collègues bénéficiaient d'un allègement de service en 2017-2018, 25 en 2018-2019. Il n'y a pas de refus dès lors que les situations médicales des demandeurs ne relèvent pas de congé maladie.

Le dispositif est une forme particulière d'aménagement de poste qui permet à un collègue dont la situation de santé le nécessite, de bénéficier d'un allègement de service (en général une journée non travaillée, même si les textes prévoient jusqu'à 1/3 su service, soit 8 h), en bénéficiant d'un plein traitement. Le dispositif peut se cumuler avec un temps partiel de droit.

Démissions : 2 collègues titulaires et 3 stagiaires ont démissionné au cours de cette année scolaire. Les démissions de stagiaires ont été compensées par des recrutements sur liste complémentaire, suite à l'intervention de FO. Les démissions de titulaires n'ont pas été compensées, et ont donc amputé la brigade de remplacement.

Situation de l'école de Combourg : la question relève du CHSCT. Les collègues ont rédigé des fiches SST ayant trait à l'entretien et à l'aménagement des locaux, tous problèmes qui ne sont pas résolus du fait de l'attitude hostile du maire de la commune. Le DASEN indique qu'il a écrit au maire.

Ecole du socle : le DASEN botte en touche et en reste au niveau de généralités d'ordre pédagogique, après quelques rappels législatifs et règlementaires. Il renvoie la présentation de l'expérimentation académique à Madame le recteur, qui en a la responsabilité. Or, cette question n'est toujours pas à l'ordre du jour du prochain CTA. Pendant ce temps les IEN, dans le cadre des réunions écoles-collèges ou des réunions de directeurs commencent néanmoins à présenter l'architecture de la nouvelle gouvernance que Madame le recteur entend mettre en place dès l'an prochain dans l'académie.

Basée sur les contrats d'objectifs d'établissement et leur évaluation (notamment par le document d'autoévaluation que les IEN demandent aux équipes de renseigner, la nouvelle évaluation des enseignants et les évaluations nationales), cette nouvelle gouvernance impactera nécessairement gravement les conditions de travail des personnels, les gestions de carrière (mouvement, avancement...), et menace à terme les statuts des enseignants.

Pour le SNUDI FO, cette expérimentation doit être bloquée, il s'associera à toute initiative unitaire visant et permettant d'atteindre cet objectif.

Question de l'administration : le DASEN informe la CAPD de la fusion des conseils d'école du RPI Lalleu/Thourie/La Couyère en un seul, avec une présidence unique. Cette procédure est prévue par le Code de l'Education.