



# Compte-rendu CAPD du 6 mars 2020

## Sommaire

Lecture déclaration du SNUDI-FO31

Réponse de l'IA-DASEN interim aux déclarations préalables

Inscription sur Liste d'Aptitude à la fonction de Directeur D'Ecole

PPCR : Avancement de carrière accéléré

Questions diverses :

- 1-ISSR
- 2-Mouvement
- 3-Coronavirus
- 4-Contractuels
- 5-Rupture conventionnelle
- 6-Saisie sur salaire
- 7-Avancement automatisé
- 8-Permutation informatisée

Le département de la Haute-Garonne est toujours en attente de la nomination de son IA-DASEN. Cette séance est donc présidée par M. FAISY, secrétaire général qui assure officiellement l'interim.

### Réponses de l'IA aux déclarations préalables :

IA : Concernant la gestion locale du Coronavirus, nous avons fait le maximum pour être en soutien des établissements, des écoles et des collèges. Il y a peut-être eu des erreurs, en fonction de l'évolution rapide de la crise, mais nous y avons passé du temps et fait tout ce qui nous était possible.

Concernant les erreurs de l'administration en particulier le versement de la paie, c'est dommageable, mais des erreurs, ça arrive et ce n'est pas nouveau. Le personnel administratif est aussi fatigué. Si des informations erronées ont été données aux collègues par téléphone [délais de demande de temps partiel], c'est possible. Il ne faut pas utiliser le téléphone, seuls les écrits font foi. Toutes les informations sont dans les circulaires. Il suffit de les lire.

FO : Nous redemandons que l'administration mette plus de moyen à la DPE. Cette situation est intenable pour les collègues. Le lien de confiance est rompu entre l'administration et les collègues.

IA : Concernant la direction d'école, nous attendons des directives de notre administration centrale. Une première réunion du groupe de consultation sur la direction d'école a été réunie en décembre. Il avait été décidé de réunir ce groupe une fois par période. Nous allons les relancer pour avancer sur ce sujet, comme Mme Laporte s'y est engagée.

## Liste d'aptitude à la direction d'école

Cette année, 108 candidats demandent l'inscription sur la Liste l'Aptitude. 24 collègues sont inscrits de droit (assurant la fonction de direction cette année et ayant eu un avis favorable de l'IEN) et ont donc été exempté d'entretien. 74 ont été convoqués pour un entretien devant la commission.

Parmi les 74 personnes convoqués, 5 avaient déjà validés ou étaient en cours de validation, 5 candidats ont annulés leur candidature, 11 ont obtenu un avis défavorable de la commission.

Les données sont sensiblement identiques à l'an passé.

Lorsque l'avis de l'IEN est « laissé à la commission », c'est en général que l'IEN ne connaît pas assez le collègue pour émettre un avis. Dans certaines circonscriptions, les collègues candidats sont convoqués ç un entretien avec leur IEN en vue de poser cet avis. Dans d'autres, l'entretien est à l'initiative du collègue et peut éventuellement être téléphonique. L'IEN peut s'appuyer également sur les rapports d'inspection.

FO : Nous attirons l'administrations sur une conséquence des modalités du nouveau mouvement. Les collègues titulaires d'un poste à titre définitif hésitent à postuler sur des postes nécessitant une certification (ASH par exemple) ou l'inscription sur un Liste d'Aptitude). En effet, dans le cas où ils n'auraient pas ces « diplôme », leur affectation serait provisoire et devraient établir une liste 2 au mouvement. La prise de risque est rendue encore plus difficile sur les postes de direction ce qui ne fait qu'accroître le manque de directeurs.

IA : L'IA précise que, conformément à la circulaire « mouvement », les collègues nommés à titre provisoire sur un poste de direction vacant au mouvement pourront être titularisés à titre définitif sur ce poste. Exceptionnellement, les demandes faites après le 31 janvier seront prises en compte. Les postes de direction concernés ne paraîtront pas vacants au mouvement. Les collègues recevront un courriel sur leur boîte académique. lprof sera également mis à jour.

FO : nous demandons que cette opportunité offerte aux collègues soit rappelée dans la circulaire d'Inscription sur le Liste d'Aptitude à la Direction et que le délai soit allongé jusqu'à la date de la CAPD.

Les collègues concernés par la titularisation à titre définitif sur un poste de direction, n'attendez pas pour en faire la demande. Vous pouvez nous saisir pour que l'on suive votre demande.

FO : Est-ce que tous les directeurs ont eu leur journée supplémentaire de décharge en fin d'année 2019 ? Que peuvent faire les directeurs qui n'auraient pas pu en bénéficier pour diverses raisons (absence du remplaçant affecté notamment) ?

IA : En théorie, tous les directeurs ont bénéficié de cette mesure grâce au redéploiement des TR de la formation continue en décembre. Ceux- qui n'ont pu être remplacés suite à une absence du TR devaient bénéficier de cette journée en janvier/février. Pour ceux qui ne l'ont pas encore eu, les directeurs doivent le faire remonter à leur IEN qui verra s'il est possible de le faire en P4 ou P5.

Le SNUDI-FO a ensuite défendu les dossiers des collègues qui l'avait saisi. Sur 11 avis défavorables, l'administration est revenue sur 2 décisions de la commission.

Les collègues qui ont eu un avis défavorable à la commission peuvent nous contacter pour en connaître les raisons. Ils peuvent également se rapprocher de leur IEN pour en discuter.

Pour tous ceux qui ont passé l'entretien, consultez-nous si vous voulez connaître l'avis de votre IEN

### **PPCR : Avancement accéléré**

L'administration nous a transmis le tableau des promouvables, collègues pouvant prétendre à l'accélération d'un an pour passer de l'échelon 6 à 7 ou de l'échelon 8 à 9. Cette appréciation est non pérenne (contrairement à celle pour le passage à la Hors Classe).

Exceptée l'appréciation, il n'y a pas d'élément national de barème. Le barème de départage fixé à l'échelle départementale est constitué de l'appréciation (Excellent, Très Satisfaisant, Satisfaisant, Consolider). Puis vient l'Ancienneté Générale de Service et l'âge. Le choix de l'AGS plutôt que l'ancienneté dans le corps qui pénalise les anciens instituteurs est une bataille que le SNUDI-FO a menée et gagnée l'an passé lors de la première campagne de PPCR.

Dans les deux cas, il est prévu 30 % de promus.

Pour 21 collègues qui n'ont pas eu de rendez-vous de carrière cette année, aucune appréciation n'est renseignée dans le tableau des promotions. Le collègue est classé grâce à un « avis non pérenne » posé par l'IEN et validé par Mme Mery, IEN-adjointe à l'IA.

FO : L'arrêté du 5 mai 2017 modifié par celui du 21 juin 2019 précise que les collègues n'ayant pas eu d'entretien de carrière pour diverses raisons (disponibilité, maladie, congés parental...) peuvent bénéficier d'un entretien en septembre de l'année suivante. Les collègues ont-ils bénéficié de cette possibilité ?

IA : Non, nous n'avons pas pu mettre en place cette modalité.

FO : Sur les 21 collègues sans entretien, aucun n'a eu d'avis « excellent ». Cela donne l'impression que les 30 % d'excellents étaient déjà donnés et que donc pour des raisons de quota, ils n'ont pu obtenir cette appréciation qui leur aurait permis d'être accéléré. A cela s'ajoute que sans appréciation, ils ne peuvent exercer leur droit de recours.

IA : Nous nions le fait d'avoir refusé la mention excellente à ceux qui n'ont pas eu d'entretien de carrière. L'avis est donné en fonction des compétences et non des statistiques.

Pour équilibrer l'égalité homme/femme (conformité au ratio d'homme et de femme dans les promouvables), l'IA propose de promouvoir les 2 premières femmes de tableau des non promues et de retirer les deux derniers promus masculins.

Malgré notre opposition à l'exclusion des 2 collègues de la liste des promus, la CAPD en application de PPCR, retire de la liste des promus, les deux derniers collègues masculins.

## Questions diverses

### **1- ISSR**

FO : Nous avons appris le départ d'un personnel administratif en charge du dossier des ISSR. Quelle solution va être mise en place afin de pallier à ce départ ? Pouvez-vous nous indiquer les régularisations déjà effectuées pour les collègues qui vous ont saisis ?

IA : Un contractuel a été recruté le 02 mars 2020 pour pallier ce départ. Un récapitulatif des régularisations de paiement a été distribué en séance. Les dernières régularisations apparaîtront au plus tôt sur la paie d'avril.

Pour le souci de modification de distance pour le calcul des ISSR, nous étudions la possibilité de modifier cet élément manuellement avant de faire remonter au national.

FO : Nous rappelons que le recours au TA sur ce sujet a été gagné par une collègue.

Les collègues qui ont saisi le syndicat vont être contactés pour vérification. Afin que nous soyons informées lorsque ces régularisations sont faites, inscrivez dans vos demandes à la DPE5 : « je souhaite que le syndicat... soit informé ».

### **2- Mouvement intra-départemental**

FO : Quand paraîtra la circulaire mobilité intra-départementale ? Avez-vous fixé les dates d'ouverture du serveur ?

IA : La circulaire mobilité intra-départementale sera publiée courant mars après validation par le (ou la) DASEN. Les dates d'ouvertures du serveur seront fixées à cette occasion.

L'Ouverture du serveur est prévue du 17 avril au 3 mai.

### **3- Coronavirus**

FO : Nous vous demandons de nous confirmer que la journée de carence ne s'appliquera pas pour les personnels placés en congés d'office à la demande de l'administration comme le prévoit le décret 86-442.

Nous demandons également que la médecine scolaire intervienne dans les classes ou en entretien individuel auprès des élèves et des familles lorsque les personnels de l'école en feront la demande.

IA : En cas de contamination par le coronavirus, il n'y aura pas de jour de carence. Cette question a été traitée en CHSCT.

### **4- PE Contractuels**

FO : Le statut de contractuel est déjà très compliqué en soi, de par la précarité engendrée et le manque de formation manifeste. Vous avez choisi d'en affecter une quarantaine en classes

spécialisées, rajoutant ainsi de la difficulté à la difficulté. Cela pèse sur le collègue contractuel, mais aussi sur les collègues, sur les élèves, sur l'école, sur le service public !

Pouvons-nous au moins avoir des garanties concernant les contrats sur au moins deux points :

- que leur durée coure jusqu'à la fin de l'année scolaire (31 août 2020)

- que toutes les vacances soient incluses

Lorsque cela n'est pas le cas, nous vous demandons d'émettre de nouveaux contrats en conformité avec ces principes.

IA : Les contrats de travail sont établis jusqu'au 31 août de l'année N+1 pour tout remplacement d'une absence à l'année qui débute avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année N.

Pour tout contrat débutant après cette date, le contrat est borné à la fin de l'absence, et au plus tard à la sortie des classes.

Pour qu'un contrat couvre les vacances scolaires, il faut que l'enseignant à remplacer soit absent jusqu'à la veille des congés et prolonge au jour de la reprise.

Le recours à des contractuels sur des remplacements cours n'est pas une politique de l'administration. C'est la réponse, contrainte budgétairement, à des situations d'urgence. A l'heure actuelle, le département surconsomme par rapport à la dotation. On recrute au-delà de notre plafond d'emploi. Nous avons l'autorisation du ministère pour embaucher un certain nombre de contractuels en début d'année pour combler les postes pleins vacants au 1<sup>er</sup> septembre. Nous ne pouvons pas recourir à la liste complémentaire.

Quand il y a des besoins urgents en court d'année, nous ne pouvons recourir qu'au contrat court.

FO : Nous attirons l'attention sur l'octroi préférentiel en début d'année des postes pleins à des contractuels pour éviter les contrats courts sur des remplacements de courte durée. FO dénonce le fait que les postes entiers ne soient pas donnés aux TRS. Nous demandons que les TRS soient prioritaires sur des postes entiers vacants que sur des postes de TR.

## **5- Rupture conventionnelle**

Les demandes de ruptures conventionnelles doivent parvenir par Lettre Recommandée avec AR à la DPE5. Au moins 10 jours francs après la réception du courrier et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. Un entretien préalable sera organisé par l'administration afin de s'accorder sur le principe d'une rupture conventionnelle. Cet entretien portera principalement sur le principe de la rupture, les délais de procédure, le motif de la demande et date de radiation des cadres, le principe de calcul ainsi que les conséquences de la rupture.

Au moins 15 jours francs après le dernier entretien, l'avis de l'administration sera communiqué à l'agent avec le montant calculé de l'indemnité le cas échéant.

En cas d'avis favorable de l'administration et d'acceptation de l'agent, une convention de rupture sera établie qui fixera notamment le montant de l'indemnité arrêté par l'administration, la date de radiation des cadres et le point de départ du délai de rétractation.

L'indemnité proposée sera le montant minimal indiqué par le texte de loi. Elle est fonction de l'ancienneté.

A la fin du délai de rétractation, l'arrêté de radiation des cadres sera pris et les documents relatifs à pôle emploi délivrés.

Nous avons été destinataires de 6 demandes de ruptures conventionnelles, les entretiens commenceront la semaine prochaine. Les collègues pourront être accompagnés par un délégué du personnel s'il en fait la demande.

Nous rappelons que la rupture conventionnelle n'est pas un droit. La rupture peut être refusée en particulier si elle est demandée en milieu d'année scolaire. Nous manquons d'enseignant. Les collègues pourront faire une demande de démission qui sera instruite.

Les collègues qui envisagent de quitter l'éducation nationale peuvent nous contacter pour discuter des solutions et le cas échéant nous demander un accompagnement aux différents entretiens.

## **6- Saisie sur salaire**

Concernant les trop perçus, la règle applicable sur les précomptes est celle de la quotité saisissable (variable selon la rémunération perçue et la situation familiale).

### Revenu saisissable

La plupart du temps, le montant du revenu saisissable se calcule à partir du cumul des salaires nets perçus au cours des 12 mois précédant l'acte de saisie. Le salaire net comprend :

- le salaire (déduction faite de la CSG, de la CRDS et du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu).
- les majorations de salaire pour heures supplémentaires,
- et les avantages en nature.

### Montant maximum saisissable

Seule une fraction du revenu saisissable peut être retenue par l'employeur.

Cette part saisissable est déterminée par l'application d'un barème. Ce barème est défini pour une personne vivant seule. Il est majoré, pour chaque personne à charge.

Si la quotité saisissable ne permet pas d'éteindre la dette au bout de 3 mois de paye, l'agent peut se rapprocher de la DRFIP qui est en charge du recouvrement des trop perçus.

Seule la DRFIP pourrait proposer l'échelonnement des retenues sur salaire mais se le refuse.

FO : Concernant les salaires, les collègues sont confrontés à des salaire en berne, le point d'indice gelés, les retards de versements. La DRFIP est sans pitié et met les collègues dans des situations d'extrême difficultés. Il devrait être possible de créer un fond de roulement pour aider ces collègues

IA : Il existe déjà l'action sociale qui peut débloquer des fonds ponctuellement pour les collègues qui en font la demandent.

## **7- Avancement automatisé**

Les avancements d'échelon font l'objet de campagne ce qui explique le décalage entre la décision et la prise en compte en matière de paye. L'administration transmettra aux organisations syndical la liste des collègues concernés.

## **8- Permutations informatisées**

146 demandes (dont 6 annulées pour absence de retour et 13 annulées à la demande de l'agent) soit 127 demandes effectives de départ.

54 sorties - 1 demande annulée = 53 sorties

139 entrants

La liste des collègues ayant participé ne sera pas donnée conformément à la loi de Transformation de la Fonction Publique qui entre en vigueur cette année pour les mutations.

Les personnels peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables prises au titre de l'article 60 de la loi du 11 janvier 1984 lorsqu'ils n'obtiennent pas de mutation ou lorsque devant recevoir une affectation, ils sont mutés dans un département qu'ils n'avaient pas demandé. Ils peuvent choisir un représentant désigné par une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister.

Dans le cadre du mouvement interdépartemental, les enseignants qui souhaitent former un recours gracieux le formulent auprès de l'IA-DASEN de leur département actuel, la mutation de ces personnels étant de la compétence des IA-DASEN par délégation du recteur. Ils peuvent en outre former un recours hiérarchique auprès de la DGRH (bureau B2-1).

Afin d'être assistés par une organisation syndicale, les personnels devront préciser dans le cadre de leurs recours, qui prennent la forme de courriers ou de courriels, l'organisation syndicale représentative choisie et le nom du représentant ou la liste des noms des délégués susceptibles d'accompagner l'agent.

Dans l'hypothèse où ces éléments seraient partiels ou absents, un courrier ou courriel complémentaire pourra apporter ces précisions.

A défaut de ces informations, le recours sera traité par l'administration dans le cadre du droit commun, sans que le personnel ne puisse être assisté par une organisation syndicale.

Ni le recours du personnel ni le cas échéant le courrier ou courriel complémentaire ne seront conservés dans le dossier administratif du personnel.

Aucun rendez-vous individuel n'est prévu pas la réglementation.

FO se porte en faux sur la non-communication des listes des collègues ayant participer aux permutations. Rien n'oblige l'administration à le faire mais rien ne l'interdit de le faire.

