

Compte rendu de la CAPD du 1^{er} juin

Déclaration liminaire de SUD Education 14 :

Monsieur le Directeur académique, nous tenons de nouveau à vous féliciter pour le zèle employé à surveiller, rappeler à l'ordre, convoquer, suspendre, sanctionner les personnels de l'Education nationale. Avez-vous toujours l'effectif administratif suffisant pour maintenir la cap en 2022 ?

1. Mouvement principal :

statistiques : 937 participant-es, 354 muté-es, 308 ont retrouvé leur poste, 275 sans poste (29%) (chiffres avant cascade)

Phase d'ajustement :

1er groupe de travail le mardi 3 juillet à 14h.

Projets d'affectation au plus tard le vendredi 29 juin.

2. Point ineat exeat :

11 demandes d'EXEAT, 4 sous réserve pour rapprochement de conjoint.

Pour les INEAT :

5 sorties de l'ORNE (c'est un accord académique).

4 situations médicales ou sociales jugées prioritaires.

Question de SUD éducation : Qu'en est-il des stagiaires ?

Réponse : Ils ne participent pas au mouvement et aucun échange n'est possible puisqu'il n'y a pas de demande d'EXEAT dans le Calvados.

3. Postes adaptés courte et longue durée :

Tous les maintiens sont acceptés. C'est le même contingent que l'année dernière.

4 . Congés de formation professionnelle :

24 mois ont été accordés : 2 collègues obtiennent 10 mois et une 4 mois.

Il faut que la formation demandée ait pour objectif une reconversion professionnelle.

5. Liste d'aptitude d'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles :

2 candidatures avec un contingent de 3 donc il et elle sont promues.

6. Tableau d'avancement à la hors-classe :

Reporté en raison de la communication hors délai des documents de travail aux représentant-es du personnel.

7. Mutation dans l'intérêt du service :

La DRH annonce que 2 collègues ont été mutées dans « l'intérêt du service ».

La DRH présente l'historique

Elle précise que cette mutation n'a pas un caractère disciplinaire, c'est un déplacement d'office dans l'intérêt du service afin d'apaiser un climat conflictuel.

Conclusions de l'enquête administrative : les difficultés relationnelles ayant disparu, les dysfonctionnements étaient liées aux collègues.

SUD éducation conteste cette vision des événements.

SUD demande que les questions posées concernant cette affaire soient traitées à cette occasion.

SUD : 1. Pourquoi Mmes et n'ont-elles jamais pu consulter leur dossier administratif de novembre 2017 à fin mai 2018?

La DRH évoque la nécessité de mettre à jour le dossier . La fin de l'enquête administrative a eu lieu mi-avril.

SUD : 2 .Pourquoi Mmes etn'ont-elles pas reçu de notification de leur mutation d'office provisoire ?

Elles vont recevoir un arrêté sous peu.

SUD : 3. Le médecin de prévention vous a rappelé les risques liés aux suspensions. Comment pouvez-vous justifier la suspension de Mmes et alors qu'elles n'ont reçu finalement qu'un avertissement ?

La DRH répond qu'il y avait une suspicion de harcèlement et un dépôt de plainte.

SUD :4.Quels postes ont obtenu Mmes et pour la prochaine rentrée ?

Après la consultation de la CAPD, elles auront les postes qu'elles ont demandés.

5. Si les postes de Mmes et deviennent vacants, comment seront-ils attribués ?

Il va y avoir des cascades suite à la libération libérer de leur poste.

6. Compte-tenu de la plainte déposée par Mme au pénal contre son IEN, comment le rendez-vous de carrière envisagé le 26 juin 2018 pourra-t-il avoir lieu sereinement et en toute objectivité ?

L'IEN n'en a pas connaissance, l'IEN fait la part des choses, la situation n'apparaît pas à ce point conflictuel.

7. Pourquoi, en 4 mois de suspension, aucun contact n'a été pris avec Mmes et alors que l'employeur est responsable de la santé au travail de ses agentes et

qu'elles étaient déclarées en accident de service ?

Elles ont été reçues par le médecin des personnels.

SUD : C'est vrai, mais c'est à leur demande.

SUD : Il aurait fallu prendre contact régulièrement avec les collègues suspendu et s depuis 1 an, certains ne répondaient pas à nos mails.

SNU et SGEN: le maire n'a pas à donner un avis sur la pédagogie et à rentrer sur votre champ de compétences, ce qui a été le cas dans cette affaire.

SUD : Il n'y a aucune preuve de fautes commises par les 2 collègues. Ce n'est pas parce que la mairie affirme quelque chose qu'il faut muter les collègues.

Un vote est effectué pour la mutation dans l'intérêt du service .

8. Autres questions diverses

De SUD éducation :

1. Qu'est-ce que le protocole d'accompagnement renforcé ?

Protocole d'accompagnement renforcé : nouveau décret 2017-786 5 mai 2017 : Il entre dans le cadre de l'évaluation et de l' accompagnement et traduit de façon concrète l'accompagnement dont « le protocole d'accompagnement renforcé » fait partie, c'est :

-un diagnostic fait par l'IEN.

-un entretien avec le PE.

-un compte rendu donné au PE.

-le PE peut formuler toute observation.

-des actions d'accompagnement sont mises en place : visites de conseillers pédagogiques, journées d'observation...

-un bilan est dressé, partagé avec l'enseignant sous la forme d'une deuxième entretien et soumis à la signature .

SUD : Quand est-il déclenché ? Y a-t-il des éléments déclencheurs?

IEN Adjoint : le PE peut émettre le souhait d'être aidé, des éléments sont parfois indiqués par les directeurs. Ce n'est pas une sanction.

SUD : Les directeurs ne sont pas des supérieurs hiérarchiques, pourquoi ont-ils plus de légitimité à signaler ? Cela est perçu comme infantilisant.

SNU : Il y a une géométrie variable de la place des directeurs, le directeur n'a pas à apprécier ses collègues.

2.Certains personnels déchargés ou ayant des horaires différenciés entre le mardi et le vendredi, ont pris des engagements le mardi 24 avril suite à l'arrête rectoral.

Pourquoi le mardi 24 avril a-t-il été considéré par la DSDEN du Calvados comme un

mardi ?

Comment les directeurs et directrices qui ont perdu une journée de décharge à cette occasion pourront la récupérer ?

Comment les collègues qui ont travaillé ce jour alors que cela aurait dû être un jour libéré pour elles et eux pourront récupérer leurs heures ?

Le DASEN précise qu'un arrêté rectoral du 2 10 2017 : revient sur les raisons du changement de calendrier.

Il y a une mesure spécifique pour le second degré et pour le 1er degré un autre choix a été fait.

3. Pouvez-vous accorder une absence rémunérée aux AESH qui assistent à l'inhumation d'un ou d'une proche ?

DASEN : La question est trop tardive.

Secrétaire générale : Ce n'est pas la CAPD des AESH.

SUD éducation : Si nous posons cette question c'est que les AESH sont nos collègues de travail, et que justement, ils et elles n'ont aucune instance où s'exprimer.

Du SGEN

CAPD disciplinaires : quelles suites ont été données aux CAPD concernant 2 collègues ?

1ère collègue : 29 mai, arrêté de décision : sanction abaissement du 11ème au 10ème avec conservation de l'ancienneté acquise à l'échelon

FSU : C'est une double sanction : abaissement d'échelon+avis défavorable à la hors classe. C'est une grosse sanction financière

2ème collègue: licenciement pour insuffisance professionnelle 15 mai.

A noter :

1ère phase d'ajustement 3 juillet.

Une CAPD pour est programmée le 28 juin.

Elle sera précédée d'un groupe de travail.

Si vous souhaitez contester l'avis que vous avez reçu, contactez-nous.