

Réponse aux déclarations préalables

Le DASEN a répondu aux déclarations préalables notamment celle du SE-UNSA. Nous vous invitons à lire [notre déclaration préalable](#) dans laquelle nous parlons évidemment du contexte particulier de cette dernière semaine mais aussi de celui de cette CAPD.

DASEN :

Diffusion tardive de la liste : vous regrettez la diffusion tardive de la liste des personnels indispensables à la gestion de crise. Elle est interministérielle donc cela prend du temps. En plus chaque ministre a essayé de glisser dans cette liste des professions qu'il estime prioritaires. J'ai conscience de la difficulté des directeurs face aux parents.

SE-UNSA (notre avis) : Une fois encore, ce manque d'information réel a paru incompréhensible aux parents et a mis en difficulté les directeurs (et en colère !). Et comme nous l'avons dit, c'est assez récurrent depuis un an...

Vaccination : le ministre souhaite que les personnels soient vaccinés au plus tôt. Le Président de la République et le 1er ministre ont dit que le tour des personnels arrivera prochainement. Mais les difficultés pour obtenir des vaccins sont indépendantes de notre volonté, le choix est fait de protéger en priorité les plus vulnérables.

Tests salivaires : nous avons recruté des médiateurs Lutte Anti Covid ce qui a pris un peu de temps : 10 dans les Côtes d'Armor, formés par l'ARS. En deux semaines seulement c'est plutôt positif. C'est vrai que ça demande un peu de travail supplémentaire aux directeurs mais nous n'avons pas le choix. Nous les remercions et notons leur excellent état d'esprit. Une charge colossale du travail a été prise en charge par la médecine scolaire et les médiateurs. Mais nous devons passer par les écoles. Nous sommes dépendants des laboratoires (nous sommes autonomes sur les tests antigéniques).

Moyens de remplacements : je reconnais que nous avons connu des difficultés. Nous sommes allés au bout des viviers de recrutement qui étaient les nôtres. Nous n'arrivons plus à recruter de contractuels, c'est une réalité qui s'impose à nous (le ministère ne nous limite pas, ce qui nous limite c'est le vivier). Nous devons être vigilants et recruter des profils suffisamment solides.

Brassage : vous soulignez ce sujet lors des problèmes de remplacement. Mais cette question est surtout celle de la capacité à tracer les élèves en cas de cas positif. Cela induit le fait qu'il faut être en capacité le plus possible de repérer les groupes. Il n'est pas interdit d'avoir par moment des groupes différents (cf association sportive dans le 2d degré) mais les groupes constitués doivent être repérés et ne pas varier si cette situation doit se poursuivre. C'est ainsi qu'il faut entendre les consignes sur le non-brassage même si j'entends qu'il est plus simple d'avoir un remplaçant.

SE-UNSA : Une fois n'est pas coutume, nous n'avons pas abordé ce sujet dans notre déclaration, mais nous avons rappelé durant cette CAPD que nous avons inlassablement alerté l'administration à ce sujet par le biais de courriers répétés et en intervenant dans toutes les instances pour demander que le remplacement soit priorisé pour remplacer des collègues malades ou absents (positifs, cas contact) plutôt que pour les formations constellations. Ceci dans un but évident de prévention et de limitation du brassage des élèves. Par ailleurs, nous ne sommes absolument pas convaincus par l'argumentation sur le brassage...

AESH : oui nous sommes en difficulté, malgré les supports supplémentaires, car il y a toujours plus de notifications d'accompagnement (pourtant 4000 ETP en plus à la rentrée 2021 au niveau national).

Finalement cela signifie que ça marche bien, mais nous place également dans une situation complexe. On essaye par ailleurs que tous les AESH bénéficient d'un 100%.

SE-UNSA : nous rappelons la situation financière très difficile vécue par les AESH du fait de leur salaire, leur situation est souvent évoquée au niveau de la Commission d'Aide Sociale départementale et nous la défendons (Nadine Guédé est la représentante de l'UNSA Éducation 22 au niveau départemental et académique).

Par ailleurs, nous rappelons que pour le SE-UNSA l'inclusion doit être choisie et non forcée faute de place. Quand il y a une notification MDPH il faut respecter la décision, qui ne va pas de soi, il est utile de le rappeler... Nous regrettons qu'il n'y ait pas de budget supplémentaire, cet accompagnement est indispensable et génère de la souffrance.

Paritarisme et dialogue social : j'observe que dans le 22, le mouvement de l'an dernier s'est particulièrement bien passé. Je tire mon chapeau à Mme Garreau et ses équipes. Le niveau d'expertise est notable dans notre département. C'est également grâce au lien que nous avons conservé avec les organisations syndicales.

SE-UNSA : même si nous reconnaissons le travail des services et le respect des règles en vigueur, cela n'empêche pas de constater que le mouvement est opaque et que nos collègues n'ont que très peu d'informations. Par ailleurs, ils se disent qu'un recours ne servirait à rien d'où le faible nombre de recours. Ce qui permet à l'administration de dire que tout va bien, la boucle est bouclée. Nous vous incitons à faire des recours et à choisir le SE-UNSA comme accompagnant, utilisez ce droit ! Par ailleurs, nous avons indiqué que la réalité du jour n'était pas forcément celle du lendemain, les personnels peuvent changer, la direction aussi, les ordres peuvent être bien différents et le mouvement ne s'appuie que sur les textes qui peuvent bien vite s'appliquer différemment et plus brutalement. D'autres exemples actuels ailleurs en France nous incitent à la plus grande prudence et rien absolument rien ne remplacera le système d'avant avec le contrôle des opérations du mouvement par les représentants du personnel. Et notamment lors de la seconde phase, les groupes de travail étaient très utiles et notre expertise aussi...

En ce qui concerne le Mouvement et la saisie des vœux, nous avons réitéré notre demande (courrier en date du 1^{er} avril) à savoir celle de décaler de quelques jours la saisie des vœux (en raison du contexte particulier de cette semaine où nombre d'écoles ne sont pas joignables et en plus pour les difficultés importantes de connexion de cette semaine). L'administration nous a indiqué qu'elle réfléchissait à cette possibilité (demande entendue et confirmée par un message sur IPROF, ce vendredi 9 avril, message par ailleurs inaccessible. La saisie des vœux est prolongée jusqu'au lundi 19 avril). SE-UNSA, syndicat utile !

MOUVEMENT : il vaut mieux utiliser FIREFOX qui fonctionne mieux pour l'application du mouvement.

Permutations : il y a bien un problème pour rejoindre le Finistère. Le 29 est en perte démographique extrêmement importante, d'où un réajustement du nombre d'emplois. Il faut bien que des équilibres soient trouvés au niveau national et ajuster à la baisse les moyens. C'est la raison pour laquelle il est difficile d'y rentrer.

SE-UNSA : nous sommes revenus sur les permutations catastrophiques notamment sur l'impossibilité pour nos collègues de rejoindre le 29. Nous avons rappelé la dimension humaine importante et demandé à ce qu'il y ait de réelles possibilités pour nos collègues de pouvoir rejoindre leurs proches par le biais des ineat exeat. Certains attendent depuis des années et il est important qu'il y ait de l'espoir pour ces collègues qui attendent parfois depuis le début de leur carrière (rang de classement au concours) et cela permettrait d'éviter qu'à terme, ils démissionnent...

Report de la CAPD : lorsque j'ai pris cette décision, je savais que j'allais m'exposer à la critique (comme dès lors qu'il y a une décision). Il ne faut y voir aucun calcul, mais si j'avais maintenu la date initiale, tous ses membres n'auraient pu être présents car je n'étais pas en capacité de remplacer chacun d'entre vous. Il me semblait extrêmement important que vous puissiez tous y participer, notamment en raison du caractère spécial de cette dernière CAPD. A l'avenir ce sera sur le temps de décharge lorsque c'est possible.

Avancement

SE-UNSA : Nous avons abordé la problématique du report de la CAPD et du décalage pour la prise en compte au niveau du salaire de nos collègues. Pour certains, cela aurait été bien utile au vu des problèmes financiers rencontrés par leurs conjoints dans le contexte économique de cette année de crise. Pour d'autres le rappel de cette augmentation va avoir lieu en 2021, ce qui peut tout changer pour la déclaration d'impôt (changement de « tranche » qui peut avoir des conséquences pour une obtention de bourse, d'APL, leur montant, etc.). Nous avons aussi interrogé sur la date de paiement à laquelle interviendra cette régularisation, cela devrait avoir lieu fin mai.

1) Recours formulés sur les appréciations émises

1^{er} RDV de carrière : 34 agents promouvables, 1 recours, 1 saisine

- Saisine acceptée : satisfaisant -> très satisfaisant

2^e RDV de carrière : 94 promouvables, 4 recours, 1 saisine

- Saisine refusée

2) Personnels n'ayant pas eu de rdv de carrière

Les collègues étaient en disponibilité, congé maternité ou parental, maladie, etc.

Le DASEN propose un avis pour chaque personne. L'avis est formulé sur la base du dossier de carrière de l'enseignant et sur l'avis du corps d'inspection.

Les collègues sont ensuite entrés dans le tableau de classement afin d'éditer le classement définitif.

Passage 6^e au 7^e échelon :

2 hommes, 1 femme : tous obtiennent un avis satisfaisant

Passage 8^e au 9^e échelon :

7 femmes : 2 avis très satisfaisant, 5 avis satisfaisant

3) Avancement accéléré

30% des éligibles au 1^{er} ou 2^eme rdv de carrière peuvent bénéficier d'un avancement d'échelon accéléré. Les échelons concernés sont les passages du 6^e au 7^e et les passages du 8^e au 9^e.

Barèmes de classement :

- Appréciation finale : 4 points pour un avis excellent, 3 pour très satisfaisant, 2 pour satisfaisant
- Éléments discriminants :
 1. Ancienneté dans l'Éducation nationale
 2. Ancienneté dans l'échelon
 3. Age

Contingent de l'année :

RDV carrière	Nombre d'éligibles	Nombre de promotions possibles (30%) avec reliquats N-1 (décimales non utilisables l'an passé)
1er	34	10,2 = 11 avec reliquats
2e	94	28,2 = 29 avec reliquats

Les promotions se font dans le **respect de la parité**.

Passage 6^e au 7^e échelon :

	éligibles	grade	corps
% hommes	9,09%	16,1%	18%
% femmes	93,94%	83,9%	82%

		Total des promotions possibles		hommes	femmes
Nombre d'éligibles	34	9,9	éligibles	0,97	10,05
	Reliquat N-1	0,8	corps	1,93	8,77
	Promotions possibles	10,7	proposés	1,00	10,00

Passage du 8^e au 9^e échelon :

	éligibles	grade	corps
% hommes	18,09%	16,1%	18%
% femmes	81,91%	83,9%	82%

		Total des promotions possibles		hommes	femmes
Nombre d'éligibles	94	28.2	éligibles	5.24	23.76
	Reliquat N-1	0.8	corps	5.22	23.78
	Promotions possibles	29.0	proposés	5.00	24.00

Promotions de l'année**Passage 6^e au 7^e échelon :****Femmes :**

4 avis excellent (tous les avis « excellent » sont promus)
 6 avis très satisfaisant (tous les avis « très satisfaisant » ne sont pas promus)
 Aucun avis satisfaisant

Hommes :

1 avis très satisfaisant

Passage 8^e au 9^e échelon :**Femmes :**

13 avis excellent (tous les avis « excellent » sont promus)
 11 avis très satisfaisant (tous les avis « très satisfaisant » ne sont pas promus)
 Aucun avis satisfaisant

Hommes :

3 avis excellent (tous les avis « excellent » sont promus)
 2 avis très satisfaisant (tous les avis « très satisfaisant » ne sont pas promus)

SE-UNA : En conclusion, nous avons rappelé que pour le SE-UNSA, le PPCR était perfectible et que nous sollicitons régulièrement le ministère à ce sujet, mais que nous ne regrettons aucunement l'ancien système qui était lui particulièrement injuste et dès le début de carrière (une mauvaise première note d'inspection pouvait « plomber » la carrière, et ces premières notes divergeaient selon les départements, de façon parfois importante...).