



## Compte-rendu de la CAPD du 7 juin 2022

Ce mardi 7 juin se tenait la deuxième commission administrative paritaire départementale de l'année, relative aux refus de temps partiels et disponibilité, après trois reports successifs. 11 membres de l'administration et 10 représentant-es des personnels étaient présent-es.

Les représentant-es du personnel ont lu des déclarations préalables, sur les conséquences de la loi de transformation de la FP, sur un quinquennat maltraitant pour le système éducatif, sur l'accroissement des inégalités et la création d'une école à 2 vitesses (CLA, cités éducatives, expérimentation de Marseille), sur le financement de chaque dispositif au compte-goutte et dans l'opacité, sur la catastrophe des concours, sur la précarité des contractuel-les et des conditions d'enseignement, sur la nécessité d'améliorer les conditions du métier, et sur les impératifs médicaux, familiaux ou personnels souvent contraints qui poussent les collègues à recourir au temps partiel avec baisse de salaire en conséquence.

Le DASEN n'a pas souhaité réagir sur les remarques d'ordre national. La CAPD a été reportée plusieurs fois à cause de l'arrivée continue de saisines, sauf pour la dernière date (enterrement du DASEN du 04).

### Quelques données sur les demandes de temps partiels

856 demandes de TP.

351 de droit. Les demandes sur autorisation relèvent de la responsabilité des DASEN.

451 demandes sur autorisations + 54 TP annualisés = 505 demandes examinées individuellement suivant 3 critères :

- situations avec enfants
- situations médico-sociales
- fins de carrières à partir de 55 ans

**1) Accord immédiat** : 342/505 → 67,72 %. 163 refus. 9 entrent dans les critères, mais incompatibilité avec le poste (conseiller pédagogique, postes ULIS) = 154 hors critères.

**2) Recours gracieux** : 86 recours ; 49 maintiens de refus, 37 favorables. On monte à 75,05 % accord des TP sur autorisation.

**3) Saisines de la CAPD** : 42 saisines de CAPD + 6 saisines dispo.

D'après le DASEN, le métier d'enseignant est complexe et évolutif, il demande une implication totale et prioritaire de la part des agent-es.

**Question** : pour les 9 qui entrent dans les critères, l'administration a-t-elle

proposé une AFA (une affectation à l'année sur un autre poste) ? Quels sont les types de postes incompatibles avec le temps partiel ?

→ On attend le mouvement. Postes ULIS et CPC.

## Etude des situations

Beaucoup de situations défendues ont connu un avis favorable du DASEN.

L'administration cite le décret [2017-105](#) du 27 janvier 2017 (article 6) relatif à l'exercice des activités privées par les agents publics, pour affirmer un refus déontologique d'exercer certaines activités à temps partiel.

## Questions diverses

### 1. Organisation des temps partuels annualisés

*Les modalités de regroupement des mi-temps annualisés ont été modifiées cette année. Avant le mouvement il a été signalé aux collègues qu'ils devaient chacun être en poste sur une classe, et seraient ensuite complétés par des collègues sans affectation (ce qui a détruit des binômes de travail fonctionnels depuis des années). Mais dès la clôture du mouvement, plusieurs collègues ont reçu la recommandation de trouver eux-mêmes leurs compléments annuels parmi les autres mi-temps annualisés. Pouvez-vous clarifier la règle en vigueur, et indiquer aux collègues le cadre réglementaire sur lequel s'appuyer pour procéder ?*

→ Le TPA, c'est sur un an seulement. Le DASEN n'a aucun souci à détruire des binômes déjà constitués et fonctionnels.

### 2. Ruptures conventionnelles

*Après avoir été brutalisés par les refus de temps partuels, de nombreux collègues ont souhaité entamer des démarches de rupture conventionnelle et/ou de démission. Il est impossible de trouver sur Accolad ou ailleurs la circulaire départementale cadrant les ruptures conventionnelles. Pouvez-vous la rendre accessible ? Y a-t-il un calendrier de dépôt des demandes ? L'enveloppe budgétaire permet-elle encore d'accéder aux demandes des collègues ?*

→ Pas de circulaire cette année, mais l'an prochain, avec le calendrier.

### 3. TPTE

*Depuis le mois de janvier, les TPTE dans les circonscriptions de Montpellier Ouest et Nord sont sans cesse annulés, puis réinstaurés, puis à nouveau annulés... La crise sanitaire a été un bon prétexte pour gérer la pénurie de moyens humains, mais depuis la sortie de la crise, il est inacceptable de continuer à utiliser les enseignant-es TR ZIL REP+ comme variable d'ajustement, privant les équipes des écoles REP+ d'un temps indispensable pour les nombreuses concertations et analyses. Ce temps est d'ailleurs réglementaire, puisqu'il est inscrit dans le temps de service des enseignants par la circulaire de 2014. Remplaçants ou pas, les enseignants des écoles sont fondés à se réunir 9 jours par an pour les besoins de l'éducation prioritaire, en banalisant ces journées si nécessaire. De la même manière, les enseignants TR ZIL REP+ ont aussi droit à 9 jours par an de temps*

pour travailler ensemble. Que comptez-vous faire pour vous mettre en conformité avec le cadre réglementaire ?

→ Les droits vont avec les devoirs, priorité au service public et à la présence en classe des élèves.

#### 4. Recrutement de médecins de prévention

Plusieurs départements de l'académie souffrent de l'absence de médecins de prévention en nombre suffisant ; cela lèse les agent-s qui ne peuvent exercer leur droit à des visites régulières de prévention ou à un accompagnement humain dans leurs démarches administratives et médicales. Dans l'Hérault, il y a actuellement 1,5 médecins pour près de 17 000 agents. Des collègues bénéficiant à leur demande de la visite quinquennale sont très mal reçus par des médecins débordés qui ne veulent traiter que les « urgences ». Qu'en est-il du recrutement de médecins supplémentaires ?

→ voir en CTA. Il n'y a pas de candidat-es, pour la nature du poste (médecine scolaire, de prévention...). En filigrane, on comprend que le versant très administratif et répétitif du poste n'est pas attirant...

#### Autres syndicats :

##### Démissions acceptées ?

→ Oui on accepte des démissions, mais à des dates précises. On ne démissionne pas en cours d'année, mais à la date fixée par l'autorité qui emploie.

##### Ruptures conventionnelles

→ 21 demandes en 2021-2022, 10 accordées en septembre 2021 + 4 accordées entre septembre et mars 2022. Les 7 suivantes (arrivées après mars) ont été refusées pour cette année scolaire, et reportées à l'an prochain (septembre 2022).

##### INEAT-EXEAT

→ pas de perspectives encore.

##### PEMF

→ 5 n'ont pas souhaité poursuivre leur mission de formation. Contre 15 nouvelles candidatures, donc l'administration ne manque pas de PEMF.

##### CAFIPEMF

→ 44 candidat-es, 5 abandons, 24 admis (nouvelle version)  
→ 15 candidats, 2 abandons, 10 admis (ancienne version)

##### CLA (contrat locaux d'accompagnement) déployés en 2022

→ en attente de la position du nouveau ministre, et de la déclinaison académique.

Quelle enveloppe, et quelle instance/entité pour analyser les dossiers ?

→ Sur moyens propres (pas de budget pour le CLA, il faut piocher dans les budgets existants), et c'est l'IEN avec son équipe qui gérera (les équipes se signalent, ou bien c'est l'IEN qui choisit ?). L'idée n'est pas de faire un CLA par école...

##### Cités éducatives

→ il y aura un point de situation, comme pour les PIAL. Début juillet, ou plutôt septembre.

Cela permettra d'intégrer la quatrième cité qui se met actuellement en place (Lunel).

### **Formation Valeurs de la République**

→ Le personnel qui anime ces formations est défrayé (frais de déplacement), mais pas indemnisé (c'est un-e animateur-trice bénévole).

### **Développer des pôles ressources autour des élèves à besoins éducatifs particuliers ?**

→ Les postes RASED gelés depuis 2 ans servent à être rapidement réactif sur le sujet. Le DASEN souhaite sortir de l'étiquette des RASED, pour leur faire intégrer des pôles ressources plus larges. L'IEN ASH travaille à faire une proposition (les psychologues et maîtres G ont déjà été déjà réuni-es. Reste à rencontrer les maîtres E).

→ 10 RASED employés sur les EDAI. On décidera ou non de pérenniser au prochain CTSD. On est le département avec le plus de RASED (160, psy compris), loin devant les autres.

### **Titularisation PES**

→ Examen des dossiers le 21 juin, entretiens le 29 juin. 164 PES issu-es du concours + quelques renouvellements (jusqu'à 180). L'affectation des postes se fera le 4 juillet. On va tenter de ne pas avoir 2 postes PES dans la même école. La nouvelle liste d'implantation des postes sera transmise aux syndicats dès que possible.

### **Changement d'école de rattachement**

→ Simple affichage technique, pas d'officialisation en CTSD.

### **Remplacement**

→ 4200 classes dans le département x 4 jours par semaine. Selon ce compte, 1,04 % journées non remplacées en mai par rapport au nombre possible de journées d'école. C'est le nombre de jours successifs non remplacés qui est important.

→ GT sur le remplacement ? A voir...

### **Contractuel-les**

→ environ 90 à ce jour. On se concentre sur le vivier étudiant, on évite Pôle Emploi pour le moment. Lors du groupe de travail sur la formation, il a été précisé que le département avait une autorisation pour recruter au maximum 65 contractuel-les à la rentrée, par des contrats de 12 mois. Volume à ajuster après les vacances d'octobre.