



Déclaration liminaire du SNUipp-FSU à la CAPD CAPPEI 07/04/17

Monsieur le Directeur académique,

Le SNUipp-FSU défend une école pour tous, où les différences liées à la santé, au handicap ou aux difficultés d'apprentissage ne viennent pas empêcher un enfant de vivre une scolarité positive. Nos collègues partagent très largement notre vision de l'école basée sur des valeurs d'émancipation et d'humanisme.

Mais malheureusement pour nous, la réforme de la formation des enseignants spécialisés qui vient d'être mise en place est un rendez-vous manqué pour le 1er degré : la rigueur budgétaire a conduit à la baisse du volume de formation de 400 à 300 heures, à la réduction de la durée du stage préparant à la prise de poste, ainsi qu'au renoncement à une certification exigeante et de haute qualité alors même que le CAPPEI est censé s'inscrire dans un parcours diplômant. L'incertitude concernant l'accès aux Modules d'Initiative Nationale qui coûteraient trop chers, les interrogations qui subsistent en termes de gestion des personnels, la crainte d'un renoncement à la prévention et l'adaptation à la difficulté scolaire, le sentiment d'un renoncement à la prise en compte de toutes les spécificités de prise en charge de tous les élèves à Besoins Educatifs Particuliers, l'intuition d'une volonté d'harmonisation des missions des enseignants des RASED, de vouloir en faire avant tout des personnes ressources ... sont autant d'éléments qui ont poussé le SNUipp-FSU à voter contre ce projet de réforme de la formation des enseignants spécialisés lors du Conseil Supérieur de l'Education du 26 janvier.

En Vaucluse, le nombre de départs en stage, que nous avons demandé à plusieurs reprises et qui aurait dû être discuté lors du dernier CTSD, nous est toujours inconnu à l'heure d'étudier les candidatures en CAPD, malgré nos demandes du 13 mars et du 3 avril dernier. La possibilité offerte par le décret aux enseignants déjà spécialisés de compléter leur formation par un ou plusieurs modules rend indispensable la communication de cette information en termes d'heures ou de journées-stagiaires.

L'absence d'information ne permet pas aux élus du personnel de préparer au mieux cette CAPD. De trop nombreuses questions subsistent quant à la manière d'organiser ces départs.

Par conséquent, nous souhaiterions avoir des informations sur les points suivants, et il sera nécessaire pour les campagnes suivantes qu'elles nous soient fournies à l'avance :

- concernant la préparation de 24 h dont doivent bénéficier dès cette fin d'année les enseignants retenus pour la formation au CAPPEI de l'année prochaine : sous quelle forme se déroulera-t-elle ? Où et à quel moment ?
- Concernant la formation : a-t-on déjà connaissance d'un planning ? Sait-on quand et où se dérouleront les différents modules ? Comment s'organiseront les remplacements ? Comment vont se passer les départs pour les collègues ayant déjà un CAPA-SH, mais souhaitant accroître leurs compétences ou se préparer à l'exercice de nouvelles fonctions, comme le prévoit l'article 6 de l'arrêté du 10 février ?

Nous regrettons par ailleurs la grande précipitation avec laquelle s'est mise en place cette formation alors que tout n'était pas prêt ! Il est indispensable que pour les prochaines campagnes nous bénéficions à l'avance d'informations claires sur les critères de sélection des candidats (notamment les pour collègues ayant déjà un CAPA-SH ou un CAPPEI) et sur l'organisation matérielle de la formation (lieux, planning, remplacement).

Un autre domaine affecté par la mise en place du CAPPEI est le mouvement départemental.

En effet, il conviendra d'éclaircir le sort des collègues titulaires d'une option qui demandent à partir en stage pour "se préparer à l'exercice de nouvelles fonctions" et postulent au mouvement sur un poste correspondant. Si leur départ en stage est accordé, ils doivent bénéficier sur ce type de poste de la priorité donnée aux stagiaires de l'option. Mais si ce n'est pas le cas, comme les options en tant que telles disparaissent : bénéficieront-ils de la priorité donnée aux titulaires de l'option ou de celle accordée aux titulaires d'une autre option ?

D'autre part, la Secrétaire Générale s'était engagée lors de la CAPD du 13 mars, du fait du flou dans lequel se fait cette mise en place du CAPPEI, à ce que les enseignants postulant à un départ en stage puissent exceptionnellement modifier leurs

vœux après l'annonce des résultats des départs en stage. Nous souhaitons nous assurer que cette possibilité leur sera bien offerte.

Dans le cadre de la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, la mesure n°9 du protocole d'accord du 8 mars 2013 prévoit que des données sexuées concernant les avancements et les promotions doivent être présentées chaque année devant les CAP.

À ce jour, nous ne disposons pas de ces informations, ce qui est non seulement contraire au texte sus-cité mais aussi aux engagements de l'État employeur qui se veut exemplaire sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

D'ores et déjà, nous souhaitons avoir les informations concernant les statistiques sexuées sur les candidatures et sur celles retenues pour les départs en stage CAPPEI.

Concernant l'appréciation de la valeur professionnelle des AESH et l'attestation de l'expérience professionnelle des AVS en CUI, nous prenons acte de votre confirmation que les directeurs ne sont pas supérieurs hiérarchiques des personnels sur les missions d'AVS et qu'ils n'ont ni à diriger les entretiens ni à rédiger les comptes rendus d'évaluation de ces agents. Nous prenons également acte de votre confirmation que les directeurs ne sont pas responsables des obligations réglementaires de l'employeur pour les contrats CUI.

Nous conservons toutefois un élément de désaccord avec vous s'agissant de l'évaluation des AAD en CUI. De même que pour les personnels sur des missions d'AVS, les directeurs n'ont pas à faire passer d'entretien aux AAD ou à se substituer à l'employeur dans l'établissement de leur attestation d'expérience.

Votre courrier ne répond que partiellement à nos interrogations et il laisse plusieurs points en suspens :

- quelles seraient la place et la charge de travail des directeurs dans la procédure d'évaluation « commune » avec les inspecteurs que vous indiquez vouloir leur faire mener ?
- vous ne répondez pas à notre objection de voir attribué le rôle de tuteur des AVS aux directeurs d'école dans la conduite de leurs pratiques professionnelles et techniques.

Notre demande est que les directeurs d'école restent engagés dans la gestion des AVS dans le cadre strict des attributions attachées à leur fonction de veiller à la bonne marche de l'école et au respect de la réglementation qui lui est applicable (article 2 du décret n° 89-122 du 24 février 1989 modifié relatif aux directeurs d'école).

Vous avez créé au mois de novembre 2016 un poste de conseiller pédagogique ASH dont les missions sont de «permettre aux AVS de construire des compétences professionnelles dans le cadre de l'accompagnement des élèves handicapés en milieu scolaire» et d'«améliorer la qualité de l'accompagnement des élèves handicapés», de «soutenir l'efficacité des actions mises en œuvre au sein de la classe». Les attributions de ce poste ne qualifient-elles pas ce conseiller pédagogique pour accompagner les inspecteurs dans la conduite de l'entretien des personnels AVS ?

Vous indiquez avoir le souci de ne pas complexifier les tâches des directeurs en faisant parvenir aux inspecteurs des formulaires de compte rendu pré-remplis concernant les seuls agents devant être évalués. Les champs pré-remplis par vos services que vous mentionnez (identité des salariés, missions du poste et critères d'évaluation) ne sont pas listés de façon exhaustive et cela laisse subsister des inconnues sur d'autres champs de ces formulaires dont les renseignements demanderaient la participation des directeurs.

Comme nous vous l'avons demandé dans notre courrier, il nous paraît obligatoire que vous adressiez des notes de service correctives aux directeurs d'école pour leur reformuler précisément l'organisation des évaluations des AVS que vous mettez en place.

Mais avant tout nouvel envoi aux écoles, nous vous demandons de réunir un groupe de travail avec les organisations représentatives des personnels du département qui permettrait de lever toutes les interrogations qui subsistent dans ce dossier... mais pas seulement.

En effet, le malaise est grand chez les collègues directeurs qui ne savent plus où donner de la tête et qui souffrent d'un manque notable de formation et d'accompagnement de l'administration dans leurs missions. Aussi, nous vous demandons que le groupe de travail souhaité soit élargi à l'examen d'un bilan départemental des mesures de simplification qui ont été prises suite au chantier métier directeur.