



Déclaration du SNUipp/FSU à la CAPD du 05 avril 2018

Cette CAPD traite des demandes de postes adaptés, des allègements de service et des processus de reconversion, pour les personnels en difficulté, le plus souvent pour raisons médicales.

Nous ne pouvons débiter cette CAPD que par un constat amer : il n'y a toujours pas de médecin de prévention dans le département et il n'y avait pas de médecin lors du groupe de travail préparatoire à cette CAPD. Manifestement, il ne s'agit pas d'une priorité rectorale, contrairement à ce que vous nous aviez affirmé, M. l'Inspecteur d'Académie, et c'est très problématique : manque de volonté ou impuissance ? Le SNUipp-FSU et la FSU se pose clairement la question.

Les avis médicaux sont laconiques, aucune précision ne peut être donnée lors du groupe de travail puisque le médecin n'est pas présent. Les personnels dont nous parlons aujourd'hui devraient être soumis à un suivi et une surveillance médicale particulière qui ne peuvent avoir lieu sans médecin.

Nous ne nous étendons pas sur l'impossibilité de prévenir les risques professionnels, pourtant les situations de souffrance au travail sont fréquentes. Personne pour sensibiliser, pour mener des actions de prévention, pour analyser les risques particuliers de notre profession. Dans la situation actuelle, aucune prévention, mais une gestion dans l'urgence et à distance des dossiers médicaux les plus lourds.

2 constats cette année :

a) Le nombre de demandes est peu élevé, de ce chiffre on ne peut rien dire pour l'instant, est-ce une tendance sur le moyen terme, est-ce un problème d'information, est-ce un découragement des collègues, est-ce que les collègues trouvent d'autres solutions en cas de difficultés d'ordre médical ?

b) Un meilleur suivi semble être mis en place par le département pour le suivi professionnel de ces enseignants. En tout cas, la répartition des compétences de chacun (entre IA et rectorat) est explicite et permettra aux organisations syndicales de mieux accompagner les collègues et aux agents de mieux comprendre les procédures. A suivre donc...

Cependant, comme les années passées, plusieurs demandes n'ont pas été acceptées. Certains collègues concernés comprennent difficilement cette décision. Dans ce domaine aussi, là où pourtant on retrouve des enseignants bien fragiles, le manque de moyens se fait sentir.

Ce manque de moyen est une maladie chronique dans l'éducation nationale. Nous ferons de cette dotation départementale une question lors des instances de CTSD et CDEN afin de mettre en discussion les moyens dédiés aux personnels fragiles ou en situation de handicap.

Enfin nous terminons par une inquiétude. Désormais, il semblerait que la procédure d'exception qu'est le reclassement et la reconnaissance pour inaptitude soit proposée très rapidement dès les premiers échanges avec certains collègues. Or, le PACD permet de prendre le temps de mesurer les enjeux d'une reconversion et de s'y préparer. Nous demandons que la procédure pour reconnaissance pour inaptitude ne soit pas proposé en première instance car les conséquences d'une inaptitude sont définitives pour l'agent. L'agent

devrait toujours pouvoir bénéficier d'une année de PACD avec un accompagnement spécifique par les services départementaux.

Enfin, nous profitons de cette CAPD qui siège en formation plénière pour dénoncer l'iniquité des promotions classes exceptionnelles. Le ministère a ouvert une boîte de Pandore, les collègues ne comprennent pas et vos décisions ne jugent pas d'une quelconque valeur professionnelles puisque tout y est contingenté : pourcentage selon les appréciations, « répartition des prix et récompenses » par territoire, fonctions ou missions, par genre ... Et pour couronner le tout publication de l'ordre du mérite sur iprof en intégralité afin que chacun constate comme il est bon, moyen ou mauvais.