

<https://47.snuipp.fr/CAPD-du-18-decembre-2025>



CAPD du 18 décembre 2025

- Paritarisme -

Date de mise en ligne : jeudi 18 décembre 2025

Dernière mise à jour : 18 décembre 2025

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

**L'IA appelé par le rectorat a délégué la présidence de la CAPD au Secrétaire Général.
Dans cette CAPD, 1 seul recours était étudié.**

Sommaire

- [Déclaration liminaire de la FSU-SNUipp](#)
- [Recours PPCR : examen de la situation](#)
- [Fonctionnement de l'école](#)
 - [AESH](#)
 - [Direction](#)
- [Les chiffres dans le département](#)

<!--inserer_sommaire-->

Avant la déclaration liminaire de la FSU-SNUipp 47, le Secrétaire Général (SG) a tenu à informer les organisations syndicales concernant la situation de la semaine dernière : « nous cherchons à remplacer tous les membres mais je prends la responsabilité d'un soucis d'organisation. » Il explique que la demande de congès maladie ordinaire pour enfant malade était en hausse la semaine dernière due à une tension très forte due à la grippe. « Il termine en remerciant les différents services et secrétariats de circonscription pour la gestion de cette »crise".

Déclaration liminaire de la FSU-SNUipp 47

<https://47.snuipp.fr/local/cache-vignettes/L64xH64/pdf-b8aed.svg>

CAPD - Déclaration FSU-SNUipp47

Nous étions la seule organisation avec une déclaration.

Recours PPCR : examen de la situation

Cette année, il n'y a eu qu'une collègue qui a fait un recours suite à son rendez-vous de carrière. Nous sommes intervenus en préambule afin de notifier à l'instance ironiquement que les collègues doivent être satisfaits des appréciations, pour introduire que la profession a intégré le fait que la révision de l'avis du DASEN est chose rare. M.BRABET a répondu que ce n'était pas vrai.

Voici donc le récapitulatif des résultats des CAPD recours PPCR sur les 4 dernières années :

- 2021 : 1 recours étudié. Il avait obtenu un avis défavorable ;
- 2022 : sur les 4 recours formulés, 1 seul avait obtenu un avis favorable ;
- 2023 : 1 recours étudié où le DASEN avait reconnu qu'il aurait dû accepter le recours gracieux ;
- 2024 : pas de recours

Preuve s'il en faut que les collègues ne s'en emparent pas et que notre analyse prévaut sur le point de vue de l'administration.

Concernant le dossier de la collègue, lecture a été faite par le secrétaire général de la lettre de recours gracieux adressée par la collègue à l'IA.

Le SG convoque le manque d'équité si l'administration modifie l'avis ce à quoi nous répondons que c'est la contingence qui provoque ce manque d'équité. Si nous étudions un passage d'un avis satisfaisant à très satisfaisant, nos échanges ne seraient pas les mêmes et on ne parlerait pas de manque d'équité.

Question posée par le secrétaire général pour le vote : "Qui vote pour le passage de l'avis de très satisfaisant à excellent ?"

Toutes les organisations syndicales ont voté POUR (7).

L'administration présente a voté CONTRE (7).

L'IA communiquera auprès de la collègue la décision finale.

Fonctionnement de l'école

Sécurité

Tous les vendredis le Groupe d'évaluation départemental se réunit (SG + cabinet de l'IA + préfet + police + gendarmerie) pour faire le tour des situations à risques.

Il existe aussi une instance départementale contre l'évitement scolaire ainsi qu'une cellule d'accompagnement par l'administration pour l'émission d'IP de prévention. Suite à notre demande il est précisé que la procédure d'IP ne doit pas entraîner la divulgation de l'identité de la personne (dirlo souvent) qui l'a déclenchée, hormis cas particulier. Quoi qu'il en soit, une IP déclenchée entraîne la protection fonctionnelle. Il faut donc la demander.

AESH

Elles sont 840 (entre 820 et 840) actuellement dans le département.

20 élèves notifié·es sont actuellement non accompagné·es.

Régularisation des indemnités REP/REP+ de la part des personnels AESH et AED concernés.

La procédure a été communiquée aux PIAL qui ont informé les AESH sur leur boîte mail professionnelle. Concernant les pièces-justificatives (emploi du temps, arrêté d'affectation, etc.), les AESH peuvent contacter la DSDEN. Nous avons dénoncé le manque de considération de l'administration envers les personnels AESH, qui ne seront pas forcément au courant de la procédure, qui doivent elles-mêmes fournir les preuves de leur travail en REP (à quoi servent les données RH ?) et qui vont subir un rabaillage de leurs droits à indemnité puisque les 4 dernières années seront prises en compte. Il est donc urgent d'envoyer un courrier avant le 31/12/25 afin de ne pas perdre une année de plus, quitte à ne pas pouvoir fournir tous les justificatifs. Le secrétaire général s'est engagé à ce que les services de la DSDEN puissent aider à reconstituer la carrière en produisant des attestations si besoin.

Affectation des AESH pour la prochaine rentrée.

Des axes d'amélioration sont possibles. Le souhait de l'administration est de donner les affectations au plus tard à la fin du mois de juillet mais parfois cela peut arriver fin août. Dans tous les cas, elles doivent être informées avant la rentrée.

Pilotage des PIAL

Nous alertons le SG sur la situation du PIAL de Sainte-Livrade. Nous informons que les AESH subissent des changements d'emplois du temps brutaux, ne sont pas toujours accueilli-es correctement dans les établissements, n'ont pas forcément accès à des informations utiles ou aux codes de photocopieuses, etc. Le SG demande à ce que les AESH fassent remonter les informations sur des dysfonctionnements. Nous lui faisons remarquer que ce n'est pas forcément facile d'oser, et que les AESH nous mandatent pour en parler pour elles car sinon la DSDEN n'est au courant de pas grand chose sur la réalité de leurs conditions de travail.

Une prochaine réunion de pilotage des PIAL : "COFIL des PIAL" aura pour objectif d'harmoniser leurs pratiques. L'un des autres axes de travail de ce COFIL sera l'écriture d'un guide départemental avec la participation d'AESH à cette écriture. Nous demandons comment seront recruté-es les AESH pour ce travail. Nous n'avons pas de réponse.

Direction

Nous alertons le SG sur la charge de travail des directeurs et directrices d'école et leurs conditions de travail.

Rôle du référent directeur

Les réunions de mutualisation (au nombre de 5 dans le département) regroupent entre 60 et 80 enseignant-es par an.

L'an dernier, le travail avait été axé "liaison évaluation d'école et projet d'école". L'idée est de développer des compétences entre pairs. Le référent a émis une alerte il y a un mois et demi sur la surcharge de travail, des relations aux parents difficiles. Cette année le thème est : comment travailler une situation problématique ?

L'idée directrice c'est le co-développement sur des points de la vie de l'école, ex : relation avec parents ; fonctionnement d'une école et problématique avec des collègues (qui arrivent en retard, qui manquent de présence aux instances, etc). Il reçoit des appels de dirlos qui préfèrent l'appeler lui plutôt que les circos). Sur des axes de travail transversaux avec la DSDEN il donne son avis sur le climat scolaire, la formation initiale, son regard sur les dossiers en cours.

Application numérique institutionnelle

Le COEE départemental sera remplacé par un lien vers une plateforme intranet.

Notre question concernant le courriel service.social chez ac-region-academique.fr reçue par les agent-es de l'académie le 04 décembre 2025 qui se révélait être une tentative de phishing élaborée par les services du rectorat

n'a pas été apprécié par les services de la DSI académique. L'objet de cette campagne d'interpellation est de faire comprendre que modifier son mot de passe reste la seule solution possible pour sécuriser les données.

Égalité des chances

Il nous a été rendu compte des missions de la CPD "égalité des chances" et de l'intervention de l'enseignant "égalité des chances" sur la circonscription d'Agen 1. Pour la CPD, sa mission est de lutter contre les inégalités scolaires et sociales : filles-garçons, par rapport à l'acquisition des fondamentaux. Elle doit agir aussi sur la restructuration du pilotage du REP, TER et elle suit des stagiaires. Elle doit aider à la continuité éducative scolaire et peri-scolaire. Un nouveau chantier consiste à réfléchir et proposer l'organisation de moyens hors-classe vers les élèves des familles des citoyen·nes itinérants (ancienne appellation : « gens du voyage »).

Pour l'enseignant : son action se concentre vers les cycle 3 pour 4 écoles (10 classes) sur les fondamentaux. Sous la responsabilité de l'IEN, les items des évaluations nationales à faible résultats sont repérés et enclenchent des actions pédagogiques. Suite à notre questionnement l'IEN nous répond qu'il n'y a pas de priorité d'action du maître "égalité" sur les actions décidées en conseil des maîtres-ses par les autres enseignant-es de l'école mais « il y a des méthodes qui marchent et d'autres moins ». Les collègues apprécieront.

Les chiffres dans le département

- 6 démissions sur 2024-2025 et 5 ruptures conventionnelles.
- 3 détachements dans le 2d degré.
- 5 départs à la retraite progressive.
- 35 contractuels dans le département. Les départs à la retraite en cours d'année (9 dans le département) seront compensés par le recrutement de contractuels.
- 26 collègues ont démissionné entre la fin de l'année scolaire et la rentrée de septembre.
- 40 collègues sont en arrêt maladie de plus d'une semaine.