

COMPTE RENDU DE LA CCP DU 21 JUIN 2017

Etaient présents

Pour l'administration :

- M. VERSCHAEVE : secrétaire général de l'Académie
- M. BERGOPSOM : secrétaire général adjoint et DRH
- M. GAUTEREAU : secrétaire général adjoint et DIPOS
- M. MORACCHINI : IA-IPR-EVS
- Mme MONTENEAU : Chargée de mission formation
- Mme LIONNE : adjointe à la chef de division

Pour les personnels :

- Mme FAGNOT Nadège : AESH, SNES/FSU
- M. PARIS Frédéric : AESH, SNUipp/FSU
- Mme PAYS Laurence : AESH, FO
- Mme BOYER Laurence : AESH, UNSA



Deux déclarations préalables ont été lues : une par la FSU, l'autre par l'UNSA.

M. VERSCHAEVE a précisé que cette année il n'y a pas eu d'actes de gestion déclenchant une CCP, ainsi ils ont attendu la fin d'année pour faire un point et répondre à nos questions. (*Pour rappel, Les commissions consultatives paritaires sont **obligatoirement consultées** sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.*). M. VERSCHAEVE rappelle que l'on peut provoquer une CCP dès lors que le besoin s'en fait ressentir, dès qu'il y a un problème dont il faut discuter. Aussi, il nous a expliqué qu'il n'y avait pas eu de demande de congé de formation.

Nous avons demandé des documents sur les effectifs des AED et AESH, les quotités et les répartitions. Ils ne les avaient pas prévus mais ils se sont engagés à nous les faire parvenir prochainement.

Une grande part des échanges a porté sur la **FORMATION** :

⇒ Les 60 heures de formation d'entrée dans la fonction

Elle est organisée par les DASEN et elle est assurée pour toutes les personnes nouvellement recrutées, CUI compris. Nadège intervient sur le fait que la formation proposée n'est pas adaptée et que l'on apprend surtout sur le tas. La formation initiale de 60 h ouverte aux nouveaux AESH et CUI est trop succincte.

Mme MONTENEAU nous explique que le contenu des formations est sous la responsabilité des IA ASH DASEN de chaque département pour chaque nouvel entrant. (*En cas de problème, nous alerter*)

⇒ Formation continue

Elle a été mise en place en Haute-Loire et dans le Puy de Dôme pour tous les AESH en poste. Il existe des ateliers sur les échanges de pratique faite par les enseignants référents et grâce aux ressources humaines du pôle ASH. Quatre modules ont été proposés dans le Puy de Dôme : l'autisme, le transfert des élèves ayant des déficiences motrices, PSC1 et troubles du langage. Certains modules n'ont pas trouvé preneur et ont été annulés. Le contenu de la formation sur l'autisme a été considéré comme inadapté à leur quotidien par certains AESH.

Ce serait donc à l'IA ASH d'organiser ces formations. En leur indiquant que cela n'existait pas dans certains départements, nous avons eu comme réponse qu'il pouvait y avoir des difficultés d'accéder à des

ressources humaines et que parfois le volume de nouveaux AESH ne leur laisse pas le temps ni la possibilité d'organiser d'autres formations.

M. VERSCHAEVE demande que soit mis en place un travail avec une vision académique de la formation.

Il a été évoqué une réflexion pour que les AED puissent aussi avoir des formations de ce genre.

Il y a quelques années des conventions avaient été mise en place pour les AED et AESH sous contrat AED, elles servaient à donner une expérience professionnelle complémentaire dans l'optique de préparer une Validation d'Acquis par l'Expérience (VAE). A l'heure actuelle, ces conventions doivent être revues par le service juridique pour être sûr de leur validité avec les nouveaux décrets et nouvelles circulaires sortis depuis. Sa mise en place implique aussi aux DSDEN de créer des partenariats, ce qui est une proposition à suivre sur le long terme.

Une formation va être proposée aux enseignants pendant l'année scolaire prochaine concernant la place de l'AESH dans les classes dites « ordinaires » avec l'accueil d'un élève en reconnaissance de handicap.

Si vous avez effectué une formation et qu'il vous faut un justificatif avec les points abordés, contacter le DAFOR (Délégation Académique à la Formation) au Rectorat.

⇒ **Droit Individuel à la Formation** & **Compte Personnel de Formation**

⇒ **Plan Académique de Formation**

Le DIF devient le CPA. Un décret (*Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie*) et une circulaire (*Circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique*) le réglementent.

Tous les agents deviennent éligibles à la formation. Cependant aucune formation n'est ciblée sur les fonctions des AESH, on en revient à ce que les DSDEN proposent des formations dans leur département. Concernant les AED, ils peuvent trouver une formation qui leur plairait dans celles proposées. Par contre, tous peuvent prétendre grâce à ce dispositif à un accompagnement VAE avec le GRETA qui a des conventions avec le Rectorat.

Sur la circulaire, il est indiqué que : « Un agent ayant exercé ses fonctions de manière continue du 1er janvier au 31 décembre acquiert 24 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond de 120 heures et, à partir de ce seuil de 120 heures, 12 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond total de 150 heures ». Et pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (a minima au niveau V) le plafond est relevé à 400 h, donc 48 h par année d'exercice continu. La circulaire dit aussi : "le temps partiel est assimilé à du temps plein dans l'acquisition des droits à formation."

Seuls 3 AED ont déposé un DIF. Cela provient notamment du fait que tous les chefs d'établissements ne font pas remonter les informations. M. BERGOPSOM rappelle que le DIF c'est un budget académique.

⇒ **VAE (Validation d'Acquis par l'Expérience)**

Les VAE possibles pour les :

- AESH : AES (nouveau diplôme des AESH) et moniteur-éducateur
- AED : les personnels du Rectorat n'ont pas pu nous en dire plus, et avec seulement l'expérience AED il ne doit pas y avoir de diplôme possible par VAE.

⇒ **Autres**

Si des AESH sont détenteurs de diplômes du secteur médico-social (éducateurs, moniteur-éducateur...) ou autres, ils ne se verront pas accorder de reconnaissance salariale. Le recrutement est fait en qualité d'AESH avec les contraintes salariales qui vont avec.

Ensuite, d'autres questions ont été abordées :

- **Recrutement / CDIisation**

- Si vous avez signé un CDI, l'année suivante vous n'avez pas à en re-signer un nouveau. En cas de modification, il doit vous être fait un avenant.
- Rien n'empêche que les AESH collectifs soient CDIsés sur leur poste en tant qu'AESH collectif. Une information des services du Rectorat sera faite aux IEN ASH pour que ce genre de problème ne se présente pas.
- **Entretien professionnel** : doit être réalisé à la fin de la première année et au cours de la 6^e année pour accéder au CDI puis tous les 3 ans. Il a été discuté qu'il existait un gouffre entre les critères d'appréciation et d'évaluation de l'entretien (annexe de l'arrêté du 27 Juin 2014) et la réalité d'un diplôme de niveau CAP.
Il est réalisé par le Chef d'établissement pour les AESH exerçant dans le 2nd degré et par l'IEN compétent pour les AESH exerçant dans le 1^{er} degré. Cependant, il peut être demandé aux directeurs d'école (1^{er} degré) de remplir le questionnaire d'entretien mais une rencontre doit avoir lieu avec l'inspecteur(trice) compétent par la suite.
- Il nous a été précisé, d'une façon un peu gênée, que les CUI seront prioritaires pour les nouveaux postes d'AESH à la rentrée et pas les nouveaux diplômés du DEAES. Il y a une volonté de « déprécier » les AESH en CUI. Ils ont déjà les quotités et les répartitions. (Documents que l'on aurait dû nous fournir et que l'on a demandés). Par contre pour les nouveaux diplômés, il leur faudra attendre eux aussi 6 ans pour être CDIsés.

- **Complément d'emploi / Cumul**

- Il n'y a aucune objection de leur part pour cumuler 2 emplois que ce soit en CDD ou en CDI. Ils favoriseront les demandes.
- Il ne faut pas qu'il y ait conflit d'intérêt
- Cela existe déjà avec des collectivités territoriales
- Il ne faut pas que cet emploi nuise au bon fonctionnement de son emploi principal
- Il faut faire une demande préalable à l'embauche à la DSDEN

- **Frais de déplacement**

Tous les AESH ont droit à des frais de déplacement depuis le décret de 2006. C'est un budget ACADEMIQUE. La FSU a donc demandé pourquoi dans l'Allier l'administration a toujours expliqué qu'il n'y avait pas de frais de déplacement pour notre profession et qu'il n'y avait pas de budget pour cela. CONCLUSION : ceci explique que le rectorat n'ait jamais reçu de demande de cette nature. Dans l'Allier, la FSU a demandé les conseils d'un avocat sur cette question.

Une information générale sera faite pour la rentrée, car les AESH y ont droit. Cependant, il n'y a pas de rétroactivité. Il nous a été dit que personne n'avait fait de demande de ce type.

Conditions pour pouvoir être remboursé de ses frais de déplacement :

- Faire un déplacement entre 2 établissements dans la journée pour 2 accompagnements différents
- Il ne faut pas que le déplacement soit fait dans la ville de votre résidence administrative
- Il ne faut pas que le déplacement soit fait dans une commune limitrophe de votre résidence administrative

Une information complémentaire sera demandée à l'inspectrice ASH, pour savoir si la demande doit être faite à l'IA ASH ou au rectorat.

- **Hiérarchie**

- AESH individuel et mutualisé : sous autorité des DSDEN → autorité administrative : IEN, autorité des fonctions : directeur
- AESH collectif : sous autorité du chef d'établissement

- **Accidents de travail**

- AESH temps plein : Rectorat
- AESH avec plus d'un an d'ancienneté (toute quotité inférieure à un temps plein) : DSDEN
- AESH avec moins d'un an d'ancienneté : caisse assurance maladie

- **Prime REP/REP+**

Dans la circulaire du 8 septembre 2015 régissant cette prime, les personnels non titulaires n'apparaissent pas, donc aucun droit légalement à cette prime. Le personnel administratif a fait faire un « avenant » lors de la rédaction de la circulaire.

- **Remplacements**

Des moyens sont accordés pour des remplacements lors d'arrêts de plus de 15 jours. Aucun poste n'est prévu pour des remplacements ponctuels.

- **Arrêts maladie et problèmes de versement des indemnités**

Le double versement des indemnités concerne tous les AESH qui ne sont pas rémunérés par un lycée mutualisateur. Donc tous les AESH employés par la DSDEN sont concernés. Les personnels de l'administration n'ont pas pu nous donner de réponse précise sur la subrogation. Ils pensent que c'est possible pour le Lycée mutualisateur car c'est un établissement public doté d'une personne morale et ils pensent que ce n'est pas possible pour les DSDEN. Cependant ils nous ont précisé que le Rectorat peut fournir un justificatif de régularisation pour les impôts. Tout cela ne règle pas le problème de reverser le montant reçu 2 fois.

- **Autres**

- Il a été demandé que le travail fait par le DSDEN du Puy de Dôme soit repris académiquement et on a demandé qu'il soit mis en place dans l'Allier à la rentrée dernière, sans succès. Cela porte sur la reconnaissance du travail fait en « annexe ».
 - Dans ce cadre-là, le DRH nous a parlé d'une circulaire du 3 mai 2017 n° 2017-084 : Missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.
- En cas d'accompagnement d'élèves à des stages : nous avons indiqué aux représentants de l'Administration que certains se sont vu proposer un avenant à leur contrat, ils ont été très étonnés mais aucune réponse concrète ne nous a été faite. Il faudrait nous faire parvenir les documents justifiant cela, pour les personnels concernés, c'est une question d'ordre juridique.
- Un VADEMECUM sur les AESH sera réalisé par les services du Rectorat pour la rentrée prochaine.

Frédéric PARIS et Nadège FAGNOT
Commissaires Paritaires
pour le SNUIPP/FSU et le SNES/FSU