

COMPTE RENDU DE LA CCP DU 21 JUIN 2017

Etait présent

Pour l'administration :

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

Pour le personnel

- Mme PAYS Laurence : AESH, FO Haute Loire
- Mme BOYER Laurence : AESH, UNSA Puy de Dôme
- M. PARIS Frédérick : AESH, SNUipp/FSU Allier
- Mme FAGNOT Nadège : AESH, SNES/FSU Allier



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

Ensuite M. VERSCHAEVE a précisé que cette année il n'y a pas eu d'actes de gestions 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 que le besoin s'en fait ressentir, dès qu'il y a un problème à discuter. Aussi, il nous a précisé qu'il n'y a pas eu de demande de congé de formation.

Nous avons été obligés de demander les documents sur les effectifs des AED et AESH, les quotités et les répartitions, ils ne les avaient pas prévus et nous les ferons parvenir.

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 recruté, CUI y 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 au nouveau 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 nouveau rentrant. (*Si certains ne l'ont pas eu, nous avertir de ce dysfonctionnement*)

⇒ 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, PSCI et troubles du langage. Certains modules n'ont pas trouvé preneur et ont été annulé. Cependant, la représentante UNSA ayant participé à la formation sur l'autisme, a précisé que le contenu n'était pas encore adapté à notre quotidien.

Ce serait à l'IA ASH de les organiser. *(A nous de voir avec l'IA ASH de l'Allier et du Cantal)*. En leur indiquant que ça 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 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 « ordinaire » 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 réglemente. Tous les agents deviennent éligibles à la formation. Cependant aucunes formations ne sont ciblées 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 : le compte formation est crédité de 24h par an avec un plafond à 120h. A partir de là c'est 12h par an jusqu'à 150h. Et les agents de catégorie C dépourvu de qualification (a minima au niveau V) le plafond est relevé à 400h, donc 48h 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."

Il n'y a que 3 AED qui ont déposé un DIF, mais il y a un gros problème de communication avec les chefs d'établissements qui 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 possible 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 titulaires de diplômes du secteur médico-sociale (éducateurs, moniteur-éducateur,) et autres ne se verront pas avoir une reconnaissance salariale. Le recrutement est fait sous le statut AESH avec les contraintes salariales qui vont avec.

Ensuite nous avons abordé les autres questions :

- **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 collectif soit CDIisé 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** : doivent être réalisés 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 compétant 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 gêné, que ce seront les CUI qui seront prioritaires pour les nouveaux postes d'AESH à la rentrée et pas les nouveaux diplômés du DEAES. Il y a une volonté de « déprécariser » les AESH en CUI. Ils ont déjà les quotités et les répartitions. (Documents qu'ils auraient dus nous fournir et qu'on a demandés). Par contre pour les nouveaux diplômés, il leur faudra attendre eux aussi 6 ans pour être CDIisé.

- **Complément d'emploi / Cumul**

- Ils 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 le personnel AESH a droit à des frais de déplacement depuis le décret de 2006. C'est un budget ACADEMIQUE. La question qui se pose est : « Pourquoi dans l'Allier on nous a toujours dit qu'il n'y avait pas de frais de déplacement pour notre profession, et aussi qu'il n'y avait pas de budget ?..... »
CONCLUSION il est normal que le rectorat n'ai jamais reçu de demande, dès qu'il y avait non information au niveau régionale. Je suis intervenu en précisant que dans l'Allier nous avons demandé les conseils d'un avocat.

Une information générale sera faite pour la rentrée, car les AESH y ont droits. Cependant il n'y a pas de rétroactivité. Il nous a été dit que personnes n'avait fait des demandes donc qu'ils n'avaient pas eu besoin d'en indemniser. 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 individuelle et mutualisé : sous autorité des DSDEN → autorité administrative : IEN, autorité des fonctions : directeur
- AESH collectif : sous autorité du chef d'établissement

- **Accident 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.

- **Remplacement**

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

- **Arrêt maladie et problème 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 reversé 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 essayé de la mettre en place dans l'Allier à la rentrée dernière, sans succès. Cela porte sur la reconnaissance du travail fait en « annexe ». (Je reprendrais l'explication dans un article)
 - 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 pas de réponse concrète 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 et le SNES