



## Compte-rendu CCP 2 mars 2023

### Ordre du jour :

Installation de la CCP

Adoption du règlement intérieur

Approbation du Procès Verbal de la CCP du 12 octobre 2022

Licenciement pour refus de modification d'un élément substantiel du contrat de madame GL

### Étaient présents :

Mme Depardieu (Secrétaire Générale Adjointe DRH)

Mme Boisard (Cheffe de la DIPEAR)

M. Duval (Chef du bureau de gestion des AESH et APSH)

M. Pirinc (chef du bureau des personnels enseignants non titulaires et du remplacement)

Mme Hacot (Principale du collège Ferdinand Clovis Pin à Poitiers)

3 représentants FSU/CGT Educ'Action et 2 représentants FO.

Les déclarations liminaires de chacune des organisations syndicales sont lues.

### Déclaration liminaire de la section FSU CGT Educ'action :

Mesdames et messieurs les membres de l'administration, les représentants des Assistants de Vie Scolaire et des Accompagnants d'Elèves en Situation de Handicap, nous sommes réunis aujourd'hui pour aborder une nouvelle fois toutes les questions relatives aux situations individuelles des collègues, à leurs conditions de travail et à leur carrière.

Pour les AED, cette rentrée leur permet d'accéder à un CDI. Ce n'est pas un droit opposable, ce n'est qu'une possibilité. Ce CDI est proposé sans garantie d'une quotité horaire au moins égale à celle du dernier CDD, sans grille de salaire et sans progression, ce qui revient à un maintien dans la précarité sur la base du SMIC. Sans parler du crédit de 200 heures de formation qui disparaît, dissuadant sans aucun doute les collègues de reprendre ou poursuivre une formation.

Pour les AESH, chaque année scolaire s'avère de plus en plus difficile. En cette rentrée, elles (oui, elles parce qu'elles représentent plus de 90 % de cette catégorie de personnel) voient leurs conditions de vie et de travail se dégrader encore. Est-ce là la traduction du plan égalité femmes/hommes dont on nous rebat les oreilles ? Les PIAL et les mutualisations des élèves qui en découlent occasionnent une charge de travail démultipliée. Il faut parfois accompagner dans une même classe des élèves dont les besoins sont diamétralement opposés. Les heures mutualisées sont insuffisantes au regard de leurs besoins et de leurs emplois du temps, sans parler de la difficulté de faire coïncider les accompagnements entre plusieurs établissements ou même dans un seul, notamment dans le secondaire. Accompagner ces élèves relève alors du saupoudrage, insuffisant pour répondre aux besoins des élèves, insupportable pour les collègues et les conditions de travail. C'est aussi sans compter le manque d'information sur les PIAL ou sur les deux services de gestion dont les différences instaurent un flou. Y-a-t-il un coordinateur ? Y-a-t-il un référent ? Y-a-t-il un pilote ?

Les personnels sont toujours mal payés.e.s, toujours peu considérés.e.s, toujours méprisés.e.s. Faut-il parler des propos tenus par notre ministre ? « 20 % des AESH auraient le Baccalauréat, excluant de fait, 80 % des AESH d'un corps de fonctionnaire », corps dont la proposition de création a été balayée rapidement. Faut-il aussi parler du dérapage récent de cette députée Renaissance évoquant le métier d'AESH comme d'un métier choisi, « on choisit les mercredis et les vacances scolaires », on est heureuses affirme-t-elle. On choisit aussi la pauvreté, la grille salariale qui continue de se tasser et qui n'a pas été réévaluée depuis Septembre 2021, ainsi que le temps de travail imposé qui plongent ces personnels sous le seuil de pauvreté Il s'agit donc, pour notre employeur, d'évaluer les risques psycho-sociaux encourus par les AESH et de prendre des mesures concrètes afin d'améliorer leur conditions de travail. Il est grand

temps de prendre d'importantes décisions, afin que les AESH soient respecté.e.s et puissent vivre dignement du métier qu'ils exercent au sein de l'Education nationale depuis pas moins de 18 ans à présent.

Sans AESH, sans ces personnels essentiels, l'école inclusive n'existe pas.

Enfin, la reconnaissance passant aussi par un salaire ou une prime, les collègues, toutes fonctions confondues, officiant en REP et REP+ espéraient recevoir ce moignon de prime tant promis, il n'en est rien encore à ce jour. L'information ne circulant toujours pas de façon homogène entre les services gérant les personnels relevant du titre 2 et ceux du Hors titre 2, les HT2 ont pu apprendre que la prime REP serait différée. Fin février selon l'établissement mutualisateur, fin mars selon le rectorat, fin juin selon d'autres sources. Bug, attente d'instructions, espérons que ce "différé" ne deviendra pas un différend.

Le professionnalisme des AED et des AESH est reconnu, aussi les élus FSU et CGT Educ'action, forts des résultats des dernières élections professionnelles, souhaitent contribuer à l'amélioration de leurs conditions de travail, dans l'intérêt des élèves, et à la valorisation de ces acteurs indispensables de la vie scolaire.

L'administration rappelle que certaines décisions évoquées dans ces déclarations sont des décisions nationales et ne pourront être débattues ici. Elle précise que les CCP n'ont pas toutes vocations à être disciplinaires. Il est proposé de répondre aux questions à la fin de l'ordre du jour.

Madame Depardieu présente chacun des membres de cette commission, 5 membres de l'administration, 5 représentants des personnels.

## Questions pour la CCP

L'administration répond aux questions de la FSU-CGT Educ'Action. M. Fondin, conseiller technique de la rectrice, se joint à la CCP pour apporter des réponses, notamment sur les PIAL.

### 1) Le nouveau règlement de la CCP :

Un enregistrement peut être réalisé à l'initiative de l'administration à fin de support dans la rédaction du Procès-Verbal. Dans ce cas, les membres en sont informés dès les premières minutes. Cet enregistrement peut être consulté pour vérification et établissement du PV puis détruit.

Un registre est tenu à l'administration, où figurent l'ensemble des Procès Verbaux des CCP.

Le PV n'est pas publié sur l'intranet académique. En effet, la CCP a vocation de traiter les affaires individuelles des personnels, les PV ne sont pas voués à être transmis en dehors des membres de la CCP qui en seront destinataires. Devoir de discrétion oblige.

Le règlement intérieur est voté à l'unanimité après que des modifications de terminologies aient été apportées sur certains articles.

### 2) La DIPEAR 4 :

Madame Boisard, Cheffe du bureau de la DIPEAR présente le fonctionnement de la DIPEAR 4 : un chef de bureau M. Duval, 4 adjoints répartis par département (16 Mme Caillaud, 17 Mme Roulleau, 79 Mme Frappier, 86 Mme Colo), ces adjoints sont polyvalents si besoin dans un des départements, enfin 2 renforts contractuels qui ont été recrutés pour résorber le retard de gestion. C'est une gestion intégrée qui se fait du contrat à la paie de l'agent. Ce service est en relation avec les coordonnatrices AESH ainsi que le service de paie. Son objectif est de résorber le retard. Il est affirmé un réel projet d'anticiper les impacts dans l'organisation de ce service avec l'intégration de la gestion des AED, une organisation optimale pour gérer les AED. La DIPEAR 4 va gérer les AED en CDI. Cela concerne 60 AED dans l'Académie et sont géré.es par Mme Caillaud, du département 16 du service de gestion.

Toutes les erreurs repérées sur les contrats ou les avenants doivent être signalées au service de gestion, elles ont une incidence sur la paie et doivent donc être corrigées par l'administration. Renvoyer par retour de mail le document erroné avec les modifications.

L'administration est en attente d'un décret d'application concernant la cdsisation au bout de 3 ans.

La loi n°2022-1574 du 16 décembre 2022 visant à lutter contre la précarité des accompagnants d'élèves en situation de handicap et des assistants d'éducation autorise l'administration à proposer un CDI après une période de 3 ans. Concernant cette cdisation, aucun décret d'application n'a été publié. Aucun délai n'est à ce jour connu. Un article est consultable sur <https://ww2.ac-poitiers.fr/paideia/spip.php?article410>

### 3) Prime REP et REP+

Concernant les primes REP et REP+ l'administration attend les informations de la coordination de paie qui aura lieu le 6 mars. Il faut que l'affectation de l'AESH soit connue pour lui verser cette prime. Une recherche est actuellement faite pour que l'affectation soit l'établissement et non le PIAL. Le salaire de mars ne pourra pas encore être versé avec une prime REP ou REP+, l'administration espère au mois d'avril, en fait, aucune date prévue de régularisation n'est avancée.

Mme Boisard assure qu'une attestation pourra être fournie par le gestionnaire du département pour clarifier ces situations envers les autres administrations. Il faudra en faire la demande par mail.

La FSU/CGT Educ'Action regrette le retard de la mise en paiement de ces primes. La rétroactivité, de ce versement au 01 janvier, mettra les collègues bénéficiaires d'aides sociales (allocations, APL, RQTH...) en difficulté financière lors de leur déclaration aux organismes, au risque de perdre leurs allocations.

### 4) Grille de rémunération des AESH :

Aucune information n'est donnée, cela se règle au niveau ministériel.

Pour rappel, la grille ci-dessous montre le tassement des trois premiers indices.

#### **Au 1<sup>er</sup> janvier 2023**

Indice brut	Indice net (indice majoré)	Durée dans l'indice
505	435	3 ans
493	425	3 ans
478	415	3 ans
463	405	3 ans
450	395	3 ans
437	385	3 ans
422	375	3 ans
404	365	3 ans
388	355	3 ans
385	<b>353</b>	3 ans
385	<b>353</b>	3 ans

### 5) Le protocole académique de gestion des AESH : L'AESH référent.e

M.Fondin intervient sur le déploiement des PIAL, il travaille sur une harmonisation académique avec des pial cibles (exception de la Charente qui a un très grand pial) chacun disposerait de 30 à 40 AESH pour une gestion de proximité, avec un coordonnateur PIAL qui bénéficie d'une IMP (Indemnité de Mission Particulière), un.e AESH en appui à la coordination et un.e AESH remplaçant.e.

Une harmonisation consiste à remplacer les AESH en appui par des AESH référent.es. Une lettre de mission est à créer pour permettre de positionner un AESH référent.e par PIAL en tenant compte de la dimension budgétaire. Les AESH référent.es toucheront une prime ou une rémunération supplémentaire, aucune précision n'est apportée.

La FSU-CGT Educ'Action pose la question du projet initial de la Vienne de créer 1 ou 2 postes d'AESH référent.es qui n'existent toujours pas. M. Fondin répond que cette harmonisation devrait trouver une solution, dès lors que la fiche de mission de l'AESH référent.e sera faite.

### 6) Les heures en sus lors de sorties scolaires :

Mme Boisard s'accorde avec le protocole de gestion concernant les heures supplémentaires pendant les sorties scolaires sans nuitée qui autorise les AESH à demander la récupération de ces heures supplémentaires.

## 7) Bilan Social :

Les PIAL sont sous pression avec une augmentation de 13% de notifications avec AESH. Fin décembre, 198 élèves sont sans accompagnement. 95% de demandes d'accompagnement sont assurées. Le département 79 est en tension.

Il est à rappeler que la FSU tout comme la CGT Educ'action réclame l'abandon des PIAL qui dégradent les conditions de travail des AESH, la revalorisation des salaires, la révision de la grille salariale, des temps complets, la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B.

## 8) Bilan mise en place des PIAL :

Pas de bilan PIAL, actuellement, une concertation avec les chefs d'établissements est faite pour améliorer les PIAL : améliorer la structuration des PIAL pour travailler en réseau avec un référent PIAL, améliorer la coopération inter-degrés et aussi inter-services, améliorer le protocole académique (déplacement et calcul des distances entre établissements...).

L'administration est en attente de La Conférence Nationale du Handicap (CNH) <https://handicap.gouv.fr/la-conference-nationale-du-handicap-cn> prévue le 17 et 19 avril prochain. Elle est un rendez-vous prévu tous les trois ans par la loi du 11 février 2005, sous l'autorité du président de la République, « afin de débattre des orientations et des moyens de la politique concernant les personnes handicapées ». Trois CNH se sont déjà tenues : le **11 décembre 2014**, le **19 mai 2016** et le **11 février 2020**. Ces rendez-vous importants ont permis de consolider et d'amplifier les feuilles de route du Comité Interministériel du Handicap (CIH).

Il est possible que de nouvelles orientations soient données, l'administration attendra la fin de cette conférence.

La FSU/CGT Educ'action demande si un AESH peut refuser un troisième établissement d'affectation. L'administration répond que l'AESH ne peut pas refuser une nouvelle affectation, c'est une question qui peut être travaillée avec le coordonnateur du pial au vu de la difficulté de présenter un emploi du temps cohérent des besoins des élèves. La norme de 3 élèves par AESH est évoquée.

## 9) Droit syndical :

Si l'AESH n'est pas gréviste, il ou elle se doit d'être présent.e sur son lieu de travail, pour faire de la préparation, de la formation avec Cap école... Mme Boisard souhaite faire expertiser ces situations. Si l'école est fermée, l'AESH reste à son domicile en prévenant le PIAL. Toujours 1/30 de retrait de salaire pour l'AESH gréviste. Dans le second degré, ce sont les chefs d'établissement qui recensent les grévistes et transmettent à la DSDEN. Nous ne pouvons que vous inciter à vous déclarer non-gréviste.

On ne se déclare pas gréviste ! Pourtant, le lendemain de la CCP, la DSDEN 16 adresse un mail aux collègues qui leur signale qu'ils DOIVENT se déclarer gréviste. Pour la FSU-CGT Educ'Action c'est NON ! Un mail sera adressé à Mme Leclerc afin de supprimer cette demande.

## 10) Licenciements :

Un calendrier prévisionnel des CCP va être donné afin de répondre au plus vite aux convocations pour licenciement. L'administration nous rappelle qu'il faut diriger les collègues en situation difficile vers les assistant.e.s sociaux.ales.

Pour la FSU-CGT Educ'Action, il est primordial de valoriser les AESH et les AED en leur permettant de pérenniser leur emploi et d'en vivre pleinement.