



**ÉDUCATION FORMATION
RECHERCHE PUBLIQUES
CHAMPAGNE ARDENNE**

Comité social d'administration de l'Académie de Reims

24 mars 2026

Parfois à la CFDT Education Formation Recherche Publiques, on se dit qu'on n'a pas de chance.

En effet, à chaque instance vous nous dites que les demandes de protection fonctionnelle sont en hausse comme sont en hausse les réponses positives apportées. Mais nous n'avons pas de chance car les agents pour qui elles sont refusées semblent ne se tourner que vers nous.

A chaque instance, vous nous dites que Sagaa fonctionne bien. Mais nous n'avons pas de chance car les AESH qui reçoivent des réponses brutales ou des réponses inexactes ou des réponses plusieurs mois après leur demande ou pas de réponse semblent ne se tourner que vers nous.

A la CFDT Education Formation Recherche Publiques, on n'a pas de chance non plus en matière de VSS car quand des situations nous remontent c'est qu'il y a des dysfonctionnements dans leur prise en charge de sorte que ce sont les victimes présumées qui subissent davantage d'inconvénients administratifs que les agresseurs présumés.

A la CFDT Education Formation Recherche Publiques, on n'a pas de chance non plus quand il s'agit de supérieurs hiérarchiques dysfonctionnels. Il est vrai que l'administration n'a jamais prétendu qu'il n'y avait aucun problème en la matière néanmoins encore une fois nous prenons fréquemment en charge des situations qui ne reçoivent pas de réponse approprié dans un délai raisonnable.

En l'espèce le plus ennuyeux, pour ne pas dire grave, c'est que notre expérience, et au fond la vôtre aussi, nous permettent à coup presque sûr d'identifier les signaux faibles qui feront d'une crise ponctuelle de basse intensité un problème sérieux avec impact violent en termes de risques psycho-sociaux sur l'agent concerné, et parfois au-delà. Dès lors on peut légitimement se demander si c'est la faute à pas de chance.

Enfin, Monsieur le Recteur, à titre d'illustration d'une partie de ce propos et de prises de paroles précédentes, afin d'être certains que vous l'entendiez, nous voulons vous faire lecture de la déclaration de nos représentantes en CCP des AESH et AED du 5 mars dernier :

"Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les membres de la Commission,

Nous souhaitons attirer votre attention sur des manquements constatés dans la mise en œuvre des procédures de déclaration d'inaptitude concernant des AESH.

Il apparaît que, dans certaines situations, l'inaptitude physique d'agents a été établie sur la base d'un avis du médecin du travail seul. Or, les textes applicables aux agents contractuels de l'État prévoient un cadre procédural précis.

Nous rappelons que, conformément à l'article 20 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, la constatation de l'inaptitude physique relève de la compétence d'un médecin agréé.

Par ailleurs, le décret n°86-442 du 14 mars 1986 encadre les modalités d'appréciation de l'aptitude physique des agents publics.

Le médecin du travail joue un rôle essentiel en matière de prévention, d'accompagnement et d'aménagement des postes. Toutefois, la décision administrative d'inaptitude, lorsqu'elle a des conséquences sur la situation professionnelle de l'agent, doit s'inscrire strictement dans le cadre réglementaire prévu.

Au-delà de la procédure de constatation de l'inaptitude, nous rappelons également que l'administration est tenue à une obligation de recherche de reclassement préalable à tout licenciement.

Conformément aux dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, notamment ses articles relatifs au licenciement pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel ne peut intervenir qu'après que l'employeur a recherché de manière effective et sérieuse des possibilités de reclassement compatibles avec l'état de santé de l'agent.

Cette obligation implique :

- La recherche d'un emploi équivalent ou, à défaut, d'un emploi d'un autre niveau, avec l'accord de l'agent ;
- L'examen des possibilités d'aménagement de poste ;
- La prise en compte des préconisations médicales ;
- Une démarche individualisée et formalisée.

Le reclassement n'est pas une simple formalité : il constitue une garantie fondamentale pour l'agent déclaré inapte à ses fonctions d'AESH.

Notre intervention vise à garantir la sécurité juridique des procédures et la pleine protection des droits des AESH, particulièrement lorsqu'ils traversent des situations de santé fragilisantes.

Nous demandons donc :

- Une clarification des procédures applicables en matière d'inaptitude ;
- Le respect strict de la compétence du médecin agréé ;
- La mise en œuvre systématique et traçable de la recherche de reclassement ;
- La vérification de la conformité des situations déjà examinées.

Il est essentiel que les règles soient appliquées avec rigueur afin d'assurer à la fois la protection des agents et la solidité des décisions prises par l'administration.

D'autre part, nous n'avons pas obtenu de réponse suite à notre contestation du vote du PV de la CCP du 15 Janvier dernier, que comptez-vous faire ?

Nous vous remercions de l'attention portée à cette déclaration et restons disponibles pour tout échange constructif sur ce sujet"

Fin de citation.

Merci.