

# Compte rendu du GT « Amélioration du service public »

## GRILLE D'AVANCEMENT DES AESH

Le ministère a présenté une **grille d'avancement à l'ancienneté**. A la mise en œuvre, les AESH seraient classés dans cette grille de la manière suivante : les AESH en premier contrat seraient reclassés à l'indice 335. Les AESH en 2<sup>ème</sup> contrat, quelle que soit la durée des contrats, seraient reclassés à l'indice 345. Enfin, tous les AESH en CDI seraient reclassés à l'indice 355. Le ministère a justifié cette décision par deux raisons : la revalorisation salariale des AESH d'une part et la volonté de faire des économies de coût de gestion des personnels. Chaque augmentation salariale, qu'elle soit liée à la revalorisation du SMIC chaque 1<sup>er</sup> janvier ou à la reconnaissance de l'ancienneté oblige l'administration à faire signer un avenant au contrat.

## Intervention FO

**Pour la FNEC FP-FO, cette grille ne répond pas à la revendication d'un vrai statut et d'un vrai salaire. Pour autant, elle est liée à la mobilisation des personnels avec leurs organisations syndicales. Ce sont les grèves et manifestations du 26 janvier, du 8 avril et du 3 juin avec le soutien des autres personnels de l'Education nationale à l'appel de FO, FSU, CGT, SNALC, SUD. Ce sont aussi les interventions des représentants FO auprès des DSDEN pour que la revalorisation du SMIC soit effectivement appliquée et que l'ancienneté soit reconnue financièrement.**

-Le niveau 1, indice majoré 335 serait en dessous du potentiel SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (en s'appuyant sur les taux de revalorisation précédents). Le SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 devrait monter à 1570,12, soit l'indice majoré 336. Si la grille est appliquée au 1<sup>er</sup> septembre, elle devient caduque 4 mois plus tard. Cela pose la question de la prise en compte de l'évolution du SMIC dans la construction de la grille.

-Cela pose aussi la question de la revalorisation du point d'indice, quasi gelé depuis plus de 10 ans, ce qui entraîne une perte de 20% du pouvoir d'achat pour les agents publics titulaires ou non.

-Avec une quotité horaire de 62%, soit l'immense majorité des personnels, un AESH peut faire une carrière complète en dessous du seuil de pauvreté, fixé par l'INSEE à 1080€ par mois. En effet, le salaire net d'un AESH en fin de carrière serait, dans le projet de grille, de 1015 €, au bout de 30 ans de carrière.

Sachant que les conditions de rémunération avec les temps incomplets et les conditions de travail actuelles en particulier avec les PIAL, tenir 30 ans dans la carrière est difficilement envisageable. Les PIAL, vous le savez, c'est plusieurs déplacements dans la même journée voire dans une demi-journée et la multiplication d'élèves à accompagner. Nous réaffirmons la revendication d'abandon des PIAL.

**Nous demandons donc l'intégration des AESH dans un corps de la fonction publique d'Etat, l'accès à un temps complet (24 payées 100%) dans le cadre de leurs missions : l'accompagnement des élèves en situation de handicap. Nous nous opposons à la solution du multi-employeur. C'est une manière pour le ministre de décider de maintenir les AESH dans une précarité insupportable. Les AESH sont aujourd'hui des travailleurs pauvres.**

Nous demandons également le versement des primes REP, REP+ et prime informatique. Vous le savez, les AESH sont les personnels qui sont au plus près des élèves. Il est incompréhensible qu'ils ne touchent pas les primes, à égalité avec les autres personnels.

Nous avons plusieurs questions :

**-Le séjour dans le premier niveau est de 3 ans. Or la circulaire du 5 juin 2019 prévoit le réexamen de la rémunération dès la fin de la première année de contrat. Pourquoi passer de 1 à 3 ans ? Nous demandons qu'il y ait une première revalorisation dès la fin de la première année.**

Ministère : pas de réponse sur cette question.

**Pour FO, il est évident que les personnels qui ont signé leur CDI depuis 3 ans doivent passer à l'échelon 4. Est-ce bien le cas ?**

M. Soetemont (DGRH) : les arbitrages ne sont pas définitifs.

Mme Saigne : effectivement, le reclassement se fait sur la base du contrat signé. L'ancienneté dans le CDI n'est pas reprise. Mme Saigne évoque la complexité du décompte de l'ancienneté des personnels contractuels dont la « carrière » n'est généralement pas linéaire. Elle évoque des raisons d'efficacité pour justifier la non reprise de l'ancienneté des CDI. **En revanche, une clause de maintien de la rémunération, à titre personnel serait prévue pour qu'aucun AESH ne perde de salaire.**

**> Pour FO, la non reprise de l'ancienneté est non justifiable et inacceptable. Nous demandons l'ancienneté accumulée à partir de la signature du CDI soit prise en compte dans le reclassement.**

- Pour les AESH dont l'ancienneté n'aurait pas été reconnue jusqu'à présent, comment obtenir le paiement rétroactif des sommes dues ? C'est un combat mené par FO localement.

Ministère : pas de réponse sur cette question.

**-Quand le reclassement prendra-t-il effet ?**

Ministère : Le ministère vise le 1<sup>er</sup> janvier 2022 mais entend que la grille devrait être mise en place dès septembre 2021. Un CTMEN aura lieu le 22 juillet pour examen des textes réglementaires.

- il y a la question de la prise en compte du niveau de diplôme. Qu'est-il prévu pour les AESH titulaires d'un baccalauréat ? La circulaire du 5 juin 2019 prévoit que les titulaires de ce diplôme exercent en lycée. C'est bien qu'il y a une reconnaissance, sinon dans les faits, au moins dans la réglementation, du niveau de diplôme.

Ministère : pas de réponse sur cette question.

**- Nous avons besoin de connaître précisément les chiffres : combien d'AESH sont concernés et dans quelle mesure ?**

Ministère : le ministère n'a pas donné les chiffres précis mais il a indiqué que 97% des AESH en CDI recrutés en Titre 2 (par les DSDEN) sont en dessous de l'indice 345 et que 40% d'entre eux sont à l'indice 334. 53% des AESH sont recrutés Hors Titre 2 et la majorité d'entre eux sont à l'indice majoré 332. Seuls 3% des AESH seraient à un indice supérieur à 345.

#### ANALYSE PROJET GRILLE

**Attention : les AESH ayant signé leur deuxième contrat passeraient tous à l'indice majoré 345. S'ils sont à l'indice plancher actuellement (332), ils gagneraient 13 points d'indice soit 31,48 nets par mois pour les AESH à 62% et 50€ par mois pour les AESH à temps complet. S'ils sont en CDI et passent de l'indice plancher 332 à 355, ils gagnent 23 points supplémentaires soit 53,70€ pour les AESH à 62% et 86,87€ pour les temps complets.**

Niveaux	RYTHME AVANCEMENT	Grille indicative actuelle			Projet grille GT 6 juillet 2021			Gain mensuel	
		Indice Majoré	NET 100%	NET 62%	Indice majoré	NET 100%	NET 62%	100%	62%
1	3 ans	332	1 250,36 €	775,23 €	335	1261,66	782,23	11,30 €	7,00 €
2	3 ans	334	1 257,90 €	780 €	345	1299,32	805,58	41,42 €	25,58 €
3	3 ans	340	1 280,49 €	793,91 €	355	1336,99	828,93	56,50 €	35,02 €
4	3 ans	346	1 303,09 €	807,92 €	365	1374,65	852,28	71,56 €	44,36 €
5	3 ans	352	1 325,69 €	821,93 €	375	1412,31	875,63	86,62 €	53,70 €
6	3 ans	358	1 348,28 €	835,94 €	385	1449,97	898,98	101,69 €	63,04 €
7	3 ans	363	1 367,12 €	847,61 €	395	1487,63	922,33	120,51 €	74,72 €
8	3 ans				405	1525,29	945,68		
9	3 ans				415	1562,96	969,03		
10	3 ans				425	1600,62	992,38		
11	-				435	1638,28	1015,73		