

AESH : encore beaucoup à faire

Le ministère a été contraint d'engager des discussions sur les rémunérations et les temps de travail après la mobilisation en nombre des AESH partout en France, en avril puis en juin. Toutefois, à défaut d'engager un temps de négociation spécifique portant sur toutes les revendications des AESH, la question a été reléguée dans le groupe de travail « Amélioration du service public » de l'agenda social du Grenelle.

Trois groupes de travail ont permis de faire remonter les revendications et de demander l'élargissement des discussions aux conditions de travail, à la formation et aux PIAL. Pour autant le ministère est resté sur la base de l'ordre du jour initial et ne semble pas envisager d'autres groupes de travail concernant les sujets ignorés.

Les propositions

Les points abordés restent vagues, s'apparentant à des pistes de réflexion pour la plupart. Seule l'instauration d'une nouvelle grille de rémunérations fera l'objet d'un point spécifique lors d'un CTMEN prévu le 21 juillet, pour une mise en œuvre en janvier 2022.

- **Sur la revalorisation des rémunérations**

Une enveloppe de 60 millions d'euros est annoncée pour 2022. Le ministère reste flou sur les effets en termes de hausse de salaire pour les 121 000 AESH qui exercent dans les écoles et établissements scolaires.

Une nouvelle grille indiciaire comporterait 11 niveaux au lieu des 7 niveaux actuels, et se déroulerait de l'Indice Majoré (IM) 335 à l'IM 435 au lieu de l'IM 334 à l'IM 363 existants. Le ministère propose également un dispositif de progression automatique, à l'instar de mécanismes de carrière dont bénéficient les fonctionnaires. La rémunération évoluerait automatiquement tous les trois ans, sans être liée, comme c'est le cas aujourd'hui, à la conduite de l'entretien professionnel.

Le reclassement dans cette nouvelle grille se ferait sur la base de 3 indices plancher correspondant à l'ancienneté des AESH dans la fonction : AESH en 1^{er} CDD (IM 335), AESH en 2nd CDD (IM 345), AESH en CDI (IM 355).

Pour le ministère, cette proposition permet à la fois de donner une visibilité de « carrière » aux AESH, de gommer les écarts de traitement d'une académie ou d'un employeur à l'autre, de corriger les effets liés à l'écrasement de l'actuelle grille de référence et de favoriser les AESH les plus ancien-nes en reclassant de façon plus avantageuse les AESH en CDI.

Grille de référence actuelle (IM)	Grille indiciaire cible (IM)	durée
332	335	3 ans
334	345	3 ans
340	355	3 ans
346	365	3 ans
352	375	3 ans
358	385	3 ans
363	395	3 ans
	405	3 ans
	415	3 ans
	425	3 ans
	435	

Des bougés

- 100 points d'IM sur toute la grille, contre 31 actuellement
- 10 points d'indice supplémentaires à chaque changement d'échelon, contre 6 maximum actuellement
- une perspective de fin de « carrière » à l'IM 435, contre l'IM 363 actuellement
- une automaticité d'augmentation des rémunérations, contre la loterie et des règles très différentes d'une académie à une autre actuellement

Pour le SNUipp-FSU,

- La mise en place d'un dispositif dérogatoire à mi-chemin entre les règles propres aux agent-es contractuel-les et celles des fonctionnaires (rémunération et avancement constituant une « *quasi-carrière* ») est une façon de contourner la création d'un corps spécifique d'AESH et de déroger au principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires ;
- La reconnaissance de l'hétérogénéité des situations des AESH, à la fois recruté-es par les DSDEN/rectorats (titre 2) et par les EPLE (hors titre 2), ne se traduit pas par le basculement de tous les AESH sur budget de l'État, comme le préconise la Cour des comptes ;
- L'élévation des indices de référence n'est pas suffisante, notamment par rapport à la revendication d'une grille de catégorie B. Les gains sur la fiche de salaire iront d'1 point d'indice en début de grille à 72 points en fin de grille. La proposition du ministère sur le premier échelon ne réglera pas en l'état les problématiques liées aux revalorisations annuelles du SMIC et risque d'entraîner des effets de tassement à très court terme ;
- La revalorisation annoncée va finalement se traduire par le maintien de l'existant pour une grande part des AESH (passage de l'IM 334 à l'IM 335). Le SNUipp-FSU a proposé de faire débiter la grille à minima à l'indice du deuxième échelon ;
- La proposition de reclassement n'est pas acceptable en l'état car elle va se faire au détriment des AESH en CDI qui ont de l'ancienneté. Le SNUipp-FSU a proposé de conserver l'ancienneté acquise pour bénéficier le cas échéant d'un reclassement à l'échelon supérieur ;

- Les discussions sur le versement de l'indemnité REP/REP+ sont au point mort. Le SNUipp-FSU a proposé de réviser la liste des bénéficiaires pour intégrer les AESH exerçant dans les écoles et établissements situés en éducation prioritaire.
- Lors du rendez-vous salarial du 6 juillet, la ministre de la FP a annoncé une revalorisation des grades les moins élevés de la catégorie C dans les mois à venir. A ce stade la proposition de revalorisation des AESH élide cette perspective...

• Sur le temps de travail

Le ministère dit vouloir rechercher des modalités permettant aux AESH d'exercer à temps complet, tout en réfléchissant à leur proposer des débouchés professionnels. La réalité se heurte à la spécificité de la mission et à la durée des semaines scolaires.

Des pistes sont évoquées, notamment sur l'extension de la possibilité d'intervention dans le champ jeunesse et sport (intervention dans les accueils collectifs de mineurs en complément de leur activité principale) ou le développement des activités complémentaires et périscolaires mises en place par les collectivités territoriales (cantine, activités périscolaires...).

Pour le SNUipp-FSU, la solution consistant à faire du multi contrats la règle n'est pas acceptable, tout comme celle qui conduirait à effectuer à terme la plus grande partie du service en dehors du champ scolaire. Cela serait opposé à la revendication de reconnaissance du métier d'AESH. De même les interventions dans le secteur privé constituent une ligne rouge. Une réflexion est à conduire sur le volume des 5 semaines en lien avec le recours croissant aux heures connexes (formations, déplacements, réunions...).

• Sur l'accès à l'action sociale

En complément de la réflexion sur les rémunérations et le temps de travail, le ministère propose d'élargir les prestations d'action sociale, notamment aux AESH recruté-es et rémunéré-es par les EPLE. Après l'accès au CESU garde d'enfants et aux actions des SRIAS, il envisage d'élargir à de nouveaux droits, tout en mélangeant les dispositifs de l'action sociale (aide aux parents d'enfants handicapés, aides aux vacances) avec ceux qui relèvent du champ de la prévention (dispositif de téléconsultation médicale, accès aux centres médicaux et dentaires de la MGEN, protection sociale complémentaire).

Encore beaucoup à faire...

Au-delà des effets d'annonces pour 2022, le ministère n'engage aucun plan sur la durée visant à améliorer durablement et significativement les conditions d'emploi des AESH. A aucun moment il n'a été question de recruter massivement des AESH pour faire face aux besoins croissants d'aide humaine, ni de remettre en question la logique de mutualisation des moyens. Quant aux conditions de travail que les PIAL ont largement contribué à dégrader, ce n'est pas le problème premier du ministère.

Pour toutes ces raisons, l'intersyndicale nationale réunie le 22 juin juge nécessaire de poursuivre et amplifier la mobilisation pour imposer la satisfaction des AESH. Elle se réunira fin août pour échanger sur les modalités d'action et pour construire les suites de la mobilisation avec les personnels. Vous trouverez joint à cette circulaire le communiqué commun publié le 1^{er} juillet.

Il y a aujourd'hui une urgence à sortir de la spirale infernale de la précarité et à gagner d'autres engagements. Le SNUipp-FSU, avec la FSU, est résolu à gagner une hausse significative des salaires, l'abandon des PIAL, une meilleure reconnaissance professionnelle se traduisant par un vrai métier sous statut de la Fonction publique.