

THÈME

Revalorisation de la rémunération des AESH (Point 2 : « Améliorer l'accueil les élèves à besoins particuliers » de ce GT3)

L'ESSENTIEL

Présentation des dispositifs de revalorisation proposés par le ministère :

- Une nouvelle grille indiciaire avec une progression automatique et régulière (avec élaboration d'un décret et d'un arrêté d'application pour instaurer cette nouvelle échelle de rémunération) ;

Revalorisation des AESH : projet de grille indiciaire applicable à compter du 1^{er} janvier 2022

NIVEAUX	Indices bruts	Indices majorés	Durée
1 ^{er} échelon	359	335	3 ans
2 ^{ème} échelon	369	341	3 ans
3 ^{ème} échelon	377	347	3 ans
4 ^{ème} échelon	392	357	3 ans
5 ^{ème} échelon	408	367	3 ans
6 ^{ème} échelon	425	377	3 ans
7 ^{ème} échelon	440	387	3 ans
8 ^{ème} échelon	453	397	3 ans
9 ^{ème} échelon	465	407	3 ans
10 ^{ème} échelon	482	417	3 ans
11 ^{ème} échelon	495	427	-

- Un reclassement des AESH dans la nouvelle grille en privilégiant le critère de l'ancienneté (reclassement des AESH dans leur 1^{er} CDD de 3 ans au niveau 1, des AESH dans leur 2^{ème} CDD au niveau 2 et enfin des AESH en CDI) ;
- Un élargissement de l'accès aux prestations sociales (les AESH doivent pouvoir avoir accès aux aides aux parents d'enfants handicapés, aux aides aux vacances) et en matière de santé (prise en charge de la complémentaire santé à hauteur de 15€) ;
- Une augmentation des quotités travaillées pour atteindre un temps complet par recours à des fonctions d'intervenants extérieurs (animateurs dans le champ jeunesse et sports), à des activités complémentaires (services de restauration), à des activités périscolaires mises en place par les collectivités territoriales.

LE SNALC A INSITÉ SUR...

- Un document de travail adressé tard la veille au soir de cette 2^{ème} séance et sans la nouvelle grille indiciaire, présentée seulement le jour même aux OS.
- Cette nouvelle grille avec un indice majoré plancher de 335 sera très vite grignotée par l'augmentation du SMIC (l'absence d'indexation de la grille sur la revalorisation du SMIC).
- L'absence de prise en compte du DEAES pour le reclassement des AESH dans cette nouvelle grille (idem pas de « bonus » pour le reclassement des AESH référents ou coordo de PIAL).
- La nécessité d'insérer les APSH et les APESH dans cette grille.
- L'utilité des entretiens professionnels si la revalorisation est automatique ?
- Une uniformisation nationale des quotités travaillées (24 heures d'accompagnement hebdomadaires correspondent à une quotité de 62%) et de l'octroi des journées de fractionnement.
- L'instauration d'un système subrogatoire en cas de maladie pour tous les AESH (que l'employeur soit un EPLE ou une DSDEN, que la rémunération soit en T2 ou HT2, que l'AESH soit ou non affilié à la MGEN). L'absence de subrogation accentue la précarité des AESH.
- Le refus des multi contrats ou des multi employeurs pour atteindre des temps complets. L'accès au temps complet doit passer par des activités au sein de l'Education nationale (un seul employeur). Possibilités de confier aux AESH des missions au profit d'autres catégories d'élèves à besoins particuliers que les élèves en situation de handicap.
- Des contrats sur 45 semaines pour tous les AESH, pour avoir du temps dédié à la formation sur le temps de travail, et *in fine* se professionnaliser.

L'AVIS DU SNALC

Cette nouvelle grille de rémunération des AESH va dans le bon sens, puisqu'elle a été élargie par rapport à celle en vigueur actuellement et se termine par un indice majoré plus élevé (427 au lieu de 363 en 2021). De même, le SNALC est favorable pour les AESH, agents dont le profil diffère des autres catégories de contractuels relevant du décret 86-83, à un avancement régulier et automatique.

Toutefois, le SNALC regrette qu'un corps de fonctionnaires de catégorie B ne soit toujours pas créé pour les AESH, que le ministère se limite à un cadre dérogatoire, sans un engagement pluriannuel de revalorisation, et *in fine* que la nouvelle grille proposée (dont l'indice plancher reste trop bas et pour une enveloppe budgétaire globale oscillant toujours entre 40 et 60 M€...), comme l'ensemble des autres mesures, restent bien en deçà des solutions à apporter aux revendications des AESH pour une véritable professionnalisation de leur métier.

Par conséquent si les mobilisations AESH de l'année 2020/2021 ont joué un rôle dans les propositions présentées lors de ce GT, le SNALC ne peut s'en contenter et continue à appeler à de nouvelles actions dès la rentrée de septembre.