

## THÈME

La continuité pédagogique  
La revalorisation des AESH

## L'ESSENTIEL

La question de la continuité pédagogique a été peu abordée, si ce n'est à travers la volonté de l'administration de « permettre » aux enseignants à temps partiel de prendre des heures supplémentaires dans le second degré et de développer l'application ANDJARO pour faciliter les remplacements dans le premier degré.

La problématique des AESH a tourné autour de la grille de rémunérations proposée par le ministère et du reclassement.

## LE SNALC A INSITÉ SUR...

**Concernant la continuité pédagogique**, le SNALC a montré que depuis la première réunion du GT, aucune proposition n'avait évolué d'un iota et aucune idée avancée par les syndicats n'avait été prise en compte. En réalité, le GT n'a fait que tourner autour de simplifications administratives. Pour une vraie politique améliorant le remplacement, il faut des moyens. Aucune application ne remplace l'humain.

### Concernant les AESH :

Dans la fourchette budgétaire annoncée de 40 à 60 millions d'euros lors du lancement de ce GT3, le SNALC constate que c'est la limite haute qui a été retenue (pour 2022). S'il approuve ce choix, le SNALC maintient que l'enveloppe budgétaire reste trop faible pour satisfaire les revendications des AESH et être à la hauteur de la place indispensable qu'ils occupent dans la réussite de l'école inclusive.

**Pour le reclassement des AESH en CDD**, la non reprise de l'ancienneté individuelle (AESH dans leur 1<sup>er</sup> CDD de 3 ans → niveau 1, AESH dans leur 2<sup>ème</sup> CDD de 3 ans → niveau 2) est inacceptable pour le SNALC.

De plus, le SNALC regrette que tous les AESH en CDI, quelle que soit leur ancienneté, soient reclassés au niveau 3 de la nouvelle grille, ou alors conservent leur indice actuel si un reclassement au niveau 3 provoquait une rémunération inférieure à celle qu'ils ont actuellement. Le SNALC demande que les AESH en CDI entre 3 et 6 ans d'ancienneté soient reclassés au niveau 4, et les AESH avec plus de 6 ans d'ancienneté soient reclassés au niveau 5 de la nouvelle grille.

En début de grille, l'indice majoré 335 est trop faible. Lors de l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2022 (date d'entrée en application de la grille), cet indice risque déjà d'être obsolète. Le niveau 1 serait alors supprimé avant même d'avoir été mis en œuvre.

Pour le SNALC, le niveau plancher (ou niveau 1) doit correspondre à l'IM 345, et 2 autres niveaux doivent être ajoutés en sommet de grille, respectivement avec les IM 445 et 455. L'objectif étant de se rapprocher d'une grille de catégorie B.

Le SNALC réitère sa demande de prise en compte du DEAES lors du reclassement, de manière à faire gagner au moins un niveau supplémentaire aux AESH ayant réussi cet examen (difficile et souvent par une VAE chronophage).

Le SNALC demande également une accélération du rythme de l'avancement pour les premiers niveaux de la grille et que le rythme triennal de revalorisation ne débute qu'à partir du niveau 3 (pour rappel, les 3 premiers niveaux concernent plus de 90% des AESH). Enfin, les AESH ne sont toujours pas éligibles aux primes REP et REP+ (ce qui est profondément inéquitable !).

NIVEAUX	Indices bruts	Indices majorés	Durée
1 <sup>er</sup>	359	335	3 ans
2 <sup>ème</sup>	374	345	3 ans
3 <sup>ème</sup>	388	355	3 ans
4 <sup>ème</sup>	404	365	3 ans
5 <sup>ème</sup>	422	375	3 ans
6 <sup>ème</sup>	437	385	3 ans
7 <sup>ème</sup>	450	395	3 ans
8 <sup>ème</sup>	463	405	3 ans
9 <sup>ème</sup>	478	415	3 ans
10 <sup>ème</sup>	493	425	3 ans
11 <sup>ème</sup>	505	435	-

## L'AVIS DU SNALC

**La continuité pédagogique n'a visiblement jamais été à l'ordre du jour. Les HSA pour les personnels à temps partiel ou les heures supplémentaires pour les AED n'ont aucun rapport avec la question posée.**

### Sur les AESH

**Cette grille, d'une portée nationale, n'aura pas le même impact en termes de revalorisation pour tous les AESH, notamment en fonction de l'académie d'exercice et de la nature du contrat (CDD ou CDI). Ainsi, les AESH en CDI, et plus encore celles et ceux ayant plus de 3 ans d'ancienneté, ne connaîtront pas ou très peu d'amélioration salariale au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Si des discussions sont toujours en cours au niveau ministériel avant le CTM du 21 juillet, le SNALC est très dubitatif sur d'éventuels amendements...**

**Les propositions de ce GT portent essentiellement sur l'élaboration d'une nouvelle grille, qui manque d'ambition et in fine manque son objectif de reconnaissance et de professionnalisation du métier d'AESH. D'autant plus que la problématique des temps incomplets n'est toujours pas réglée sauf à retenir le multi employeurs ou le multi contrats pour accéder au temps plein. Or, rien de nouveau, c'est ce qui existe déjà pour les AESH à temps incomplet qui souhaitent travailler davantage.**

**Enfin, le SNALC regrette que des questions aussi fondamentales qu'un statut fonction publique, la formation, les PIAL n'aient pas été traités, ni même évoqués dans ce GT. L'Administration s'étant juste contentée de nous dire qu'un statut fonction publique n'était pas du tout à l'ordre du jour et qu'une grille à avancement automatique s'avérait être la seule proposition que pouvait faire le ministère face aux revendications des AESH !**