

Groupe de travail académique « Revalorisation financière AESH »

du vendredi 15 janvier 2021

**Des points positifs, des propositions de FO acceptées par le DRRH,
mais l'Administration peut encore mieux faire ...**

Rappel : ce Groupe de Travail fait suite à l'audience que FORCE OUVRIERE a eue avec le DRRH de l'Académie le 16 novembre 2020 durant laquelle FO avait, entre autres, fait une proposition d'un avancement plus rapide pour les AESH leur faisant gagner 6 ans pour arriver au niveau maximum indiciaire (Indice Brut 400 ou Indice Majoré 363).

A noter que la proposition de la FNEC FP-FO de l'Académie de Bordeaux se faisait dans le cadre d'une grille indiciaire fixée par le ministère que FO conteste, car ridiculement basse et « serrée » (différence entre l'indice plancher et l'indice maximal)

Nous attendons toujours que le Ministre de l'EN., comme il s'y était engagé, ouvre enfin des négociations avec les syndicats pour une toute autre grille indiciaire (avec un statut de la Fonction Publique).

La Fédération de l'Enseignement FO lui a encore adressé dernièrement un courrier en ce sens.

Début du GT : 14H00

Pour le Rectorat :

M.RAMBAUD Th. : Secrétaire Général Adjoint- DRRH du Rectorat de Bordeaux.

M. PELLETIER : Directeur du service expertise des Payes et Pensions - En lien avec le Rectorat et Service Académique Mutualisé AESH – SAM- de la Gironde.

Représentants syndicaux

Pour la FNEC FP-FORCE OUVRIERE :

DIRANZO Reynald, secrétaire académique du SNFOLC

GUYON Marc –Membre du Bureau Fédéral Départemental de la FNEC FP-FO des Landes- Responsable du suivi du dossier AESH pour l'Académie de Bordeaux.

+ 2 représentants FSU + 2 UNSA-Education + 1 SGEN-CFDT

A l'ordre du jour

- La progression dans la grille d'avancement qui comprend actuellement 8 niveaux de « l'indice plancher » (Indice Majoré- IM- 329 jusqu'en décembre 2020) à l'indice maximal (IM 363) ;
- La corrélation ou pas entre l'avancement et l'entretien professionnel ;
- Le reclassement des AESH en prenant en compte l'ancienneté ;
- Le rattrapage financier du fait de la non-application de la grille d'avancement 2018.

Avant-propos du DRRH

- Rappelle les textes réglementaires en vigueur concernant notamment la rémunération des AESH : passage tous les 3 ans à un niveau supérieur avec un maximum de 6 points d'indice – Indice Majoré* maximal 363 (ou 400 Indice Brut)

**Le point d'indice a une valeur actuelle de 4,686 € brut.*

Pour le calcul du salaire brut, l'administration prend le nombre de points d'Indice Majoré multiplié par 4,686€.

- Souligne que « l'indice plancher » est réajusté tous les premiers janvier du fait de la revalorisation du SMIC à cette date. Ainsi, au 01/01/2021, l'indice plancher devrait passer de 329 à 332. Le Rectorat attend toujours le texte ministériel.
- **Présente sa proposition de grille pour une mise en application au 01/09/2021 :**

Rectorat de Bordeaux - DEPP1

le 08/01/2021

Proposition de grille indiciaire des AESH au 01/09/2021

Références :

- Décret n°2018-666 du 27 juillet 2018 modifiant le décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap
- Arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap.
- Circulaire n°2019-090 du 5 juin 2019 relative au cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH)
- Circulaire DGRH B1-3 n° 2020 du 19-02-2020 relative à la rémunération des AESH

Principe :

- Il appartient aux académies de définir selon quelles modalités la rémunération des AESH évoluera à l'intérieur de l'espace indiciaire fixé par arrêté. Les modalités ainsi définies seront présentées au comité technique académique.

Directives relatives à la rémunération :

- Les AESH bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au SMIC, ni supérieure au traitement afférent à l'indice brut 400.
- Lors de son 1er recrutement en CDD, l'AESH est rémunéré à l'indice plancher.
- L'évolution de la rémunération ne peut excéder 6 points d'INM tous les 3 ans.
- Le passage en CDI doit se traduire par le classement à l'indice supérieur à celui détenu au titre du CDD précédent.
- La rémunération de l'AESH fait l'objet d'un réexamen triennal au regard des résultats des entretiens permettant d'apprécier sa valeur professionnelle et sa manière de servir.

Directives relatives aux entretiens professionnels :

- Les AESH recrutés par CDI bénéficient au moins tous les 3 ans d'un entretien professionnel.
- Pour les AESH engagés en CDD depuis plus d'une année, un entretien professionnel est effectué à l'issue de la première année (préconisé), un autre au cours de la troisième année puis de la cinquième année (passage en CDI).

Proposition de revalorisation au 01-09-2021 :

Type AESH par tranche de contrat de 3 ans		Circulaire DGRH B1-3 n° 2020 du 19-02-2020 relative à la grille indiciaire des AESH pour 2020			Décret n° 2020-1598 du 16/12/20 relatif au SMIC 2021		Proposition revalorisation au 01/09/2021		
		Indices de référence	IB au 01/01/20	IM au 01/01/20	Nbre points Aug IM SMIC	IM au 01/01/21	Indices de référence	Nbre points Revalo IM	IM au 01/09/21
CDI	CDI entre 24 et < 27 ans d'ancienneté de services	Indice 8	400	363	+ 0	363	/	/	/
	CDI entre 21 et < 24 ans d'ancienneté de services	Indice 7	393	358	+ 0	358	/	/	/
	CDI entre 18 et < 21 ans d'ancienneté de services	Indice 6	384	352	+ 0	352	Indice 7	+ 11	363
	CDI entre 15 et < 18 ans d'ancienneté de services	Indice 5	376	346	+ 0	346	Indice 6	+ 12	358
	CDI entre 12 et < 15 ans d'ancienneté de services	Indice 4	367	340	+ 0	340	Indice 5	+ 12	352
	CDI entre 9 et < 12 ans d'ancienneté de services	Indice 3	359	334	+ 0	334	Indice 4	+ 12	346
	CDI entre 6 et < 9 ans d'ancienneté de services	Indice 2	354	330	+ 2	332	Indice 3	+ 8	340
CDD	CDD entre 3 et < 6 ans d'ancienneté de services	Indice	353	329	+ 3	332	Indice 2	+ 2	334
	CDD entre 0 et < 3 ans d'ancienneté de services	plancher	353	329	+ 3	332	Ind plancher	+ 0	332

FO relève, tout en dénonçant à nouveau cette grille indiciaire ministérielle « ridicule » et de plus en plus obsolète du fait de l'augmentation annuelle du SMIC (*gain minimale de 2 points d'indice du Niveau 1 au Niveau 2, disparition de fait du Niveau 8, plus d'avancement après 21 ans d'exercice*), que les propositions relatives à la cadence d'avancement des AESH avancées par FO lors de l'audience du 16 novembre sont en partie retenues par le DRRH : passage au Niveau 2, non pas dès la fin de la première année de CDD comme le revendiquait FO, mais lors du renouvellement du CDD, soit à la fin de la 3^{ème} année d'exercice, puis passage au Niveau 3 lors de la « CDisation » et ensuite passage Niveau supérieur tous les 3 ans.

Ce nouvel avancement permet aux AESH d'arriver au Niveau maximal (Niveau 7 de la grille proposée) en 18 ans d'exercice au lieu de 24 ans avec la grille actuelle.

Commentaires « post- Groupe de Travail » :

Premier point : FO revendique toujours le passage au Niveau 2 de la grille d'avancement dès la fin de la première année de CDD d'AESH, comme l'ont obtenu les AESH de l'Académie de Poitiers ; académie qui fait partie de la même Région académique que l'Académie de Bordeaux.

D'autant plus que le DRRH annonce un entretien professionnel dès la fin de la première année d'exercice comme il est préconisé dans la circulaire ministérielle. Deux autres entretiens professionnels ensuite : au cours de la 3^{ème} année d'exercice pour le renouvellement de CDD et au cours de la 5^{ème} année pour la « CDisation ».

Avec un passage au Niveau 2 dès la fin de la première année de CDD, donc Niveau 3 lors du renouvellement du CDD et, Niveau 4 lors de la « CDisation », le Niveau maximal serait atteint au bout de 15 ans d'exercice, soit un gain de 9 par rapport à la cadence d'avancement actuelle et de 3 ans avec la cadence d'avancement proposée par le DRRH.

Second point : pourquoi une application de la nouvelle grille qu'à partir du 01/09/2021 et pas à une date plus avancée, mars/ avril 2021 par exemple, suite à son adoption par le Comité Technique Académique de janvier 2021 ?

Cette question a été posée par un autre syndicat.

Réponse du DRRH : « *Je veux qu'avant l'application de la nouvelle grille, la situation de tous les AESH soit apurée, que tous les retards d'avancement soient régularisés* »

Commentaires « post- Groupe de Travail » : là encore, le manque de personnels administratifs a des conséquences sur le temps nécessaire pour le traitement des dossiers.

Autre point défendu par FO lors de l'audience du 16/11/2020, accepté par le DRRH et confirmé lors de ce GT : pas de corrélation entre le passage à un Niveau supérieur et l'entretien professionnel.

Donc, le DRRH de l'Académie de Bordeaux arrête le principe d'un avancement indiciaire des AESH uniquement basé sur l'ancienneté. FO s'en félicite.

La prise en compte de l'ancienneté pour le reclassement des AESH au 01/09/2021.

Après discussion, durant laquelle FO a dénoncé à nouveau la non-prise en compte des années en contrat-aidé (CUI-CAE / PEC) selon les directives ministérielles actuelles pour le calcul de l'ancienneté (*A noter que le DRRH est sur la même ligne que FO qui s'appuie sur une jurisprudence de la Cour d'Appel Administrative de DOUAI du 1^{er} juin 2017*), le DRRH confirme par-contre que les années d'exercice en contrat de droit public d'Assistant d'Education-Auxiliaire de Vie Scolaire (**AEd-AVS**) seront prises en compte pour le calcul de l'ancienneté des AESH.

Commentaires « post- Groupe de Travail » : Pour bien comprendre, deux exemples précis sur la base de grille d'avancement proposée par le DRRH :

1. Une AESH qui a exercé 6 ans comme AEd-AVS (droit public) du 01/09/2009 au 31/08/2015 et « CDIée » au 01/09/2015.

Actuellement, elle est toujours au niveau 2 après plus de 11 ans d'ancienneté.

Avec la prise en compte de l'ancienneté avec la nouvelle grille proposée par l'Administration, au 01/09/2021, elle aura 12 ans d'ancienneté ; elle sera donc reclassée au Niveau 5. Donc : gain de 3 niveaux.

2. Une AESH, qui n'a pas exercé en tant qu'AEd-AVS, et qui a signé son premier CDD le 01/09/2015, aura donc 6 ans d'ancienneté au 01/09/2021.

Elle sera donc « CDIée » et reclassée au Niveau 3 au lieu du Niveau 2 actuellement.

Donc : gain de 1 niveau.

Le rattrapage financier dû à la non-application de la grille académique de 2018 :

Pour le DRRH, la non-application de la grille d'avancement n'est pas due à un problème d'enveloppe budgétaire, mais au moyen humain insuffisant (manque de personnels administratifs).

Ces retards doivent être réglés avant septembre 2021 pour l'application de la nouvelle grille au 01/9/2021. Les AESH auront un rattrapage par rapport au cadre académique 2018.

RAPPEL : en application de la grille académique 2018, passage au Niveau 2 lors de la « CDIation », puis, passage au Niveau supérieur tous les 3 ans.

Commentaires « post- Groupe de Travail » : Pour bien comprendre deux exemples :

1. Une AESH « CDIée » au 01/09/2014 est actuellement toujours au Niveau 2, alors qu'elle aurait dû passer au Niveau 3 au 01/09/2017 et au Niveau 4 au 01/09/2020.

(Au 01/09/2021, avec son ancienneté de 13 ans, elle sera reclassée au Niveau 5 de la nouvelle grille)

2. Une AESH « CDIée » au 01/09/2015 est actuellement toujours au Niveau 2, alors qu'elle aurait dû passer au Niveau 3 au 01/09/2018.

(Ensuite, avec son ancienneté de 12 ans, elle sera reclassée au 01/09/2021 au Niveau 5 de la nouvelle grille)

FO demande le calendrier de la mise en œuvre des versements de rattrapage.

A cette date, le DRRH ne peut pas le donner.

Fin de l'ordre du jour.

FO intervient alors sur la question du versement de l'Indemnité Compensatrice de la Hausse de la CSG en soulignant que certains AESH ont reçu l'avenant à signer pour la réalisation effective du versement, pas d'autres.

Réponse du Directeur du Service Paies/Pensions : c'est dû au décalage entre le traitement fait par le Lycée Montesquieu et celui des DSDEN. En tout cas, cela sera fait pour tous les AESH ayants-droit durant le premier trimestre 2021.

Précision : le rattrapage est fait à partir de la date de signature du contrat en cours, suivant les directives données par la Direction des Affaires Financières du Ministère.

La FSU pose le problème du temps d'accompagnement des AESH qui souvent dépasse celui qui découle de leur quotité du temps de travail en application du tableau de répartition de l'Académie.

Par exemple, une AESH à 50% devrait avoir un temps d'accompagnement hebdomadaire de 19h35 (+ 98 heures annuelles pour les activités connexes). Or, elle fait 20 heures, soit 25 mn de travail gratuit par jour de classe !

Et les AESH qui appliquent strictement leur contrat subissent des menaces inadmissibles de l'Administration. Ce n'est pas acceptable, d'autant plus avec les salaires de misère qu'elles perçoivent !

Réponse du DRRH : c'est 19h35 ! Les DSDEN ont reçu des consignes écrites précises sur ce point.

Commentaires « post- Groupe de Travail » : si soucieux sur cette question, contactez FORCE OUVRIERE (Marc GUYON au 06 52 66 61 83 qui transmettra au syndicat concerné)

Autre question de la FSU sur les frais de déplacement : là encore traitement différent entre les AEHS Hors Titre 2 gérés par le Lycée Montesquieu et ceux Titre 2 gérés par les DSDEN.

DRRH : notre volonté est d'harmoniser.

En ce qui concerne la notion de « *transport commun adapté* », c'est la même règle que pour les titulaires : une adéquation avec les horaires de travail.

Information donnée par le DRRH :

Pour l'Académie de Bordeaux : 3396 AESH Hors Titre 2 et 2574 AEST Titre 2,
soit 5970 AESH qui exercent dans l'Académie

Un « **GT AESH** » annuel est acté par le DRRH et les organisations syndicales.

Fin du GT : 15h30

