

Compte rendu de la Commission Consultative Paritaire AESH et AED
du vendredi 29 janvier 2021

Etaient présents pour représenter les AESH et les AED de l'académie la FNEC-FP-FO, FSU et UNSA. Comme à son habitude, FO ne s'est ni limitée à des déclarations de principe, ni associée à lamise en place des PIALS et à la politique de destruction des statuts et des salaires de J.M Blanquer. FOa porté avec un souci de précision les dossiers et les revendications des agents. Nous nous indignonsque le Rectorat ait éludé de force les questions et les revendications concernant les AED, pour les renvoyer au prochain groupe de travail ! Mais nous avons quand même pu lui présenter des questions et des revendications les concernant, et obtenir des débuts de réponse.

1. Revalorisation du SMIC :

En janvier, le salaire des AESH a été augmenté suite à la revalorisation du SMIC. Le niveau plancher passe de 329 à 332. Ce ne sont que des miettes, 3 points d'indice pour ne pas être rémunérés moins que le SMIC.

Prenez connaissance de la grille indiciaire ci-dessous :

NIVEAU	INDICE	Nouvel INDICE (Apartir du 01/09/21)
NIVEAU 1	329	332
NIVEAU 2	330	334
NIVEAU 3	334	340
NIVEAU 4	340	346
NIVEAU 5	346	352
NIVEAU 6	352	358
NIVEAU 7	358	363
NIVEAU 8	363	

Vous remarquerez « l'énorme » gain d'indice entre le niveau 1 et le niveau 2 : 2 POINTS d'INDICE !La mise en place de cette nouvelle grille n'est pas encore effective pour tous les AESH .Certains,ont donc touché l'indemnité différentielle, pour rattraper le SMIC, le changementd'indice sera mis en place dans les prochains mois. (en lieu et place de l'indemnité).

Nous avons dénoncé cette grille qui n'est pas une revalorisation mais simplement un rattrapage.

Compte tenu de la revalorisation du SMIC, lesAED bénéficieront d'une modique revalorisation indiciaire à partir de mars, avec effet rétroactif. Cette revalorisation se contente de remettre leur salaire à peine au niveau du SMIC. C'est dire combien la création d'un véritable statut, avec un vrai salaire est plus que jamais à l'ordre du jour pour les AESH et les AED.

2. Revalorisation salariale :

Pour rappel, la revalorisation obtenue dans l'Académie :

- Revalorisation automatique tous les 3 ans avec effet rétroactif
- Revalorisation dès la 1^{ère} année, pour les AESH recrutés à partir du 01/09/19, puis tous les 3 ans

Selon l'administration, toutes les revalorisations des AESH sont effectives . Les changements d'échelon et le versement de la rétroactivité sont effectifs pour certains, mais ce n'est pas le cas de tous !! Les remontées de terrain que nous avons montrent qu'il y a encore des collègues qui n'ont pas touché leur rétroactivité et/ou leur changement d'indice. **L'administration s'engage à étudier les dossiers que nous lui adresserons. La FNEC-FP-FO vous invite donc à nous renvoyer la fiche enquête en pièce jointe afin que nous puissions suivre votre dossier.**

Nous demandons que les AED bénéficient également d'une revalorisation salariale automatique qui tienne compte de leur ancienneté de service.

Cas particulier des AESH nouvellement recrutées :

Nous sommes intervenus pour faire remarquer qu'une inégalité de traitement apparaît pour les AESH recrutés en 2018, car elles seront revalorisées au niveau 2 en 2021, alors que les AESH recrutés en 2019 seront revalorisées au niveau 2 en 2020. Il y a donc une inégalité de traitement. **L'administration répond qu'elle en a conscience, mais n'apporte aucune réponse !**

Prise en compte de l'ancienneté :

La FNEC-FP-FO a demandé que les années effectuées en tant qu'AVS soient prises en compte dans l'ancienneté, car les missions exercées sont les mêmes. L'administration répond que cela n'est pas possible. C'est règlementairement faux, puisqu'il y a renouvellement des contrats.

3. Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Cette indemnité doit être remise en place pour les collègues qui l'ont déjà touchée en 2018 et qui n'ela touchaient plus. Selon le lycée Sidoine Apollinaire, les AESH en CCD l'ont désormais sur leur fiche de paie de janvier, avec la rétroactivité depuis le 01/08/2018. Mais ce n'est pas encore mis en place pour les AESH dépendant des DSDEN. (sur paie de mars vraisemblablement...).

Certes c'est une victoire, mais qui est bien longue à se traduire sur la fiche de paie ...

Par ailleurs, nous continuons à revendiquer que cette prime soit versée pour tous les nouveaux contrats signés après le 01/01/18

! A noter : Pour ceux qui touchent cette indemnité : L'indemnité compensatrice de la CSG est fixe, alors que quand vous changerez d'échelon, la CSG prélevée va augmenter, mais pas votre indemnité. Ce qui revient à perdre du pouvoir d'achat ! Belle opération pour une réforme qui était sensée redonner du pouvoir d'achat ...

4. Compte Personnel de Formation

Les agents de la fonction publique de l'État bénéficient d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, appelé compte personnel de formation (CPF). Ces heures sont mobilisables à leur initiative. Elles permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Les demandes pour l'année 2021-2022 sont à effectuer auprès de la DRH, par voie hiérarchique, **avant le 16 mars 2021** et par voie électronique, à ce.dpe@ac-clermont.fr. Vous trouverez en PJ la circulaire ainsi que les formulaires de demande.

Le problème c'est que depuis sa mise en place , le Ministère n'a pas financé cette mesure. Cette absence de financement n'ouvre notamment pas pour les AESH et les AED un droit effectif à la Validation des acquis de l'expérience. Cette année, au niveau académique, le rectorat s'engage à faire bénéficier des AESH et d'AED de leur droit à CPF pour l'année prochaine. Attention cela va être donné au compte goutte.

Saisissez-nous si vous souhaitez faire une demande!

5. Emplois du temps dans le second degré

Certains collègues AESH et AED nous ont saisis car leur emploi du temps comportait beaucoup de pauses, ce qui amenait à une très grande amplitude horaire. C'est un problème, car cela empêche certains collègues de cumuler un autre emploi. L'administration a dit tenir compte de ces situations problématiques. Faites-nous remonter vos situations.

6. Indemnités REP/REP+ :

Nous avons demandé que les AESH et AED puissent bénéficier de la prime que touchent les équipes des personnels affectés en établissement REP et REP+. Nous regrettons que les AESH et AED ne soient pas considérés comme faisant partie des équipes et soient de fait exclus de cette prime. **Nous continuerons à demander à ce que les AESH et AED bénéficient de la prime REP et REP+. A cette fin nous avons mis en circulation dans le Puy-de-Dôme une pétition.**

7. Affectations

Nous avons porté la revendication que les affectations se fassent en prenant en compte vos vœux .

Contrairement à ce qu'a affirmé la FSU, dans le 43 et le 15, l'année

dernière les AESH n'ont pas pu faire de vœux (d'établissement, de commune ou de suivi d'élèves), dans le 63 la seule possibilité était d'émettre un vœux sur une zone géographique, correspondant à un PIAL et dans le 03, les

anciennes fiches de vœux étaient encore d'actualité (secteur, 1^{er} ou 2nd degré, et élèves). Nous avons également demandé que les affectations soient communiquées avant

les congés d'été, comme cela se fait dans certains départements de l'académie. Le rectorat dit vouloir ouvrir une concertation avec les DSDEN, afin d'harmoniser et d'améliorer les pratiques.

Nous avons également demandé à ce que les AED bénéficient d'un droit à mutation, et à ce que leur recrutement s'effectue à l'échelle du rectorat. SIATEN ne représentant qu'un "vivier" pour les chefs d'établissement, et ne permettant pour les agents qu'une émission de vœux réduite. Nous déplorons que le recrutement et le renouvellement du contrat dépendent toujours des chefs d'établissement. Le rectorat a pris note de ces demandes sans y apporter de réponses.

La FNEC-FP-FO est intervenue pour dénoncer le fait qu'avec la mise en place des PIAL, les AESH peuvent être affectés dans le public comme dans le privé, dans le 1er comme dans le second degré. Les personnels refusent d'être des pions corvéables à merci, que l'on utilise au grès des besoins ..

Cette disposition est d'ailleurs très favorable au privé. FO dénonce le fait que dans plusieurs établissements privés les AESH soient occupés à d'autres missions que les leur (aides au devoir, surveillance, ménage...) C'est scandaleux.

8. AESH Référent

Dans le Cantal, trois AESH référents sont en poste. Ils font en moyenne sur leur temps de travail, 60

% en AESH ordinaire et 40 % pour leurs tâches annexes qui sont d'accompagner les collègues en difficulté, de travailler en expertise avec le coordonnateur PIAL et de participer aux formations des nouveaux AESH (formation initiale de retour à l'emploi de 60h). Au niveau ministériel, le cadre de cette fonction de référent n'est pas encore paru. Dans le Puy de Dôme, la fiche de poste est encore en cours d'élaboration mais il semblerait qu'elle sera publiée bientôt. Dans l'Allier et la Haute-Loire, les PIAL n'étant pas encore mis en place, ces postes n'existent pas encore, ils seront sûrement mis en place à la rentrée 2021.

9. Accompagnement sur la pause méridienne

Le conseil d'État a statué le 20 Novembre, que les temps d'accompagnement notifiés sur le temps de midi, relèvent des collectivités territoriales. Une convention doit être signée entre les mairies et l'Éducation Nationale, et ce sont aux mairies de rémunérer ce temps de travail. Cette jurisprudence va dans le bon sens, car cela permet une rémunération supplémentaire et n'enlève pas du temps d'accompagnement sur le temps scolaire. Dans les faits, cette disposition va sûrement prendre du temps à se mettre en place, car les négociations devront se faire avec chaque commune.

Nous rappelons qu'une pause est obligatoire toutes les 6 heures.

10. Dotation pour le recrutement d'AESH

Le rectorat nous annonce que la dotation initiale pour le recrutement d'AESH, a été diminuée. Toutes les AESH recrutées jusqu'au 12 Janvier, seront bien embauchées, mais plus aucun recrutement ne sera possible pour cette année ! La FNEC-FP-FO s'est étonnée de la diminution de cette dotation, alors que la politique de l'école inclusive est renforcée. Les mutualisations sont donc à craindre, car les nouvelles notifications d'accompagnement se feront donc sans recrutement.

La FNEC-FP-FO académique continue à porter en toute indépendance les revendications et les dossiers des AESH et des AED, que cela plaise ou non ! FO a été invitée à participer au groupe de travail académique concernant les AED. A ce titre nous porterons de nouveau la revendication de la création d'un véritable statut avec un véritable salaire.

N'hésitez pas à contacter la FNEC-FP-FO pour faire remonter les questions et les revendications.

