



## **AESH : Réunion d'Information Syndicale** **mercredi 17 novembre de 14h à 16h**

Pour s'inscrire :

La réunion se déroulera au local de SUD éducation Paris au 30 bis rue des Boulets 75011. Il sera également possible d'y participer à distance en visio.

**Au programme de cette réunion :** revalorisation salariale, bilan de l'enquête de rentrée, perspectives des luttes et mobilisations, informations diverses.



## **REVALORISATION SALARIALE : SUD ÉDUCATION FAIT LE POINT**

Suite à la forte mobilisation des AESH, le ministère de l'Éducation nationale a fait paraître à la fin du mois d'août un décret et un arrêté relatifs à la rémunération des AESH au Journal officiel. Néanmoins cette revalorisation du salaire des AESH est si basse que le premier échelon de la grille salariale est repassé sous la barre du SMIC suite aux annonces gouvernementales de revalorisation du salaire minimum au 1er octobre. Le 20 octobre, un nouvel arrêté a été publié, ajustant l'indice de l'échelon 1, mais le ministère n'a pas jugé bon de rehausser les autres échelons suite à cette augmentation du salaire minimum.

Ancienneté	Échelon	Indice brut	Indice majoré	Exemple quand on est à 100 %	Exemple quand on est à 61 %
Recrutement	1	368	341	1359€	828€
Après 3 ans	2	374	345	1374€	838€
Après 6 ans	3	388	355	1413€	861€
Après 9 ans	4	404	365	1454€	886€
Après 12 ans	5	422	375	1494€	911€
Après 15 ans	6	437	385	1524€	929€
Après 18 ans	7	450	395	1574€	960€
Après 21 ans	8	463	405	1615€	985€
Après 24 ans	9	478	415	1653€	1008€
Après 27 ans	10	493	425	1692€	1032€
Après 30 ans	11	505	435	1733€	1057€

➡ Cette grille s'applique rétro-activement à compter du 1er septembre 2021.

➡ Pour connaître son échelon il faut calculer son ancienneté en prenant en compte l'ensemble des contrats de droits public. Les contrats CUI ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté ; SUD éducation dénonce cette non-prise en compte.

➡ Au traitement annoncé dans cette grille, il faut ajouter diverses indemnités (indemnité de résidence, supplément familial de traitement...) pour obtenir le salaire net. Cette grille est indicative car le passage du salaire brut au salaire net peut varier selon les situations.

**Ces augmentations sont minimalistes et bien loin des revendications des AESH. On voit bien avec cette nouvelle grille de rémunération que les bas salaires sont, entre-autres, la conséquence des temps incomplets imposés ! Pour augmenter les salaires des AESH, il faut reconnaître que 24h d'accompagnement c'est un temps plein avec une rémunération à 100%.**

**L'académie de Paris a annoncé que cette revalorisation interviendrait sur la paye de novembre. Nous avons adressé le courrier suivant au rectorat pour en savoir plus sur sa mise en œuvre.**

À

*Madame Depoyant-Duvaut, Secrétaire générale de l'académie de Paris,  
Monsieur Pierre, DRH de l'académie de Paris,  
Monsieur Bretaudeau, IEN ASH 3,  
Madame Bauer, cheffe du BACA*

*Mesdames, Messieurs,*

*Le 30 août dernier, nous vous avons adressé un courrier concernant la revalorisation salariale des AESH suite à la publication le 24 août 2021 au Journal officiel d'un décret et d'un arrêt relatif à la rémunération des personnels accompagnant-es des élèves en situation de handicap.*

*Nous n'avons pas reçu de réponse écrite à ce courrier mais les informations données lors du Comité technique académique du 7 septembre 2021 laissaient entendre que cette revalorisation serait appliquée dans l'académie en novembre avec effet rétro-actif au 1<sup>er</sup> septembre comme cela est prévu par le décret.*

*Cependant, l'annonce gouvernementale de revalorisation du SMIC au 1<sup>er</sup> octobre 2021 a de fait modifié la grille indiciaire : les indices sont si bas que celui correspondant à l'échelon 1 passait sous le salaire minimum. Le 21 octobre 2021 un nouvel arrêté a été publié au Journal officiel rehaussant l'indice brut de l'échelon 1 de la grille à 368.*

*Nous réitérons donc nos questions concernant les modalités de mise en place de cet échelonnement indiciaire par le rectorat pour les personnels AESH exerçant dans l'académie de Paris :*

- quand cette revalorisation sera-t-elle effective ?*
- Quel reclassement est prévu pour les personnels en CDI dont l'ancienneté post-cdisation est supérieure à 3 ans ?*
- Un avenant au contrat de travail sera-t-il nécessaire ? Si oui, quelles sont les modalités retenues ?*
- La mise en place de cette revalorisation s'accompagnera-t-elle d'un courrier explicatif des services du rectorat à l'adresse des personnels ?*

*Par ailleurs, suite aux annonces gouvernementales quant à la mise en place d'une indemnité d'inflation, nous souhaiterions savoir quand celle-ci sera versée aux personnels ?*

**➡ Nous vous tiendrons informé-es des réponses à ce courrier. Lorsque cette revalorisation sera appliquée soyez vigilant-es à votre échelon de reclassement et contactez-nous en cas de question ou de problème.**

## **PRIME D'INFLATION : LES AESH CONCERNÉ-ES**

Le gouvernement a annoncé le versement d'une prime dite d'inflation pour les salarié·es percevant moins de 2000 euros nets par mois. Pour les agents de la fonction publique, cette prime de 100€ sera versée vraisemblablement sur la paye de janvier, quelle que soit la quotité de travail ou les situations particulières (arrêt maladie par exemple). Évidemment, cette prime ne répond ni aux enjeux, ni aux nécessités de l'urgence d'une hausse des salaires.

# **UNE RENTRÉE DÉPLORABLE *BILAN DE NOTRE ENQUÊTE***

Généralisés à la rentrée 2020, les PIAL interdegrés de l'académie de Paris ont dû, après une année seulement, mettre la clé sous la porte faute de flexibilité et résultats satisfaisants. Alors que le bilan de l'année écoulée montre des **conséquences catastrophiques tant pour les conditions de travail des AESH que pour les conditions d'accompagnement des élèves**, le Rectorat persiste dans sa logique de mutualisation des moyens en sortant de son chapeau un nouveau dispositif pour cette rentrée 2021 : les PIAL 1<sup>er</sup> degré et les PIAL 2<sup>d</sup> degré. En grand illusionniste, le Rectorat a une fois de plus joué la carte de la mutualisation à outrance, faisant ainsi disparaître des AESH, des heures d'accompagnement, et faisant encore perdre du sens du métier d'AESH et dégradant les conditions de travail.

SUD éducation Paris a donc de nouveau lancé une enquête en ligne afin de mettre en lumière les conditions de rentrée des AESH, leurs conditions de travail et d'accompagnement ainsi que leurs vécus et ressentis. **Merci aux collègues qui, en répondant à cette enquête, ont permis de prendre la température sur pas moins de 60 PIAL de l'académie.**

## **Une nouvelle rentrée de mauvais PIAL !**

Informé-es courant juillet de leur affectation dans un nouveau PIAL, beaucoup d'AESH n'ont été précisément affecté-es dans leurs écoles ou établissements qu'une fois la rentrée passée. Aussi, 29,5% des AESH ayant répondu déclarent ne pas avoir été convié-es à la réunion de pré-rentrée et trop nombreux-ses sont celles et ceux qui ont débuté cette nouvelle année sans savoir si elles-ils continueraient les accompagnements amorcés à la rentrée.

Mais, soucieuse de pouvoir nous utiliser sans encombre administrative, quitte à induire de nombreux changements d'affectation, l'administration a su faire signer les avenants aux contrats de travail pour la grande majorité des AESH. En effet, 86,9% des collègues ayant répondu ont signé leur

avenant, mais... 41,8% n'ont jamais été contacté-es par la coordinatrice ou le coordinateur du PIAL.

Alors que cette nouvelle organisation des PIAL nécessitait la tenue systématique d'une réunion de présentation du PIAL d'affectation dès la rentrée, 25,4% de nos collègues n'ont à ce jour été convié-es à aucune réunion alors que 30% des collègues convié-es l'ont été avant la pré-rentrée, c'est-à-dire pendant les vacances scolaires !

SUD éducation Paris rappelle que ces réunions ne peuvent pas être organisées sur les temps de congés, y compris au prétexte des heures connexes.

**Ces manques et défauts d'organisation montrent le mépris de l'administration envers les AESH et les élèves accompagné-es.**

## **Toujours à part de la communauté éducative**

La circulaire de rentrée pour une école inclusive du 6 juin 2019 précise que « *les AESH participent au collectif de travail des écoles et établissements et sont membres à part entière de la communauté éducative. Leur intégration est donc primordiale* ». Écrire des textes et circulaires c'est bien ... Agir en cohérence et concordance c'est mieux !

Pas moins de 31,1% des collègues ayant répondu n'ont reçu ni casier, ni code de photocopieuse, ni clé des sanitaires, ni aucune information sur le fonctionnement de l'école ou de l'établissement. 29,5% n'ont pas été convié-es à la réunion de pré-rentrée, 59,8% déclarent n'avoir eu accès à aucun matériel de protection contre le COVID-19 lors de cette rentrée.

Ajoutons à cela le manque d'informations communiquées aux AESH, informations pourtant primordiales pour l'exercice de leurs fonctions : 80% des AESH n'ont été informé-es des noms et classes des élèves accompagné-es qu'après la rentrée, 91% n'ont pas eu la possibilité d'assister à une réunion de présentation entre l'AESH, l'élève, la famille et l'équipe pédagogique, tandis que 48%

des collègues AESH-m ayant répondu n'ont pas accès au GEVA-sco des élèves accompagné-es, 20% y ont accès en partie seulement et que 54,6% des collègues AESH-co n'ont pas accès ou que partiellement aux GEVA-sco des élèves de l'ULIS.

**Pas étonnant que près de 70% des collègues AESH ne se sentent pas membres à part entière de la communauté éducative et que beaucoup d'entre nous démissionnent ou y songent (pour rappel, il y a eu 300 démissions cet été rien que dans l'académie de Paris).**

## Des conditions de travail dégradées, un accompagnement au rabais

La réorganisation des PIAL effectuée cette année a été jumelée avec la nouvelle directive visant à réduire drastiquement les heures d'accompagnement dont peuvent bénéficier les élèves en situation de handicap, ne leur ouvrant le droit qu'à 6 ou 8 heures d'accompagnement par semaine.

Les voici donc, les clés de la flexibilité : mutualisation des moyens et réduction des temps d'accompagnement. Mais c'était sans compter sur le nombre de démissions toujours plus conséquent que le nombre de recrutements.

Ainsi, les conditions de travail et d'accompagnement en cette nouvelle rentrée sont alarmantes !

43% des AESH ayant répondu accompagnent plus d'élèves que les années précédentes et pour 62,5% de celles et ceux devant se déplacer d'une école à une autre ou d'un établissement à l'autre, le temps de trajet n'est pas pris en compte dans le temps de travail.

SUD éducation Paris rappelle que ces temps de trajets entre différentes écoles ou établissements doivent impérativement être comptés comme du temps de travail et

ne doivent en aucun cas être confondus avec les temps de pause méridienne. Ce droit devant obligatoirement être respecté, SUD éducation Paris appelle les collègues AESH subissant cet abus à se rapprocher du syndicat pour faire valoir leur droit.

Alors que nous sommes de plus en plus trimbalé·es d'une école ou d'un établissement à l'autre pour accompagner toujours plus d'élèves pour des temps drastiquement réduits, 60,7% des collègues ayant répondu à l'enquête déclarent qu'il y a des élèves dans leur école ou établissement toujours en attente d'un accompagnement alors que, pour d'autres, il leur est demandé d'accompagner des élèves non notifié·es.

**Cet ensemble de mesures et directives incohérentes et délétères conduit donc à une nette détérioration des conditions de travail et d'accompagnement. Seul·es 22,1% des collègues ayant participé à l'enquête estiment que leurs conditions de travail leur permettent de mener à bien leurs missions, 38,5% que cette rentrée s'est bien passée et seulement 4,1% déclarent être favorables aux PIAL.**

## Les AESH ne sont pas une variable d'ajustement de l'école inclusive !

SUD éducation Paris dénonce les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des AESH tout aussi inacceptables que les conditions d'accompagnement des élèves en situation de handicap, toutes imposées par un ministère avare en mesures et moyens visant la justice sociale et le droit à l'éducation pour toutes et tous.

Face aux attaques du gouvernement et à la casse du service public d'éducation, il est nécessaire pour les AESH de s'engager dans une lutte pour améliorer leurs conditions de travail et mettre un terme à cette précarité.

En ce sens, SUD éducation Paris motive son action syndicale afin de permettre aux collègues de connaître leurs droits, de les défendre face à une hiérarchie autoritaire et abusive, de soutenir et impulser des mobilisations.

**Pour un vrai métier, un vrai statut et un vrai salaire, SUD éducation Paris appelle toutes et tous les collègues à se rassembler afin de construire et d'imposer un rapport de force solide et puissant.**

### Le guide syndical AESH de SUD éducation



Contrat, affectation, renouvellement, CDIisation, missions, temps de travail, salaire, congés et autorisations d'absence, droits médicaux, droits syndicaux... Se défendre pour faire respecter nos droits et en revendiquer de nouveaux : c'est l'objectif de ce guide que vous pouvez télécharger en suivant le lien ci-dessous ou en flashant le QR code.

<https://www.sudeducation.org/wp-content/uploads/2021/06/Guide-AESH-MISE-EN-PAGE-20210617.pdf>

