

Intervention FSU préalable à l'examen du projet de décret 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.

Le projet de décret présenté ce jour a pour objectif, dicit le rapport au premier ministre, « d'assurer une revalorisation régulière et automatique de la rémunération des AESH et de leur donner de la visibilité sur leurs perspectives de carrière »

Permettez-nous de replacer la présentation de ce projet de décret dans son contexte : Elle intervient après plusieurs journées de mobilisations importantes de la profession, les dernières datant du 8 avril et du 3 juin. Elle intervient aussi plus d'un an après la suspension des travaux du comité consultatif des AESH.

Ce comité, installé en février 2020, après avoir travaillé sur l'élaboration du guide RH qui avait pour objet de rendre effective, dans toutes les académies, la mise en œuvre de la circulaire « cadre de gestion des AESH » du 5 juin 2019, devait ouvrir un chantier sur le temps de travail et les rémunérations.

Lorsque les discussions ont abordé ces sujets, nous nous sommes retrouvés dans une situation de blocage : sur la question du temps de travail, les seules pistes envisagées par le ministère consistaient à faciliter la multiplication des contrats pour compléter le temps de travail des AESH sur d'autres fonctions (cantine, accompagnement périscolaire,...). Ces pistes sont en totale contradiction avec l'objectif de professionnalisation des AESH et la nécessaire reconnaissance de leurs qualifications.

Sur la question de la rémunération, la DGRH s'est trouvée dans l'impossibilité d'avancer quelque piste que ce soit, faute d'arbitrages rendus. Pendant toute cette période, le président de la République et la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées n'ont cessé de rappeler que le handicap était une priorité du quinquennat et le ministre de l'Éducation nationale a multiplié les déclarations d'intention de revalorisation salariale pour les AESH. Mais tous ces beaux discours n'ont pas été traduits en actes. Au contraire, la crise sanitaire a mis en évidence le mépris dont les AESH sont victimes : publication tardive d'un protocole spécifique le 11 mai 2020, absence d'équipements de protection individuelles adaptées aux conditions d'exercice, exclusion de la prime d'équipement informatique... nous nous arrêtons là, mais la liste est longue des messages négatifs envoyés à ces collègues pourtant indispensables à la réalisation d'une École vraiment inclusive.

Il s'est donc écoulé une année avant que les discussions reprennent sur ces deux thèmes du temps de travail et de la rémunération. La position du ministère n'évolue pas sur la question du temps de travail : ce sont toujours les pistes du multi-employeur qui sont avancées et si la professionnalisation a été évoquée dans le GT « amélioration du service public », aucune piste concrète n'y a été avancée. Il y a pourtant beaucoup de choses à discuter pour trouver les moyens

d'aller vers des emplois à temps plein sur les missions d'accompagnement pour toutes et tous les AESH qui le souhaitent. Il y a aussi à tirer un bilan de la mise en œuvre des PIAL qui n'ont fait que dégrader les conditions de travail et d'accompagnement en multipliant les lieux d'exercice et le nombre d'élèves accompagnés. L'avis que la FSU a fait adopter par le CHSCT ministériel le 3 décembre dernier montre que les conditions de travail des AESH ont été fortement dégradées depuis la mise en œuvre des PIAL. L'étude d'impact sur le fonctionnement des PIAL et sur leurs conséquences sur les conditions de travail des AESH demandée dans cet avis n'a toujours pas été réalisée ou du moins, les représentants des personnels n'en ont pas été informés. Ce n'est pas acceptable.

Sur la question de la rémunération, le projet de décret présenté ce jour marque sans contexte une avancée puisqu'il prévoit l'instauration d'une grille avec avancement automatique à l'ancienneté. Ce qui a longtemps été présenté comme impossible est maintenant repris par le ministère et nous ne pouvons que nous en féliciter. C'est surtout une avancée à mettre à l'actif des mobilisations des AESH !

Mais cette avancée est insuffisante. D'abord et avant tout parce qu'elle contourne la revendication massivement exprimée de création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B. Ce sont ainsi toutes les questions de mobilité, d'évolution professionnelle, de formation, de recrutement, qui ne sont pas traitées. Elles devront l'être rapidement.

Cette avancée est aussi insuffisante à la lumière de l'objet de ce projet de décret que nous rappelions en ouverture de notre propos : « assurer une revalorisation régulière et automatique de la rémunération des AESH et leur donner de la visibilité sur leurs perspectives de carrière ».

L'automatisme de l'avancement d'échelon n'est pas explicitement inscrite dans le projet de décret tel qu'il est rédigé. Une durée requise énonce une condition nécessaire mais pas suffisante. Lors du dernier groupe de travail consacré à l'examen de ce texte, il nous a été indiqué que l'application informatique ne laisserait pas aux services gestionnaires la possibilité de déroger à cette automatisme ! Comment peut-on se satisfaire de laisser à un outil informatique le soin de garantir l'effectivité d'une disposition présentée comme l'objet principal d'un décret ? L'expérience de la mise en œuvre du cadre de gestion a montré à quel point ce qui n'est pas inscrit en dur dans la réglementation peine à s'appliquer. La part des AESH en CDI qui sont toujours rémunérés au premier échelon de la grille est parlante.

Le rythme d'avancement uniforme ne correspond pas à ce qu'on observe par exemple pour le premier grade de la catégorie B qui doit être la référence. Sans rentrer dans le détail de ce que devraient être ces rythmes, ce qui nécessite de regarder en même temps les niveaux des différents échelons, la durée de trois ans pour le premier niveau n'est pas acceptable car elle marque un recul par rapport à ce qui est préconisé dans la circulaire de juin 2019, à savoir un réexamen de la rémunération à l'issue de la première année.

Les conditions de classement dans la grille doivent aussi être revues. Le projet actuel ne permet pas de prendre en compte l'expérience des personnels. Les pratiques des académies ont été très variables sur ce point depuis le début de l'année. Certaines n'ont quasiment rien fait, d'autres ont déjà opéré des reclassements dans la grille existante en prenant en compte l'intégralité des contrats d'AED-AVS puis d'AESH sur la base de trois ans par échelon de la grille actuelle. C'est, a minima, ce principe qu'il faut inscrire dans le décret en étendant les services pris en compte. Un des enjeux est ici de mettre fin à une inégalité de traitement entre AESH. Pour que ces inégalités cessent, il faut que les règles soient claires et s'imposent aux services académiques. Il faut aussi que les personnels puissent vérifier l'application de ces règles par l'intermédiaire de leurs représentant-es élu-es en CCP, qu'ils et elles doivent pouvoir saisir de toute situation individuelle.

Enfin, on ne peut apprécier totalement ce projet de décret et sa portée réelle sans regarder le projet d'arrêté qui fixe les niveaux de la grille. Et, excusez-nous de le dire ainsi mais c'est affligeant ! Le premier niveau de la grille qui est censé correspondre au niveau de rémunération des trois premières années d'exercice est si bas qu'il risque très probablement, pour ne pas dire certainement, de se retrouver sous le niveau du SMIC dès le premier janvier 2022. Il en est de même pour les niveaux suivants : l'augmentation de 10 points d'indice majoré, tous les trois ans correspond à une hausse moyenne annuelle de moins de 1 %. Cela pourrait être une base de discussion raisonnable si la valeur du point d'indice était indexée sur les prix comme le revendique la FSU, mais dans un contexte de gel de cette valeur, cela revient à programmer le grignotage de la grille par l'inflation et donc son obsolescence.

Pour conclure, nous tenons à dire ici que les AESH auprès desquels et avec lesquels la FSU travaille reçoivent très mal le message qui est envoyé par ce projet de grille. Ils et elles le reçoivent très mal parce que dans la situation qui est la leur, il n'est pas acceptable de s'arrêter au milieu du gué. Ce projet de décret, à moins d'être fortement amendé dans le sens qui est proposé par la FSU ne va pas changer la situation des AESH qui n'auront toujours comme perspective que de voir leur rémunération suivre les hausses minimales du SMIC sur des quotités de temps incomplet imposées qui ne permettent pas une rémunération décente. Et même s'il était amendé comme nous le souhaitons et que les niveaux de la grille étaient sensiblement relevés, la création d'un corps de fonctionnaires resterait une nécessité urgente, tant pour les AESH que pour les élèves qu'ils et elles accompagnent et pour l'ensemble des personnels avec lesquels ils et elles travaillent.