



Fédération Syndicale Unitaire – Académie de Montpellier

Secteur AESH – Mireille Guibbert, Emmanuel Bois

04.67.54.10.70 – 06.76.46.85.49

COMPTE-RENDU

CTA du 26 NOVEMBRE 2019 : Grille de rémunération des AESH

La FSU défend tous les personnels de l'éducation, titulaires, contractuels et précaires.

Lors du comité technique académique (CTA) du 26 novembre a été portée au vote la grille de rémunération des AESH et le rythme d'avancement dans cette grille.

La FSU a voté pour (5 voix), l'Unsa s'est abstenu (3 voix), le Snalc et FO ont voté contre.

Dans le cadre d'une grille nationale, parue au Bulletin Officiel du 6 juin 2019, la répartition des rémunérations sur 8 indices prévoit que les CDD AESH restent à l'indice plancher 325, jusqu'à la signature du CDI qui permet le passage à l'indice 330. Dans l'académie de Montpellier, les 5 élus FSU ont voté quelques améliorations :

Nouveau contrat CDD - niveau 1 : Indice 325

Renouvellement 3 ans - niveau 2 : Indice 330

Nouveau CDI après deux CDD - niveau 3 : Indice 334

Ensuite la grille se poursuit sur 5 niveaux jusqu'à l'indice 363 (niveau 8)

Un reclassement est possible, à un niveau supérieur, pour les contrats qui attestent de leur ancienneté supérieur à 3 ans. La FSU avait notamment demandé que les CDI établis dès 2014 et 2015 bénéficient d'un reclassement l'indice 340, ce qui est rendu possible, sur présentation d'une demande. Contacter les représentants FSU en cas de difficultés pour faire respecter ce droit.

1) L'avancement a lieu tous les 3 ans, même en l'absence d'entretien professionnel,

2) La CSG doit être compensée sur les contrats renouvelés,

3) Tous les contrats seront répartis sur 41 semaines soient 36 semaines en accompagnement d'élèves et les heures restantes pour la reconnaissance du travail invisible. ***Donc tout calcul sur une autre base que ces 41 semaines est nul et non avvenu !***

Un temps de travail à 24 H correspond à une quotité de 61.23 % de temps plein, un contrat à 62 % correspond à un temps de travail hebdomadaire de 24 H18. C'est pourquoi, pour éviter les disparités et les inégalités de traitements entre les AESH, il est urgent d'établir une harmonisation académique de la gestion des contrats la plus favorable pour les personnels.

Rappelons que lors de trois groupes de travail tenus depuis l'an passé, c'est la FSU qui a proposé qu'il y ait une **revalorisation automatique tous les trois ans**, même sans entretien d'évaluation, qu'il y ait une harmonisation de la gestion des contrats dans toute l'académie et une compensation de la CSG qui disparaît sans raison, notamment lorsqu'on passe d'un contrat géré par "établissement" à un contrat titre 2 géré par le service ASH.

Le vote qui a eu lieu en CTA permet enfin de mettre en place une évolution des rémunérations dans l'académie de Montpellier, dans le respect de la circulaire ministérielle du 5 juin 2019.

Les organisations qui ont voté contre ou se sont abstenus en appellent à un début de rémunération immédiat au niveau 3 ou 4.

C'est méconnaître les règles de la fonction publique, car, dans le cadre national des salaires des personnels AESH, aligné sur la grille des agents publics de catégorie C1, l'indice maximal en fin de grille ne peut pas dépasser 367.

Vouloir commencer plus haut en supprimant les niveaux 1, 2 et 3, revient à bloquer les possibilités d'avancement puisque l'ensemble de la grille serait parcourue en 12 ans. Ainsi, tous les AESH auraient un avancement bloqué après 12 ans, ce qui ne correspond pas à l'évolution de ce qui doit devenir un vrai métier de la fonction publique.

Évidemment, le point d'indice gelé est trop faible et nous avons souligné que si le SMIC augmente, la rémunération à l'indice 325 sera en dessous ce qui est illégal.

Pour augmenter les salaires, la seule véritable revendication qui doit être portée **et que propose la FSU consiste à reconstruire la grille sur base des agents publics de catégorie B, en favorisant des emplois à temps complet pour tous ceux qui le souhaitent.**

Pour dire haut et fort que le salaire des AESH est insuffisant et que la valeur du point d'indice est trop faible pour tous, **il faut agir syndicalement de manière responsable, œuvrer pour que les textes soient appliqués et faire progresser ce que prévoit la loi, qui, elle ne peut pas être modifiée en CTA. C'est pourquoi les élus FSU ont eu raison de voter cette grille !**

Dans le cadre d'un prochain groupe de travail qui doit ouvrir de nouvelles perspectives de négociations, la FSU continuera à porter toutes les revendications nécessaires pour améliorer les conditions de salaires et d'emplois des personnels AESH.

Vous pouvez compter sur la FSU et ses élus des personnels, **qui vous défendent honnêtement**, en vous exposant clairement ce qui doit être négocié au niveau ministériel et ce qui relève du niveau du rectorat et des DASEN.

C'est tous ensemble, par les mobilisations et la manifestation, dès le 5 décembre prochain, que nous pourrons avancer sur les justes revendications de revalorisation salariale, prenant en compte tous les personnels.

Montpellier, le 29 novembre 2019