SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

Gestion des AESH au MAA rien de novateur

AED - AESH | HANDICAP | CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION



Une fois de plus, nous déplorons l'absence de marge de manœuvre vis-à-vis de l'éducation nationale. Nous avons connu un Ministère de l'agriculture plus autonome et novateur. Toutes les organisations syndicales au sein du Ministère de l'éducation nationale portent une revendication commune pour les agents AESH : un véritable statut d'emploi dans LA FONCTION PUBLIQUE.

GT gestion des AESH

Ce GT se situe dans le cadre du droit existant, qu'il ne nous appartient pas au MAA de le modifier. Il y a certains endroits où ce droit n'est pas complètement appliqué dans les EPL. Le code existe et est connu de tout le monde. Une note courte sera faite avec des recommandations opérationnelles sur la façon de gérer la rémunération des AESH à destination des directeurs d'EPL.
A cours terme un document sera envoyé aux autorités académiques pour déclinaison dans les EPL. Les agents au plancher d'indice doivent être réévalués pour appliquer rapidement l'augmentation du SMIC du 1 er janvier 2021.

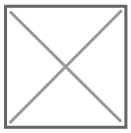
Intervention de l' UNSA
Quelle marge de manœuvre du MAA par rapport à l'EN ?

On va faire avec ce que l'on a, on demande que les AESH soient dissociés de la vie scolaire et des AE. Nous demandons que les contrats d'AESH soient sur la base de 1607 heures, et puissent exercer des missions
autres dans le cadre d'un projet .
Le SEA-UNSA est scandalisé par la rémunération proposée à ces agents qui s'investissent auprès de jeunes en difficultés. Nous demandons que les agents ne fassent pas l'avance des frais pour les formations
obligatoires.

Réponses aux questions posées

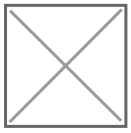
- On applique le code de l'éducation, il n'y a aucune ambiguïté là-dessus. M. Maurer propose de relayer auprès du cabinet du ministre les préoccupations soulevées. Il n'y a aucune marge de manœuvre par rapport à l'EN.
- C'est l'objet de cette note de faire en sorte qu'il y ait de moins en moins de situations disparates et « opaques ».
- La demande de revalorisation au MAA est entendue mais aucune marge de manœuvre n'est possible sur ce point.
- A court terme la volonté est d'aller vite pour endiguer le côté disparate et opaque et d'envoyer ce document qui n'a pas valeur de NS signée aux autorités académiques.

A terme (pour la rentrée scolaire) il pourrait compléter la note de service et embarquer les autres modifications demandées. L'administration propose de recueillir des propositions écrites des OS et réunir à nouveau un GT sur ces sujets.



Ce que l'UNSA porte et pense sur le devenir des AESH
Une fois de plus, nous déplorons l'absence de marge de manœuvre vis-à-vis de l'éducation nationale. Nous avons connu un Ministère de l'agriculture plus autonome et novateur. Toutes les organisations syndicales au sein du Ministère de l'éducation nationale portent une revendication commune pour les agents AESH : Un véritable statut d'emploi DANS LA FONCTION PUBLIQUE.
De notre coté et lors de cette réunion le SEA-UNSA a rappelé cette demande, en mentionnant quelques vérités dont nos gouvernants devraient s'inspirer. Nous nous étonnons que les agents contractuels puissent
bénéficier de grilles (indice de référence) mais que cela ne soit pas possible pour les ACB. Ces grilles (ci -jointes) dans le projet présenté n'ont pour ambition que de suivre le SMIC.

Source éducation nationale ou le temps incomplet est la règle : Pourquoi ?



Nous exigeons des mesures immédiates et significatives en termes de sortie de la précarité pour les AESH.
Cela implique dès à présent un budget pour les financer : Accepterions -nous de travailler pour

760 euros ?
- En finir avec le recours aux contrats à temps incomplets subis et respecter l'intégralité des notifications d'accompagnement ;
- Reconnaître l'exigence des missions des AESH par une revalorisation immédiate et conséquente de leurs rémunérations ;
- Refondre l'espace indiciaire de rémunération en relevant dès à présent l'indice plancher et l'indice de haut de grille pour une évolution de carrière décente. Cela implique un élargissement de la grille (plus
de 400) ;

Dans ses mandats le SEA UNSA demande :

La reconnaissance professionnelle des AESH doit passer par la création d'un corps de fonctionnaires correspondant aux besoins permanents indispensables au bon fonctionnement du service public
d'éducation.

L'AESH et son cadre d'emploi.

Discussion sur les 41 semaines : il est question que les 5 semaines en dehors du temps de présence des élèves peuvent être utilisées à exercer d'autres missions que de l'inclusion. Si la réalité des services est effectuée sur les 36 semaines de présence des élèves alors le temps de travail est supérieur.
L'accompagnement MDPH est assimilé à du face-à-face élèves.
Il faut clarifier la notion de « temps scolaire » et « temps de classe » dans la note de service. Le document est volontairement incomplet et n'est pas voué à contenir la liste des missions. L'objectif est de mettre à jour la note de service pour la rentrée 2021.
La DGER regarde le point concernant les avances de frais de déplacements des ACB de manière plus globale incluant de facto les AESH, par les établissements.

L'AESH et sa rémunération initiale

Il n'y a pas réellement de précision sur l'utilisation de l'espace entre le plancher et le plafond pour la modulation de la rémunération des agents en fonction de leur niveau de diplôme et leur expérience professionnelle. Tant que l'éducation nationale ne bouge pas sur ce sujet, il n'est pas possible de le faire évoluer au MAA.

Extrait Guide RH EN :

"Lors de votre premier engagement en contrat à durée déterminée (CDD) en tant qu'AESH, l'indice de rémunération correspond à l'indice plancher du tableau ci-dessous, qui tient compte de la règle selon laquelle la rémunération brute d'un agent public occupant un emploi ne peut pas être inférieure au montant brut du salaire minimum de croissance (Smic), au prorata de la durée des services."
Toute modique que soit cette grille, elle enclenche une augmentation progressive de manière automatique. Il sera intégré dans la fiche de recommandation que les entretiens doivent être faits avant la fin de l'année. En prenant tout le public, nous arrivons à un surplus de 80 000 euros. +20

% d’AESH donc augmentation exponentielle de la prise en charge du handicap, un effort a été fait pour revaloriser cette ligne budgétaire.
Lors du recrutement dans une structure d'un agent qui avait précédemment un contrat dans une autre structure, bénéfice a minima du même niveau d’indice que celui que détenu au terme du précédent contrat (au MAA ou au MENJS). Ceci vaut aussi bien que l’on vienne d’un EPLEFPA qu’un autre établissement de l’EN.
A l’éducation nationale, la gestion des AESH est effectué par un établissement support PIA et non l’inspection académique. Lors des échanges l’administration précise que le coût des licenciements serait pris en charge non pas sur le budget des établissements mais sur la ligne Handicap.

Pour conclure.

Nous remercions tous les participants pour les échanges riches, la maîtrise de cette réunion, le respect du temps et la volonté commune de sortir de cette situation. Une fois de plus ce dialogue social se résume à apporter des petites rustines sur un sujet qui nécessiterait un véritable projet commun avec des financements, et un respect de ces agents.

Les participants du SEA UNSA