



**Groupe de travail n°3 enseignement privé sous contrat – amélioration du service public
Séance n°3 - 7 juillet 2021**

Le présent document est un document de travail, destiné à identifier les pistes de réflexion possibles pour l'amélioration de service public de l'éducation. Le GT a pour objectif de déterminer les améliorations à apporter au service public de l'enseignement, à la fois en termes de permanence des apprentissages en cas d'absence et en termes d'accompagnement des élèves, notamment ceux en situation de handicap.

SUR FOND GRIS : LES PROPOSITIONS NOUVELLES

Etat des lieux et mesures déjà adoptées

SUR LA CONTINUITE :

La capacité de l'éducation nationale à garantir la continuité du service public de l'enseignement par une prise en charge pédagogique en cas d'absence de courte durée d'un professeur, qu'elle soit prévisible ou imprévue, constitue un enjeu majeur pour les élèves, notamment dans le cadre du plan pour l'égalité des chances lancé par le Président de la République, et pour les familles. La situation sanitaire a renforcé cette exigence, tout en illustrant la diversité possible des modalités de continuité pédagogique.

SUR L'ECOLE INCLUSIVE (AESH) :

Les accompagnants des élèves en situation de handicap sont en 2021 près de 121 000 pour 75 000 ETP.

Régis par l'article L917-1 du code de l'éducation et par le décret n° 2014-724 du 7 juin 2014, les AESH, contractuels de droit public sont recrutés par l'Etat ou par les établissements d'enseignement à temps complet ou incomplet. Ils interviennent également dans les établissements d'enseignement privés sous contrat. Ils sont rémunérés en référence à des indices majorés. Le décret du 7 juin 2014 prévoit, en son article 10, qu'un arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de l'éducation nationale et de la fonction publique définit le traitement minimum et le traitement maximum des accompagnants des élèves en situation de handicap. L'arrêté du 27 juin 2014 précise que les AESH « bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance, ni supérieure au traitement afférent à l'indice brut 400 [indice majoré 363] ».

Conformément à l'article 12 du décret du 27 juin 2014, le réexamen de l'indice de rémunération de l'AESH, qu'il soit en CDI ou en CDD, doit intervenir au moins tous les trois ans, en lien avec la conduite préalable d'un entretien professionnel et sous réserve que cette évolution n'excède pas 6 points d'indices majorés sur une période de trois ans. A ce titre, les académies ont été invitées à prévoir ce réexamen dès le terme de la première année du CDD et de garantir a minima lors du renouvellement du contrat, le même niveau d'indice que celui que l'AESH détenait au terme de son précédent contrat.

Depuis 2019, des mesures sont intervenues en vue d'améliorer les conditions d'emploi et de rémunération des AESH, en particulier :

- recrutement sur contrat d'une durée de 3 ans, renouvelables une fois, et évoluant au-delà de six ans en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- publication d'un nouveau cadre de gestion des AESH le 5 juin 2019, qui vise notamment à clarifier les modalités de décompte de leur temps de travail afin d'assurer la reconnaissance de toutes les activités effectuées (prise en compte des activités connexes ou complémentaires à l'accompagnement ainsi que l'augmentation de la période de travail de référence de 39 à 41 semaines minimum) ;

- déploiement d'AESH référents, fonction indemnisée, à compter de la rentrée scolaire 2020 sur l'ensemble du territoire, qui contribue à mieux accompagner les AESH, en permettant à un pair expérimenté de leur apporter aide et soutien dans leur pratique ;
- mise en place d'un dialogue social dédié adossé au comité technique ministériel et ayant concerté le guide RH publié en juillet 2020 d'un guide RH pour mieux accompagner les agents et les dispositions relatives aux AESH référents.

Il n'en demeure pas moins que le niveau nominal et la progression de la rémunération des AESH demeurent une priorité, en cohérence avec la professionnalisation croissant de leurs fonctions et de la déprécarisation de leurs contrats. Ainsi, actuellement, près de 90% des AESH en CDD du T2 -et par extrapolation du HT2- et 41% des AESH en CDI sont rémunérés par référence au niveau du SMIC au prorata de leur temps de travail.

De même, au-delà de la thématique de la rémunération, les AESH font valoir des préoccupations légitimes en matière de formation, de reconnaissance de leurs compétences et de perspectives d'évolution professionnelle.

Pistes d'évolution envisagées

SUR LA CONTINUITÉ :

L'objectif poursuivi est que tout élève dont l'enseignant serait absent bénéficie d'une prise en charge pédagogique réelle, dans l'établissement, ayant pour finalités :

- Prioritairement, la poursuite des apprentissages ;
- La révision des apprentissages ;
- Le développement d'autres compétences considérées comme indispensables et susceptibles, en temps ordinaire, d'intervenir sur le temps de formation ordinaire (pix, premiers secours, etc.), dont la programmation pourrait être assouplie pour intervenir sur les brèves absences programmées ;
- L'aide aux devoirs : le dispositif « devoirs faits », a fortiori dans sa dimension à distance, pourrait prendre le relais d'absences de courte durée non remplacées.

L'organisation serait concertée par le chef d'établissement avec les enseignants.

Modalités :

L'enjeu principal est la prise en charge des remplacements de courte durée, qu'elles soient prévisibles ou imprévisibles (quand bien même elles déboucheraient ensuite sur des absences de longue durée).

Il convient donc de mettre à la disposition des établissements un panel de solutions permettant d'assurer effectivement cet accueil par ordre de priorité.

- L'optimisation des besoins de remplacement (en ouvrant aux personnels à temps partiel la possibilité d'effectuer des HSA et des organisations actuelles de remplacement en s'appuyant sur des outils dédiés)
- Dans le premier degré, un outil de gestion dénommé EASI est en cours de développement pour gérer le remplacement des enseignants du premier degré. Il permettrait la gestion des absences et des suppléances.

Quelles que soient les modalités retenues, un tel principe de continuité pédagogique « en temps ordinaire » doit s'appuyer sur **l'expansion des outils numériques existants**, ainsi que sur l'évolution des modalités de restitution pour partager avec le remplaçant l'état des progressions et contenus d'enseignement.

SUR L'ÉCOLE INCLUSIVE (AESH) :

Afin de financer une revalorisation de la rémunération des AESH, une enveloppe de 60 M€ sera dédiée en 2022.

Dispositif de revalorisation proposé :

1- La rémunération des AESH reposerait sur une grille indiciaire avec progression automatique

Afin d'assurer une revalorisation régulière et automatique de la rémunération des AESH, un dispositif comprenant des mécanismes statutaires analogues à ceux dont bénéficient les fonctionnaires (grilles indiciaires et dispositions d'avancement en fonction de l'ancienneté) pourrait être envisagé à l'instar de ceux qui régissent certains contractuels notamment au sein des établissements publics de l'Etat.

Un tel dispositif, dérogatoire par rapport au décret n° 86-83 du 17 janvier 1986¹ ferait particulièrement sens pour les AESH à plusieurs titres :

- Le profil des AESH diffère de celui des autres contractuels relevant du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 qui voient leur rémunération évoluer sur la base de l'évaluation de leurs résultats ; l'homogénéité des fonctions des AESH rend dans les faits peu opérante une revalorisation de leur rémunération basée exclusivement sur leur évaluation.
- L'effectif des AESH et sa progression constante suppose des outils RH adaptés à cette échelle; ce besoin étant accentué par le fait que les AESH sont largement répartis sur le territoire et dépendent d'autorités de gestion diverses du fait du partage de leur portage entre T2 et T3 : un dispositif statutaire d'avancement serait donc de nature à assurer une progression homogène qui empêcherait les écarts de gestion entre agents ;
- Un dispositif statutaire d'avancement permettrait de donner de la visibilité aux AESH sur leurs perspectives de carrière, au recrutement et en cours de contrat ;
- Enfin, en termes de charges et de capacité de réactivité pour les services gestionnaires, un tel dispositif se révélerait plus adapté. L'automatisation de la gestion par la suppression des avenants permettra de dédier davantage de ressources au recrutement et à la personnalisation du suivi RH.

2- Dispositif réglementaire

L'instauration d'une échelle de rémunération des AESH serait réalisée au moyen d'un décret simple sur le fondement du 8ème alinéa de l'article L917-1 du code de l'éducation relatif aux AESH.

En complément, un arrêté d'application sera nécessaire pour fixer l'échelonnement indiciaire :

Grille de référence AESH actuelle (en indice brut)	Grille de référence AESH actuelle (en indice majoré)	Grille indiciaire cible (en indice brut)	Grille indiciaire cible (en indice majoré)	Durée
356	332	359	335	3 ans
359	334	374	345	3 ans
367	340	388	355	3 ans
376	346	404	365	3 ans
384	352	422	375	3 ans
393	358	437	385	3 ans
400	363	450	395	3 ans
		463	405	3 ans
		478	415	3 ans
		493	425	3 ans
		505	435	

¹ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat

3- Le reclassement dans la nouvelle grille privilégierait le critère de l'ancienneté.

Il est proposé de procéder au reclassement dans la nouvelle grille assortie de 3 indices plancher en répartissant les AESH en trois catégories, correspondant à l'ancienneté dans la fonction :

- AESH dans leur 1^{er} CDD de 3 ans,
- AESH dans leur 2nd CDD,
- AESH en CDI.

Une clause de maintien à titre personnel de l'indice actuel, pour ceux qui sont concernés, permettrait de corriger les biais possibles.

Cette proposition permet de corriger les effets liés à l'écrasement de la grille de référence par l'élévation du niveau du SMIC et favorise les AESH les plus anciens dans les fonctions dont le niveau de rémunération est encore aujourd'hui proche du SMIC. Ainsi, les AESH en CDI aujourd'hui rémunérés au niveau du SMIC retrouveraient un indice davantage en cohérence avec leur expérience professionnelle. Elle permettrait une revalorisation pour tous, en valorisant l'ancienneté et en offrant des perspectives de carrière.

4- Un accès élargi aux prestations d'action sociale et en matière de santé

Dans le cadre du développement de l'action sociale, le MENJS a souhaité élargir les prestations auxquelles peuvent prétendre les AESH recrutés et rémunérés par les EPLE (HT2).

Ainsi, le MENJS a sollicité et obtenu auprès du ministère chargé de la fonction publique une extension à ces personnels, à compter du 1^{er} janvier 2021, des prestations de l'action sociale interministérielle suivantes :

- ✓ CESU - garde d'enfants 0/6ans
- ✓ Actions SRIAS (*Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale*).

Cette mesure a été entièrement financée par le MENJS.

L'ensemble des AESH peut également bénéficier des nouvelles actions complémentaires pour la santé des personnels développées dans le cadre de la convention de partenariat conclue avec la MGEN en janvier 2021.

Ainsi, les personnels confrontés à des difficultés d'accès à des médecins spécialistes peuvent accéder à un dispositif de téléconsultation médicale, sans avance de frais, pour bénéficier d'un avis médical ponctuel. Ils peuvent également bénéficier d'un accès organisé aux centres médicaux et dentaires MGEN, dans les académies de Créteil, Lyon, Nancy-Metz, Nice, Paris, Strasbourg et Versailles.

Afin de parfaire leurs droits en matière d'action sociale, le MENJS va saisir la DGAFP afin d'examiner les possibilités de rendre les AESH éligibles aux aides aux parents d'enfants handicapés ainsi qu'aux aides aux vacances, prestations interministérielles définies par le ministère chargé de la fonction publique mais gérées et financées par les services académiques qui sont actuellement réservées aux seuls agents rémunérés sur le budget de l'Etat.

Enfin, la DGAFP a été saisie afin que les droits des AESH puissent être expertisés et pris en compte dans le cadre des régimes transitoire et cible issus de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

5- Par ailleurs, au-delà de des travaux sur les revalorisations intrinsèques aux fonctions, il convient aussi de rechercher des modalités permettant aux AESH d'exercer leur activité sur une quotité complète et leur offrir des débouchés professionnels, peuvent être mentionnés les axes de travail suivants :

- développement de la professionnalisation des AESH (formation, certification des compétences...) ;
- extension de la possibilité d'intervention des AESH dans le champ jeunesse et sports notamment au sein des accueils collectifs de mineurs (ACM) : des réflexions et travaux ont été engagés pour leur permettre d'occuper des fonctions d'intervenants qualifiés (animateurs ou directeurs) au sein de ces personnes morales de droit public ou de droit privé (associations ou société commerciale) où ils peuvent intervenir en complément de leur activité principale, pour suivre l'élève ou les élèves qu'ils suivent déjà soit pour suivre d'autres enfants ;
- développement de l'emploi des AESH s'agissant des activités complémentaires (service de restauration par exemple) ou périscolaires mises en place par les collectivités territoriales grâce à la mise en œuvre, sur le fondement du 4ème alinéa de l'article L917-1 du code de l'éducation (dans sa rédaction issue de la loi du 26 juillet 2019) et de la décision du Conseil d'Etat du 20 novembre 2020, de la procédure de recrutement conjoint Etat/collectivité territoriale.

En outre un dispositif d'indemnisation des coordonnateurs de PIAL est en préparation pour reconnaître l'investissement des personnels qui assurent cette fonction.

DOCUMENT DE TRAVAIL