

THÈME

Mise en œuvre de la CDIation après 3 ans de CDD et modification de la grille indiciaire (suite du [GT du 12 avril 2023](#))

L'ESSENTIEL

- Mise en œuvre de la **possibilité d'un renouvellement en CDI après 3 ans de CDD** (article 1 de la [loi 2022-1574 du 16 décembre 2022](#))
 - Le décret d'application sera publié très prochainement.
 - Les AESH qui atteindront leurs 3 ans d'ancienneté de CDD au 31 août 2023 se verront proposer un CDI (date de début du CDI au 01/09/2023).
 - Les AESH qui auront entre 3 et 6 ans d'ancienneté de CDD au 31 août 2023 auront le choix entre 2 possibilités : basculer en CDI dès le 1^{er} septembre 2023 ou garder leur CDD de 3 ans en cours jusqu'à un renouvellement en CDI à la date anniversaire des 6 ans de CDD.

Remarque : Le passage de tous les contrats HT2 en contrats T2 (systématiquement le cas pour les CDI et progressivement pour tous les CDD) se poursuivra jusqu'en 2025.

- **Modification de la grille indiciaire des AESH**

Rappel : la loi de finances pour 2023 consacre 80 millions d'euros de crédits (de septembre à décembre 2023, soit 240 millions d'euros en année pleine) visant à revaloriser en moyenne les AESH de 10% à partir de la rentrée 2023.

A ces budgets, se sont intercalées des mesures générales de la Fonction publique, dont la transposition et l'adaptation aux AESH des 1 à 9 points octroyés aux fonctionnaires sur certains échelons des grilles C1 et B1, à partir du 1^{er} septembre 2023, ainsi que l'ajout de 5 points d'indice, pour tous les agents publics au 1^{er} janvier 2024.

Ces enveloppes seront mobilisées de deux manières :

- **Un levier indiciaire**

- **Relèvement de la grille indiciaire au 1^{er} septembre 2023 et au 1^{er} janvier 2024**

Grille de rémunération des AESH

Durée	Échelons	Indices majorés au 01/07/2023	Indices majorés au 01/09/2023	Indices majorés au 01/01/2024
	11 ^{ème}	435	450	455
3 ans	10 ^{ème}	425	440	445
3 ans	9 ^{ème}	415	430	435
3 ans	8 ^{ème}	405	420	425
3 ans	7 ^{ème}	395	410	415
3 ans	6 ^{ème}	385	400	405
3 ans	5 ^{ème}	375	390	395
3 ans	4 ^{ème}	365	380	385
3 ans	3 ^{ème}	361	375	380
3 ans	2 ^{ème}	361	370	375
3 ans	1 ^{er}	361	366	371

- Par ailleurs, les AESH bénéficieront de **l'augmentation du point d'indice au 1^{er} juillet 2023**, ce dernier augmentera de **1,5%** et passera de 4,85003€ à **4,92278€** (la revalorisation précédente du point d'indice avait été de 3,5% au 1^{er} juillet 2022).

➤ **Un levier indemnitaire : à partir du 1^{er} septembre 2023**

- **Création d'une indemnité de fonctions** de 1529 euros brut par an et pour un temps complet, soit 127,41€ brut par mois. Pour une quotité travaillée de 62%, l'indemnité de fonctions sera de 947,98€ brut par an (ou 70€ brut par mois), soit 63€ net mensuels.
- **Augmentation de l'indemnité versée aux AESH référents** : de 600€ brut/an à 660€ brut/an

De plus, les AESH percevront la **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dégressive** de 800 euros à 300 euros, attribuée en fonction du niveau de rémunération (selon plusieurs paliers), **versée avant la fin de l'année 2023**, et versée à tous les agents publics de l'État percevant mois de 3250 euros bruts mensuels (soit le salaire médian), régime indemnitaire compris.

LE SNALC A INSITÉ SUR...

- ... une revalorisation insuffisante, malgré la quantité de mesures mises en œuvre.
- La disparition des 10 points d'indice majoré d'écart entre les échelons du début de la grille : seulement 4 points entre le 1^{er} et le 2^{ème} échelon, 5 points entre le 2^{ème} et le 3^{ème} échelon, ainsi qu'entre le 3^{ème} et le 4^{ème} échelon, dès septembre 2023, avec maintien de ces écarts à partir de 2024.
- Un rythme d'avancement triennal en début de grille. C'est trop long, notamment pour les 3 premiers échelons (qui concentrent 88% des AESH), et donc trop proche du SMIC (ou plutôt d'un SMIC incomplet...).
- La nécessité d'informer les académies sur l'absence d'un cadre de gestion spécifique aux APSH. Ces derniers relèvent du même cadre d'emploi que les AESH, et par conséquent ont accès au CDI après 3 années de CDD, à cette nouvelle grille de rémunération et à l'avancement automatique et triennal.
- Le refus d'accorder aux AESH détenant le DEAES au moins un échelon de plus pour valoriser leur investissement et reconnaître la valeur ajoutée par ce diplôme sur l'accompagnement des ESH et la professionnalisation du métier d'AESH.
- L'indemnité de fonctions qui est en fait un forfait, dont le pouvoir d'achat sera très vite amputé par la hausse des prix, puisqu'elle n'est pas indexée sur l'inflation.
- Enfin, si des AESH refusent le CDI, c'est financièrement très pénalisant !

L'AVIS DU SNALC

Par rapport à la grille proposée le 12 avril dernier, cette nouvelle version n'entraînera pas de reclassement (toujours source d'inquiétude). C'est donc une très bonne nouvelle.

Concernant l'indemnité de fonctions, même si le montant est devenu identique pour les AESH en CDD et pour ceux en CDI, le SNALC aurait préféré des points d'indice majoré supplémentaires, essentiellement dans un souci de pérennité et de revalorisation à chaque hausse du point d'indice.

Par ailleurs, avec un indice majoré débutant à 366 (puis 371 au 1^{er} janvier 2024), cette nouvelle grille rencontrera très vite les mêmes écueils et effets pervers que celle en vigueur depuis septembre 2021, à savoir un écrasement des premiers échelons et un maintien des AESH dans la pauvreté.

Enfin, n'ayant eu connaissance de la nouvelle grille et du montant de l'indemnité de fonctions qu'en début de réunion, le SNALC chiffrera exactement le supplément de rémunération pour les AESH (par échelon et par quotité travaillée), mais nous pouvons d'ores et déjà affirmer que la promesse des 10% d'augmentation salariale n'est pas tenue !