LES PROFESSEURS DES ÉCOLES, PREMIÈRES VICTIMES D'UNE UNIVERSALITÉ MAL PENSÉE

*Par **Véronique MOUHOT**, élue SNALC CAPD du Var*

« Pour une retraite plus juste pour tous » n'est pas la formule que les professeurs utiliseraient pour qualifier les préconisations du rapport de M. DELEVOYE. Car en refusant de prendre en compte les particularités du métier de professeur, le passage à un système de retraite par points, sous couvert d'universalité, creuse davantage les inégalités.

En effet, notre calcul de retraite actuel, basé sur les six derniers mois, compense une faible rémunération sur l'ensemble de la carrière. Mais la retraite par points, avec une rémunération nettement inférieure aux autres cadres A de la fonction publique, fait des professeurs les grands perdants de la réforme des retraites. Et parmi eux, les professeurs du premier degré sont tout particulièrement désavantagés.

Tout d'abord, les professeurs des écoles sont dans l'impossibilité d'effectuer des heures supplémentaires avec 27 heures d'enseignement par semaine. Et la grande majorité d'entre eux ne perçoit aucune prime, mis à part une ISAE part fixe de 100 euros.

De plus, contrairement aux professeurs du second degré et aux autres professions, les professeurs des écoles ne peuvent pas partir en retraite à leur date anniversaire et se retrouvent dans l'obligation de terminer toute année scolaire entamée. Au nom de l'universalité, les PE sont en droit de réclamer la fin de ce particularisme.

Enfin, l'allongement de l'espérance de vie est à confronter avec l'espérance de vie en bonne santé. Enseigner jusqu'à l'âge limite actuel de 67 ans pour tenter de réduire un tant soit peu la perte considérable induite par les nouvelles modalités de calcul des pensions est inconcevable pour quiconque a déjà été enseignant en école primaire.

Une adaptation du projet de réforme des retraites aux spécificités de notre métier est plus qu'indispensable si l'on souhaite continuer à recruter des enseignants et maintenir l'existence d'une éducation nationale. La situation des professeurs des écoles est emblématique de l'ineptie d'un projet universel qui ne tient pas compte de la faiblesse des rémunérations et de la difficulté des conditions de travail propres aux métiers du MEN. ■

MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU CADRE DE GESTION DES AESH : UNE ABERRATION !

*Par **Danielle ARNAUD**,*
secrétaire nationale chargée des contractuels

Lorsque le SNALC a participé à la rédaction de la circulaire « Cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'AESH », les objectifs du ministère étaient :

- Instaurer des CDD de 3 ans (un peu moins précaires que les CDD d'un an).
- Calculer le temps de service sur 41 semaines minimum (39 auparavant), pour augmenter la quotité de service et donc les rémunérations des AESH dès septembre 2019.

Très vite, nous avons été alertés sur la mise en œuvre fantaisiste de ce texte :

- Nombre d'AESH ont attendu 2 à 3 semaines pour signer leur avenant ou leur contrat de 3 ans. Ils ont donc travaillé sans contrat, puis ont signé des avenants ou contrats antidatés, générant des rattrapages de salaire sur les mois à venir. Pire encore, certains attendent toujours, ce qui est totalement ubuesque.
- Le passage de 39 à 41 semaines, en conservant le même nombre d'heures d'accompagnement, devait augmenter la quotité travaillée et donc le salaire des AESH. Or, des académies ont maintenu la quotité et baissé le nombre d'heures d'accompagnement, donc aucun impact sur la paye !

Le temps de travail des AESH doit s'entendre par la durée annuelle de service qui se décompose en :

- Durée du service en présence de l'élève sur 36 semaines.
  Conformément à la circulaire, ces deux durées de service doivent apparaître dans les contrats (CDD, article 4 et CDI, article 2).
- Activités complémentaires et connexes à la réalisation des fonctions qui doivent être calculées sur 5 à 9 semaines (contrats de 41 à 45 semaines).

Plusieurs académies ont réduit ce temps connexe pour augmenter l'accompagnement, ce qui va à l'encontre de la philosophie de la circulaire qui tend à prendre en compte et mieux rémunérer ce travail « invisible ».

Ces heures ne doivent pas être lissées sur la semaine mais rester un volume annuel mobilisable en fonction des nécessités de service : cette règle est souvent bafouée.

Les académies doivent partir du temps de service hebdomadaire d'accompagnement pour calculer la quotité travaillée et non l'inverse[1].

Pour le SNALC, si la circulaire n'a pas été appliquée correctement, c'est uniquement parce que les recteurs ont voulu (encore une fois !) faire des économies budgétaires sur le dos des AESH. ■

(1) Quotité travaillée = (temps de service hebdomadaire d'accompagnement x nombre de semaines compris entre 41 et 45) / 1 607 heures.