

AESH

Tout savoir sur vos droits

Fiche pratique de SUD éducation

Mise à jour janvier 2024



✉ fede@sudeducation.org

🖱 www.sudeducation.org



C'est quoi ce salaire ?

Dans cette fiche, SUD éducation fait le point sur les questions relatives au salaire des accompagnant·es des élèves en situation de handicap (AESH) : comment le salaire est calculé, lire sa fiche de paye, agir en cas de retard de salaire, revendications.

À la rentrée 2021, le ministère avait été contraint par les fortes mobilisations des personnels AESH de mettre en place une grille de revalorisation indiciaire. Loin de répondre à l'enjeu salarial qui s'impose, cette grille a été maintes fois modifiée depuis, rattrapée sans cesse par la hausse du SMIC en raison de l'inflation. Par ailleurs, **les temps de travail incomplets imposés à l'immense majorité maintiennent les AESH dans la plus grande précarité, avec un salaire moyen autour de 1000 €.**

Ces temps incomplets imposés sont la conséquence de l'annualisation du temps de travail, c'est-à-dire l'obligation de faire un nombre d'heures annuelles données sur un nombre de semaines limité. Dans la Fonction Publique d'État, ce nombre d'heures pour un temps plein est de 1 607 heures. Cela représente un temps de travail hebdomadaire de 39 heures d'accompagnement pour les AESH, ce qui est impossible, tant du point de vue des emplois du temps des élèves que de la charge de travail que cela représente.

Pour SUD éducation, la bataille des salaires est à mener de front avec celle du temps de travail. En effet, il est hors de question que la hausse des salaires soit conditionnée à une augmentation du temps de travail comme le suggère le ministère, par la diversification des missions des AESH.

🗣 **SUD éducation revendique la hausse immédiate des salaires de 400 euros, la re-fonte de la grille salariale et la reconnaissance d'un temps plein équivalent à 24h d'accompagnement hebdomadaire.**

Les mesures salariales de l'été 2023, tout comme la hausse de 5 points d'indice au 1er janvier 2024 ne sont clairement pas à la hauteur. Face à la hausse du coût de la vie, il y a urgence !

Métiers sous-rémunérés, métiers dévalorisés, métiers féminisés

9 AESH sur 10 sont des femmes. La politique de précarisation de ces personnels par le ministre est donc particulièrement préjudiciable à l'égalité entre hommes et femmes. En effet, les métiers considérés comme « féminins » sont sous-rémunérés car l'Éducation nationale refuse de reconnaître leur valeur sociale et les compétences spécifiques de ces personnels. Pourtant les personnels AESH sont bien plus des éducateurs et des éducatrices spécialisé·es sur les questions de pédagogie et de handicap que des accompagnant·es. Il est temps que le ministère abandonne ses préjugés discrimi-

nants et engage une politique volontariste pour lutter contre cette précarité imposée aux professionnels des métiers féminisés.

Références juridiques :

Pour les AESH :

- décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap, articles 10 & 11 ;
- arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap.

Pour les agents de l'État :

- décret n°62-765 du 8 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'Etat ;
- décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Concernant l'augmentation de 5 points d'indice au 1er janvier 2024 :

- décret n°2023-519 du 28 juin 2023 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

** les textes de références gardent leur date de publication même s'ils ont été modifiés*

Comment le salaire est-il calculé ?

Dans la Fonction Publique le salaire est appelé traitement. Votre traitement est calculé à partir d'un indice de rémunération, multiplié à la valeur du point d'indice et au prorata de la quotité de travail :

Salaire brut = indice majoré x valeur du point d'indice x quotité de travail exprimée en %

→ **L'indice de rémunération**, c'est la variable ancienneté du salaire. L'indice majoré, qui est indiqué sur les fiches de paie, correspond à un indice brut qui correspond lui-même à un échelon de la grille de salaire des AESH (voir la grille ci-dessous). Dans les textes, les indices sont donnés en "brut" (IB), mais le salaire se calcule à partir de l'indice dit "majoré" (IM) ; la concordance indice brut / indice majoré est fixée par le *décret n°82-1105 du 23 décembre 1982 relatif aux indices de la fonction publique*.

Au 1er janvier 2024 ce décret a été modifié, les indices majorés des agents de la Fonction publique ont tous été revalorisés de 5 points (les indices bruts sont restés les mêmes).

→ **Le point d'indice**, c'est la variable "inflation" du salaire. Longtemps "gelé", il a été revalorisé de 1,5% au 1er juillet 2023, passant de 4,85003 € à **4,92278 €**.

Indices de rémunération applicables aux AESH au 1er janvier 2024 :

Le passage d'un échelon à l'autre se fait tous les trois ans d'ancienneté, de manière automatique. L'indice plancher du SMIC est susceptible d'évoluer au cours de l'année, l'INSEE prévoyant une inflation importante dans les mois à venir.

| Ancienneté | Échelon | Indice Brut (IB) | Indice Majoré (IM) |
|--------------|---------|------------------|--------------------|
| Recrutement | 1 | 380 | 371 |
| Après 3 ans | 2 | 399 | 375 |
| Après 6 ans | 3 | 422 | 380 |
| Après 9 ans | 4 | 430 | 385 |
| Après 12 ans | 5 | 444 | 395 |
| Après 15 ans | 6 | 457 | 405 |
| Après 18 ans | 7 | 469 | 415 |
| Après 21 ans | 8 | 486 | 425 |
| Après 24 ans | 9 | 499 | 435 |
| Après 27 ans | 10 | 512 | 445 |
| Après 30 ans | 11 | 525 | 455 |

Évolution des indices majorés des échelons 1 et 2 depuis septembre 2021 :

| | Au 01/09/21 | Au 01/10/21 | Au 01/01/22 | Au 01/05/22 | Au 01/01/23 | Au 01/09/23 | Au 01/01/24 |
|--------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Échelon 1 | 335 | 341 | 343 | 343 352 | 343 353 | 366 | 371 |
| Échelon 2 | 345 | 345 | 348 | 348 352 | 348 353 | 370 | 375 |

**L'écart de 10 points d'indice entre l'échelon 1 et l'échelon 2 a disparu dès octobre 2021.*

Pour un·e AESH à 62% de quotité de travail (24h) à l'échelon 2 :

Salaires brut = 375 x 4,92278 x 62/100 = 1 144,55 €

Salaires brut, salaires net

Le salaire brut, c'est le salaire avant prélèvement des cotisations salariales. Le salaire net correspond à ce qu'on perçoit effectivement une fois les cotisations salariales déduites. À ça peuvent s'ajouter des indemnités : indemnité de résidence, indemnité de déplacement, supplément familial de traitement, etc.

Le versement du salaire

Le salaire des AESH est versé mensuellement, y compris pendant les vacances scolaires. En effet, si le temps de travail annuel est réparti sur un nombre de semaines déterminées fixées par le contrat de travail (en général 39 semaines), **votre salaire annuel est réparti sur 12 mois**.

Les AESH en CDD sont payé-es soit par les établissements mutualisateurs de paye, soit par la DD-FIP ; les AESH en CDI sont payé-es par la DDFIP. Le calendrier de paye n'est pas forcément le même, mais **le salaire doit vous être versé à la fin de chaque mois, c'est une obligation légale**.

Les indemnités

Le versement d'indemnités peut expliquer les différences de traitement. Les indemnités auxquelles vous avez droit sont :

→ **l'indemnité de fonction** : elle est **versée à l'ensemble des AESH au prorata de la quotité de travail**. Pour un temps plein, elle s'élève à 1 529 euros bruts par an ; **pour une quotité de 62%, le montant mensuel équivaut à : $1529 \times 0,62 / 12 = 79$ euros brut mensuel**.

Cette indemnité a été mise en place à la rentrée 2023. Elle a été présentée comme une revalorisation de 10% des salaires des AESH ; or le ministère a fait le choix de la mise en place d'une indemnité plutôt que d'une hausse des indices de rémunération. Contrairement aux indices de rémunération qui ne peuvent être baissés à posteriori, une indemnité peut être supprimée. **SUD éducation revendique l'intégration des primes et indemnités générales aux salaires !**

→ **l'indemnité de résidence** dont le taux **dépend de la zone territoriale** où est classée la commune administrative ;

→ **l'indemnité de transport** : prise en charge **à hauteur de 75% des titres d'abonnement** aux transports en commune et forfait mobilité durable ;

→ **le supplément familial de traitement**, calculé **en fonction du nombre d'enfants à charge**.

**Pour les deux dernières indemnités, il faut en faire la demande, cela n'est pas automatique.*

Références juridiques indemnité de fonction

- décret n° 2023-598 du 13 juillet 2023 portant création d'une indemnité de fonctions allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap ;
- arrêté du 13 juillet 2023 fixant le montant de l'indemnité de fonctions allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap.

Références juridiques frais de transports

- décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail ;
- décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État ;
- arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État.

** les textes de références gardent leur date de publication même s'ils ont été modifiés*

Une indemnité de fonctions particulières existe également pour les AESH exerçant les fonctions de référent-es (660 euros bruts par an).

L'indemnité REP/REP+

Depuis le 1er janvier 2023, les AESH qui exercent dans une école ou un établissement classé éducation prioritaire perçoivent l'indemnité réseau d'éducation prioritaire (renforcé). **Cela fait suite au recours gagné par SUD éducation devant le Conseil d'État.** Cependant, les montants de l'indemnité REP/REP+ fixé pour les AESH (et les AED) sont inférieurs à ceux fixés pour les autres catégories de personnels :

→ le montant de l'indemnité REP est fixé à 92,17 € par mois à temps plein ;

→ le montant de l'indemnité REP+ est fixé à 271,92 € par mois à temps plein (plus une part variable d'un montant annuel maximum de 448 euros).

L'indemnité REP/REP+ est versée au prorata de la quotité de travail ; pour connaître le montant de l'indemnité il faut donc multiplier son montant à taux plein par votre quotité de travail exprimée en %.

🌐 **SUD éducation poursuit son action pour rétablir l'égalité de traitement, afin que les AED et AESH perçoivent la même indemnité que l'ensemble des personnels.**

Références juridiques indemnité REP/REP+

- décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire » ;
- arrêté du 28 août 2015 fixant les taux annuels en application du décret n° 2015-1087 du 28 août 2015 portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire ».

Lire sa fiche de paye

Savoir lire une fiche de paie, c'est pouvoir comprendre comment on est payé·e ! Les fiches de paie dans l'Éducation nationale sont peu lisibles. En fonction du payeur, les fiches de paye ne sont pas similaires, mais on y retrouve plus ou moins les mêmes éléments.

Elle se compose de plusieurs parties :

L'en-tête

Dans l'en-tête de la fiche de paie, on trouve des informations sur son contrat [GRADE], son numéro de sécurité sociale [IDENTIFICATION], l'employeur [LIBELLÉ].

Le [TEMPS DE TRAVAIL] indiqué ne correspond pas au temps de travail effectif mais à un calcul permettant de lisser le salaire annuel sur 12 mois.

[INDICE OU NB D'HEURES] c'est l'indice majoré ; [TEMPS PARTIEL] c'est la quotité de travail annuelle exprimée en pourcentage. Ce sont ces deux éléments qui permettent de calculer le salaire brut.

[ÉCH] ne correspond souvent pas à l'échelon réel.

Le détail de la rémunération

[TRAITEMENT BRUT] rémunération versée par l'employeur, hors primes et cotisations patronales ; les déductions s'appliquent à ce montant.

[INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE] dépend de la commune d'affectation de l'argent : en zone 1 : 3 %, zone 2 : 1 %, zone 3 : 0 % du traitement brut.

[SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT] complément de rémunération versé à tout agent public qui a au moins un·e enfant de moins de 20 ans à charge.

[PARTICIPATION À LA PSC] indemnité de prise en charge forfaitaire de la Protection sociale complémentaire, 15 euros brut par mois.

[IND FONCTION] indemnité de fonction AESH.

Cotisations salariales à déduire :

[COTISATION SALARIALE VIEILLESSE PLAFONNÉE ET DÉPLAFONNÉE] prélevée du salaire pour financer la retraite.

[CSG DÉDUCTIBLE ET CSG NON DÉDUCTIBLE] contribution sociale généralisée, elle finance la sécurité sociale.

[CRDS] contribution au remboursement de la dette sociale, impôt servant à financer les exonérations de cotisations sociales du patronat.

[COTISATION SALARIALE IRCANTEC] ne concerne que les non-titulaires de la fonction publique, affiliés à l'IRCANTEC pour leur retraite complémentaire.

Cotisations patronales pour information :

[COT PAT] Part de notre salaire versée directement par l'employeur aux différentes caisses mutualistes (allocations familiales, maladie, accident du travail, retraite, complémentaire retraite, transports...). Pour la complémentaire retraite, une partie est versée par les salarié·es.

[NET À PAYER] c'est le salaire net touché par l'agent avant le prélèvement éventuel de l'[IMPÔT SUR LE REVENU PRÉLEVÉ À LA SOURCE]. Le net à payer correspond à la différence entre les colonnes [À PAYER] et [À DÉDUIRE].

Peuvent également apparaître :

[REMBOURSEMENT TRANSPORTS] indemnité de prise en charge partielle des frais de transports.

[REMBOURSEMENT IJSS] indemnités journalières de sécurité sociale, ce sont les jours d'arrêt maladie.

[PRÉCOMPTE SERVICE NON FAIT] correspond aux jours de grève ou aux autorisations d'absences accordées sans traitement.

[INDEMNITÉ REP] si on perçoit l'indemnité éducation prioritaire.

Le récapitulatif de paiement

[NET À PAYER] c'est la somme virée sur compte en banque de l'agent.

[MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE] c'est le montant imposable de l'année au mois en cours.

Les retenues sur salaire

Si vous faites grève ou si vous avez demandé et obtenu une autorisation d'absence sans traitement, ce retrait de salaire apparaît sur votre fiche de paie dans la ligne [SERVICE NON FAIT]. **Ce retrait doit correspondre à 1/30ème de votre salaire**, indemnités incluses à l'exception des avantages familiaux et prestations sociales.

Les fiches de paie étant éditées à l'avance, les retraits de salaires pour service non fait peuvent intervenir plusieurs mois après. **L'administration peut retirer plusieurs jours de grève sur une même paie, mais ne peut dépasser un montant maximum saisissable** sur les revenus perçus fixé par la loi. Lorsque vous faites grève le vendredi et le lundi qui suit, il peut vous être prélevé les jours de week-end même si cela n'est absolument pas automatique. En cas de grève reconductible, les syndicats

mettent en place des caisses de grève qui permettent notamment aux collègues touchant des bas salaires de pouvoir exercer leur droit de grève plus librement.

Dans le cas de trop-perçus, c'est-à-dire si un salaire vous a été versé à tort (vous étiez en arrêt de travail par exemple), ils apparaissent également sur la fiche de paye et donnent lieu à des retenues sur salaire.

C'est souvent compliqué de s'y retrouver et en cas de doute ou de retrait de salaire irrégulier, contactez le syndicat SUD éducation de votre département.

Les arrêts maladie et la subrogation

Dans le cas d'un arrêt maladie, vous percevez les IJSS (indemnités journalières de la sécurité sociale) en fonction des droits que vous avez cumulés (ces droits sont calculés selon l'ancienneté). **Les périodes d'arrêt maladie et jour de carence doivent apparaître sur la fiche de paye.** Parfois, c'est avec plusieurs mois de retard que les arrêts maladie sont traités.

La plupart des services des établissements mutualisateurs de paye mettent en place la subrogation : selon vos droits à IJSS, le salaire est maintenu et le service de paye récupère les IJSS auprès de la sécurité sociale. Ce n'est pas -encore- le cas pour les paies versées par la DDFIP. **L'accord prévoyance dans la Fonction publique prévoit l'extension de la subrogation à l'ensemble des services de paie** dans les mois à venir. Le système de subrogation permet de maintenir un salaire régulier ; les IJSS lorsqu'elles sont versées directement à l'agent arrivent souvent dans un délai assez long.

Que faire en cas de retard de salaire ?

Les problèmes de paiement de salaire sont récurrents : il suffit qu'un contrat soit transmis trop tardivement en début d'année ou encore d'un bug du logiciel de gestion financière. Pourtant la rémunération pour service fait (traitement et indemnités) est une obligation.

Si vous n'avez pas reçu votre salaire, contactez le plus rapidement possible le service de paye et le service RH, ainsi que le syndicat SUD éducation de votre département. Vous pouvez **faire un recours gracieux en utilisant le modèle de lettre ci-dessous** ainsi qu'une demande d'aide exceptionnelle au service social en faveur des personnels du rectorat.

Le salaire doit alors être rattrapé sous la forme d'un acompte, correspondant à environ 80% du salaire net ; le rattrapage est effectué le mois suivant.

Modèle de courrier pour retard de paiement

[Nom, Prénom]

[AESH]

[Affectation]

à

[employeur, fonction et adresse]

[service de paie / gestionnaire]

copie à

[SUD éducation local]

[Ville], le [date]

Objet : Recours gracieux concernant un retard de paiement et demande de paiement des intérêts moratoires

Madame, Monsieur,

À ce jour je n'ai pas été payé pour les sommes dues suivantes :

- [détailler précisément ce qui est dû, par exemple salaire du mois de janvier 2024]

Or, en application de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 tout agent public a droit au versement de son traitement après service fait.

Je vous demande par la présente le paiement du principal, et le versement d'intérêts moratoires et indemnités de retard sur la base du taux d'intérêt légal, en vertu de la Circulaire du Budget n°140 du 24 octobre 1980.

[Si le courrier est envoyé en lettre RAR] Je demande également, en vertu de l'article 1231-6 du code civil, que les frais engagés afin de notifier la présente demande me soient remboursés, sous forme d'intérêts compensatoires. La somme réclamée à ce titre correspond aux frais d'expédition du présent recours en recommandé avec accusé de réception, service facturé [coût].

[Formule de politesse],

[Signature]

SUD éducation revendique pour les AESH :

- ⊕ la titularisation sans condition de concours, d'ancienneté ni de nationalité de toutes les AESH dans un corps de fonctionnaire par la création d'un métier d'éducateur·trice scolaire spécialisé·e ;
- ⊕ l'augmentation des salaires avec une grille de progression salariale à l'ancienneté, un salaire minimum à 2200 euros bruts (soit environ 1870 euros nets, primes et indemnités comprises) ;
- ⊕ l'accès aux primes et indemnités dans les mêmes conditions et aux mêmes montants que ceux fixés pour les autres personnels (notamment l'indemnité REP/REP+) ;
- ⊕ la reconnaissance d'un temps plein pour 24 heures d'accompagnement auxquelles s'ajoutent les heures connexes pour le travail de préparation, de suivi et de concertation ;
- ⊕ l'abandon des PIAL et de la logique de mutualisation ;
- ⊕ une véritable formation initiale et continue, sur temps de service ;
- ⊕ la création de brigades de remplacement pour assurer le remplacement des collègues absent·es ;
- ⊕ un droit à la mobilité, interacadémique et intra-académique.

En cas de problème pour faire valoir vos droits, contactez le syndicat SUD éducation de votre département : <https://www.sudeducation.org/contact/>

Consultez également notre guide syndical AESH : <https://www.sudeducation.org/guides/guide-des-accompagnant-e-s-des-eleves-en-situation-de-handicap/>