

AESH

Tout savoir sur vos droits

Fiche pratique de SUD éducation



30 bis, rue des Boulets 75011 Paris

☎ 01 44 64 72 61 ✉ contact@sudeducation75.org

👤 sudeducation75.org 🌐 Sud éducation Paris 📱 @sudeducparis

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.

Dernière mise à jour : 1er janvier 2023

En septembre 2021, suite aux fortes mobilisations des AESH, le ministère a mis en place une grille de revalorisation indiciaire. Promise depuis plusieurs années, cette grille prévoyait une augmentation automatique de 10 points d'indice tous les trois ans, permettant ainsi de mettre fin aux inégalités salariales qui existaient d'une académie à l'autre.

Cependant, cette grille est très loin de répondre à l'enjeu salarial qui s'impose : elle maintient les AESH dans la plus grande précarité, avec des indices de rémunération très bas et ne s'accompagne pas d'une réflexion sur le temps de travail. En effet, en conséquence du temps de travail incomplet imposé à l'immense majorité des AESH, le salaire moyen se situe sous la barre des 1000 €.

L'inflation importante a obligé le gouvernement à revoir à la hausse le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) a plusieurs reprises au cours de l'année 2022 ; la grille indiciaire des AESH est devenue caduque, les indices des échelons 1 puis 2 passant sous le seuil du salaire minimum. Depuis janvier 2022, aucune modification n'a cependant été apportée à la grille.

Les 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 refonte de la grille salariale et la reconnaissance d'un temps plein équivalent à 24h d'accompagnement hebdomadaire.

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 spécialisés sur les questions de pédagogie et de handicap que des accompagnant-es. Il est temps que le ministère abandonne ses préjugés discriminants et engage une politique volontariste pour lutter contre cette précarité imposée aux professionnels des métiers féminisés.

Références juridiques

- 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 (modifié les 20 octobre 2021 et 24 janvier 2022) ;
- 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'État.

** les textes de références gardent leur date de publication mais ont ensuite été modifiés*

Comment le salaire est-il calculé ?

Dans la Fonction Publique le salaire est appelé traitement. Il se calcule à partir d'un indice de rémunération. 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. La correspondance entre indice brut et indice majoré est fixée par décret.

Depuis mai 2022, les indices des échelons 1 et 2 sont passés sous le seuil du salaire minimum. L'indice plancher du SMIC est depuis appliqué pour ces échelons, rendant caduque la grille et toute idée de progression indiciaire à l'ancienneté.

Indices de rémunération applicables aux AESH au 1er janvier 2023 :

Ancienneté	Échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)
Recrutement	1	385	353
Après 3 ans	2	385	353
Après 6 ans	3	388	355
Après 9 ans	4	404	365
Après 12 ans	5	422	375
Après 15 ans	6	437	385
Après 18 ans	7	450	395
Après 21 ans	8	463	405
Après 24 ans	9	478	415

Après 27 ans	10	493	425
Après 30 ans	11	505	435

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.

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
Échelon 1	335	341	343	343 352	343 353
Échelon 2	345	345	348	348 352	348 353

L'écart de 10 points d'indice entre l'échelon 1 et l'échelon 2 a disparu dès octobre 2021. Depuis mai 2022, c'est l'indice plancher du SMIC qui est appliqué de fait.

Pour calculer son salaire brut, il faut multiplier appliquer la formule suivante :

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

La valeur du point d'indice est égale à 4,85003 €. Elle a été revalorisée à l'été 2022, mais cette faible augmentation est loin de rattraper les pertes de salaires engendrées par la hausse des prix.

Exemple pour un contrat de 62% à l'indice majoré de l'échelon 2 :

$$\text{Salaire brut} = 353 \times 4,85003 \times 62/100 = 1061,47 \text{ €}$$

Salaire brut, salaire 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 41 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 DDFIP ; 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 résidence dont le taux dépend de la zone territoriale où est classée la commune administrative ;
- l'indemnité de transport (prise en charge partielle 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 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 (modifié au 13 décembre 2022) ;
- 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'Etat.

L'indemnité REP/REP+

À compter du 1er janvier 2023, les AESH qui exercent dans un établissement classé éducation prioritaire percevront 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 AESH et AED 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 de l'employeur, DSDEN ou établissement mutualisateur, les fiches de paye ne sont pas similaires, mais on y retrouve les mêmes éléments.

Elle se compose de plusieurs parties :

L'en-tête

 DDFIP DE LA SEINE SAINT DENIS <small>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</small>		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE <input type="text"/>	
		MOIS DE DECEMBRE 2022		TEMPS DE TRAVAIL 94,03 H	
TOUT RENSEIGNEMENT RELATIF AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GESTIONNAIRE INDIQUÉ CI-DESSOUS, RAPPELÉZ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION					
AFFECTATION		LIBELLÉ		SIRET	
GESTION POSTE		RECT			
		RECTORAT DE			
IDENTIFICATION					
M.N.	NUMERO	CLÉ	N°DOS	GRADE	ENFANTS A CHARGE
206			00	AESH	00
					03
					0355
					62,00/100

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

CODE	ÉLÉMENTS	À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION
016042	TOT ABSENCE NON REMUNEREE	€		36,64
	01J DEBUT 29/09/2022	€		
101000	TRAITEMENT BRUT	€	1067,49	
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	€	32,02	
200033	REMBT DOMICILE-TRAVAIL	€	34,46	
202354	PARTICIPATION A LA PSC	€	15,00	
401112	COT SAL VIEILLESSE PLAFON	€		73,34
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€		25,42
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE	€		72,01
401510	C.R.D.S.	€		5,30
402112	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF	€		4,25
403312	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€		36,66
403398	COT PAT AF MAJORATION	€		19,14
403412	COT PATR ACCIDENT TRAVAIL	€		11,37
403512	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE	€		5,31
403612	COT PAT VIEILLESSE PLAF	€		90,88
403712	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF	€		20,19
403812	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE	€		3,19
404012	COT PAT MALADIE DEPLAFON	€		74,40
404098	COT PAT MAL MAJORATION	€		63,77
404598	FORFAIT SOCIAL	€		1,20
501010	COT SAL IRCANTEC TR.A	€	29,76	
501110	COT PAT IRCANTEC TR.A	€		44,64
554500	COT PAT VST MOBILITE	€		31,35
604930	PRECOMPTE SERV. NON FAIT	€	36,64	
		€		
		€		
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€		902,25
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 0,00%)	€	0,00	
		€		

[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.

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 mutuelles (allocations familiales, maladie, accident du travail, retraite, complémentaire retraite, transports...). Pour la complémentaire retraite, une partie est versée par les salariés.

[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

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE	€ 1514,43	TOTAUX DU MOIS	€ 1148,97	€ 246,72	€ 402,10
		COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER	902,25 €	TOTAL CHARGES PATRONALES
BASE SS DE L' ANNÉE	€ 12 899,78	BASE SS DU MOIS	€ 1 062,87		
MONTANT IMPOSABLE DE L' ANNÉE	€ 10 903,08	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	€ 898,51		
COMPTABLE ASSIGNATAIRE	DDFIP 093				
MIS EN PAIEMENT LE	21 DECEMBRE 2022				
VIRE AU COMPTE N°					


MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

[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, primes et 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.

En cas de retrait de salaire irrégulier, contactez le syndicat SUD éducation de votre département pour envisager un recours.

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 le cas pour les payes versées par la DDFIP. 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.

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, n'hésitez pas à contacter le syndicat SUD éducation de votre département.

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 après signature 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 septembre 2023]

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]

Revendications

Il est urgent que le ministère reconnaisse le métier d'AESH et crée un corps de la fonction publique qui permette de garantir un emploi à temps plein aux personnels AESH. Ce temps plein doit être réaliste, c'est-à-dire qu'il doit prendre en compte les réalités du métier et tout le travail invisible : réunions, auto-formation, concertation avec l'équipe pédagogique, préparation et adaptation des supports, etc.

SUD éducation revendique la création la création d'un nouveau métier d'éducateur·trice scolaire spécialisé·e sous statut de fonctionnaire et la reconnaissance d'un temps plein à 24h d'accompagnement pour les AESH.

SUD éducation revendique pour les accompagnant·es des élèves en situation de handicap :

- 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 1870 euros nets ;
- 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.

Nos revendications salariales pour les AESH s'inscrivent dans le cadre des revendications portées par l'Union syndicale Solidaires : l'augmentation générale des salaires, et notamment des plus bas, dans le public comme dans le privé, ainsi que la hausse des minimas sociaux. L'Union syndicale Solidaires revendique la limitation de l'échelle des salaires et la redistribution des richesses.