

La rémunération

Les AESH sont encore rémunéré-es aux alentours du Smic. Avec des salaires très faibles combinés à des temps incomplets imposés, ils et elles subissent de plein fouet la précarité.

La grille indiciaire

Une nouvelle grille de rémunérations est mise en place à compter du 1er janvier 2022.

Elle comporte 11 échelons, allant de l'indice 343 à l'indice 435.

ÉCHELON	INDICE BRUT (IB)	INDICE MAJORÉ (IM)
11	505	435
10	493	425
9	478	415
8	463	405
7	450	395
6	437	385
5	422	375
4	404	365
3	388	355
2	378	348
1	371	343

Une réévaluation automatique

A l'instar des mécanismes de carrière dont bénéficient les fonctionnaires, la progression de la rémunération devient régulière, tous les trois ans, sans être liée, comme c'est le cas aujourd'hui, à la conduite de l'entretien professionnel.

Le reclassement dans la grille

Les AESH sont reclassé-es dans la nouvelle grille en fonction de leur ancienneté :



AESH dans leur premier CDD
= reclassement au 1er échelon
(IM 343)



AESH dans leur second CDD
= reclassement au 2ème échelon
(IM 348)



AESH en CDI
= reclassement au 3ème échelon
(IM 355)

Lors du reclassement, les AESH conservent l'ancienneté du contrat détenu. Si celle-ci est supérieure à trois ans, elle permet d'accéder à l'échelon directement supérieur.

Les AESH reclassé-es à un échelon avec un indice brut inférieur à celui qu'ils et elles détenaient avant leur reclassement conservent le bénéfice de leur indice.

		Echelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
		Indice	343	348	355	365	375	385	395	405	415	425	435
Temps complet	Salaire brut		1 609 €	1 632 €	1 665 €	1 712 €	1 759 €	1 806 €	1 853 €	1 899 €	1 946 €	1 993 €	2 040 €
	Net Zone 3		1 290 €	1 309 €	1 335 €	1 373 €	1 411 €	1 448 €	1 486 €	1 523 €	1 561 €	1 599 €	1 636 €
A 62% (24h par semaine)	Salaire brut		997 €	1 012 €	1 032 €	1 061 €	1 091 €	1 120 €	1 149 €	1 177 €	1 207 €	1 236 €	1 265 €
	Net Zone 3		800 €	812 €	828 €	851 €	875 €	898 €	921 €	944 €	968 €	991 €	1 014 €

Montants des salaires au 1er janvier 2022

Comprendre son bulletin de salaire

Le salaire brut se calcule en multipliant l'indice détenu par la valeur du point d'indice. Celle-ci est de 4,69€ depuis février 2017.

CODE	ÉLÉMENTS	Montants	Montants	Montants
101000	TRAITEMENT BRUT	€	1005,14	
200113	IND. DIFFICULTÉS ADMINIS.	€	1,18	
401112	COT SAL VIEILLESSE PLANON	€	69,44	
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€	23,73	
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE	€	67,23	
401810	C.S.R.D.S.	€	4,94	
401912	COT SAL MAL SUPPL ALS/NOS	€	15,09	
402112	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF	€	4,03	
403312	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€		52,83
403412	COT PATR. ACCIDENT TRAVAIL	€		11,07
403512	COT PAT PHAL DEPLAONNEE	€		5,03
403612	COT PAT VIEILLESSE PLAF	€		86,04
403712	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF	€		19,12
403812	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE	€		3,02
404012	COT PAT MALADIE DEPLAON	€		130,82
501010	COT SAL IRCANTEC TR. A	€	28,17	
501110	COT PAT IRCANTEC TR. A	€		42,26
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€		793,69
558000	IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE (TAUX PERSONNALISE 0,001)	€	0,00	

Informations personnelles

- ✓ grade et type de contrat
- ✓ nombre d'enfants à charge
- ✓ échelon
- ✓ indice
- ✓ quotité de travail

Colonne "à payer"

- ✓ traitement brut indiciaire
- ✓ indemnité compensatrice CSG (si éligible)
- ✓ indemnité différentielle Smic (si éligible)
- ✓ indemnité de résidence (si éligible)
- ✓ supplément familial de traitement (si éligible)
- ✓ indemnité AESH référent (si éligible)
- ✓ indemnisation déplacements domicile-travail (si éligible)

Colonne "à déduire"

- ✓ cotisation retraite de base (assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale) : 0,40% + 6,90%
- ✓ cotisation retraite complémentaire (Ircantec) : 2,80%
- ✓ contribution sociale CSG : 9,20%
- ✓ contribution sociale CRDS : 0,50%
- ✓ impôt sur le revenu prélevé à la source (si éligible)

Colonne "pour information"

- ✓ cotisations patronale, à charge de l'employeur
- ✓ salaire net à payer avant impôt sur le revenu

Prélèvements obligatoires

19,8% sont prélevés sur le salaire brut au titre des cotisations et contributions salariales (retraite, CSG, CRDS).

Supplément familial de traitement

Les AESH, s'ils ont au moins un enfant à charge, ont droit au versement du supplément familial de traitement (SFT). Il est proratisé en fonction du nombre d'heures de travail effectuées. Il faut se signaler auprès de son gestionnaire.

Indemnité de résidence

Les AESH ont droit à l'indemnité de résidence selon la ville où ils et elles exercent (zone 1 : 3% du traitement mensuel, zone 2 : 1%, zone 3 : 0%).

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Les AESH sous contrat depuis 2017 bénéficient d'une rémunération complémentaire destinée à compenser la perte de pouvoir d'achat liée à la hausse de la CSG.

Indemnité différentielle

Les agent-es qui perçoivent une rémunération brute mensuelle inférieure au montant brut mensuel du Smic bénéficient d'une indemnité d'un montant égal à la différence.

Comme les indices de rémunération des AESH sont très bas, le salaire afférent est souvent rattrapé par la hausse du Smic. Ce sera encore le cas au 1er octobre 2021, et ce, malgré la mise en place d'une nouvelle grille.

Indemnités REP et REP+

Alors que l'ensemble des personnels travaillant dans les écoles et établissements scolaires en éducation prioritaire (REP ou REP+) perçoivent ces indemnités, les AESH en sont toujours exclus.

Le SNUipp-FSU revendique l'équité pour toutes et tous !

La prise en charge des déplacements

Affectation sur plusieurs écoles ou établissements

Comme les agent-es titulaires, les AESH peuvent bénéficier de frais de déplacement entre leurs différents lieux de travail.

Pour y avoir droit :

- ✓ il faut exercer dans au moins deux établissements ;
- ✓ le deuxième établissement doit se trouver hors de la commune de la résidence administrative et hors de la commune de la résidence familiale ;
- ✓ les deux communes ne doivent pas être limitrophes et desservies par des transports en commun permettant de se rendre sur son lieu de travail à des horaires acceptables.

Prise en charge partielle des transports

Les AESH peuvent prétendre à une prise en charge de 50% de l'abonnement (à minima mensuel) à des transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélo entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Ils peuvent aussi bénéficier du forfait "mobilités durables" qui indemnise l'utilisation d'au moins cent jours par an du vélo et/ou du covoiturage pour les déplacements domicile-travail.

Les erreurs sur traitement

Si l'administration verse à tort à l'AESH une rémunération à laquelle il ou elle n'a pas droit – erreur sur traitement, cumul du traitement plein et des prestations en espèce de la Sécurité sociale (IJ) pendant un arrêt de travail,... – elle est en droit d'en demander son remboursement dans un délai de 4 ans, dans la limite de la quotité saisissable.

Il est important que les AESH disposent de toutes les informations, notamment au moment d'un congé de maladie. Il est possible de demander un étalement des prélèvements, même si l'administration n'est pas obligée de l'accepter.

L'entretien professionnel

Il se déroule au moins tous les 3 ans avec l'IEN ou le chef d'établissement. Il est recommandé à l'issue de la 1ère année pour faire un premier bilan.

Les directeurs et directrices d'école n'ont pas à évaluer les AESH.

L'arrêté du 27 juin 2014 fixe les critères d'évaluation. Un compte-rendu est remis pour signature ; il peut faire l'objet d'un recours en cas de désaccord.

Depuis le 1er septembre 2021, la réévaluation du salaire est automatique tous les 3 ans et déconnectée de l'entretien professionnel.

La rémunération des AESH n'est pas à la hauteur du service que ces agent-es apportent au bénéfice de l'école inclusive et de la scolarisation des élèves en situation de handicap. Ils et elles pâtissent à la fois de temps de travail très bas et d'indices de rémunération au minimum de la Fonction publique. Selon l'INSEE, on est considéré comme pauvre en France quand on perçoit des revenus mensuels inférieurs à 885 euros ou 1 063 euros, selon qu'on utilise le seuil de pauvreté fixé à 50% ou 60% du niveau de vie médian.

Il est urgent que le ministère s'engage dans l'amélioration des salaires des AESH. Cela passe par une hausse des indices de rémunération, notamment ceux de bas de grille, mais aussi une augmentation des temps de travail.