

AESH et salaire : comment le salaire est calculé, lire sa fiche de paye, agir en cas de retard de salaire

L'instauration en septembre 2021 d'une grille de revalorisation indiciaire a permis de mettre fin aux inégalités salariales qui existaient d'une académie à l'autre. Cependant, cette grille ne répond pas aux enjeux posés par la nécessaire augmentation des salaires des AESH. L'indice de rémunération de l'échelon 1 correspond à l'indice plancher du SMIC et les augmentations de salaires d'un échelon à l'autre ne sont que de quelques euros. De plus, les temps incomplets imposés maintiennent l'immense majorité des AESH sous le seuil de pauvreté, avec un salaire moyen de 750 à 850€ nets par mois. Ces temps de travail 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 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. Le ministère impose donc des temps incomplets plutôt que de revoir le temps de travail des AESH comme le revendique SUD éducation.

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

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, multiplié à la valeur du point d'indice et au prorata de la quotité de travail. Exception faite de l'année 2016 où il a été revalorisé de 1,2%, le point d'indice est gelé depuis 2010.

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 mise en place en septembre 2021.

Grille de revalorisation indiciaire du ministère au 1er janvier 2022

Ancienneté	Échelon	Indice Brut (IB)	Indice Majoré (IM)
Recrutement	1	371	343
Après 3 ans	2	378	348
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

Du fait de la revalorisation générale du SMIC, cette grille a été modifiée plusieurs fois, notamment pour les échelons 1 et 2.

La correspondance d'un indice majoré à un indice brut est fixée par décret.

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

Indice majoré (IM) * valeur du point d'indice (4, 68602 €) * quotité de travail

Exemple pour un contrat de 62% à l'indice majoré de l'échelon 1 :

$343 \times 4,68602 \times 63/100 = 996,53$ euros brut mensuels

Le salaire brut, c'est le salaire avant prélèvement des cotisations salariales.

Pour obtenir le salaire net, c'est-à-dire ce qui est versé sur notre compte en banque, il faut déduire un % du brut. À ça peuvent s'ajouter des indemnités : indemnité de résidence, indemnité de déplacement, supplément familial de traitement, etc.

Prime REP et REP+

Face aux refus du ministère d'accorder la prime REP pour les AESH exerçant en éducation prioritaire, une centaine de collègues, accompagné-es par SUD éducation, ont attaqué leur employeur au tribunal administratif. Les dossiers sont en cours d'instruction. Si une décision victorieuse était prise, elle s'appliquerait à toutes et tous !

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

		BULLETIN DE PAYE		N° ORDRE			
		MOIS DE FEVRIER 2022		TEMPS DE TRAVAIL 92,51 H			
AFFECTATION		LIBELLÉ		SIRET			
GESTION POSTE		RECT 75 DPE AUXILIAIRES DE VIE					
		RECTORAT DE PARIS					
IDENTIFICATION		GRADE	ENFANTS A CHARGE	ECH	INDICE OU NB D'HEURES	TALX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
MIN.	NUMERO	CLÉ	N°DOS				
		AESH CDI	00	01	0355		61,00/100

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
101000	TRAITEMENT BRUT	€	1014,75		
102000	INDEMNITE DE RESIDENCE	€	30,43		
200033	REMBT DOMICILE-TRAVAIL	€	34,46		
202354	PARTICIPATION A LA PSC	€	15,00		
401112	COT SAL VIEILLESSE PLAFON	€		72,12	
401210	C.S.G. NON DEDUCTIBLE	€		25,00	
401310	C.S.G. DEDUCTIBLE	€		70,83	
401510	C.R.D.S.	€		5,21	
402112	COT SAL VIEILLESSE DEPLAF	€		4,18	
403312	COTIS PATRON. ALLOC FAMIL	€			54,87
403412	COT PATR ACCIDENT TRAVAIL	€			11,18
403512	COT PAT FNAL DEPLAFONNEE	€			5,23
403612	COT PAT VIEILLESSE PLAF	€			89,36
403712	COT PAT VIEILLESSE DEPLAF	€			19,86
403812	CONT SOLIDARITE AUTONOMIE	€			3,14
404012	COT PAT MALADIE DEPLAFON	€			135,87
501010	COT SAL IRCANTEC TR. A	€		29,26	
501110	COT PAT IRCANTEC TR. A	€			43,89
554500	COT PAT VST MOBILITE	€			30,83
		€			
011100	NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU	€			888,04
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, affilié·es 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 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 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.

Le récapitulatif de paiement

NUMERO SÉCURITÉ SOCIALE	€ 1488,87	TOTAUX DU MOIS	€ 1094,64	€ 206,60	€ 394,23
	COÛT TOTAL EMPLOYEUR	NET À PAYER	888,04 €	TOTAL CHARGES PATRONALES	
BASE SS DE L' ANNÉE	€ 2 057,00	BASE SS DU MOIS	€ 1 045,18		
MONTANT IMPOSABLE DE L' ANNÉE	€ 1 739,81	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS	€ 883,79		
COMPTABLE ASSIGNATAIRE	DDFIP 093				
MIS EN PAIEMENT LE	24 FEVRIER 2022				
VIRE AU COMPTE N°					

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

**LA DSN SERA ETABLIE A/C DU 01/01/2022
A PARTIR DE VOS DONNEES DE PAIE**

DANS VOTRE INTÉRÊT. CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DURÉE

[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.

Agir en cas de retard de salaire

△ En cas de problème, contactez le syndicat SUD éducation de votre département.

Les problèmes de paiement de salaire sont trop récurrents, surtout quand il s'agit des personnels contractuels. À la précarité des statuts et des conditions de travail s'ajoute l'inquiétude de ne pas être payé-es à temps et des conséquences qu'une telle situation peut avoir. Pourtant le paiement par l'employeur d'un salaire mensuel est une obligation.

En cas de retard de paiement :

- **Contactez le service gestionnaire et le service de paie par mail** pour leur signifier que vous n'avez pas reçu votre salaire en mettant en copie le syndicat SUD éducation local pour que nous assurions le suivi de la situation.

- **Adresser un recours gracieux avec demande de paiement des intérêts moratoires à votre employeur** : même si la demande de paiement d'intérêts moratoires à peu de chance d'aboutir, cela permet en général d'accélérer le versement d'un acompte (correspondant à 90 % du traitement). Vous trouverez un modèle ci-dessous.

[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-e pour les sommes dues suivantes :

- [détailler précisément ce qui est dû, par exemple, salaire du mois de janvier 2022]

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.

Sur les salaires, SUD éducation revendique :

- l'accès aux mêmes indemnités que les titulaires, et en particulier les indemnités REP/REP+ ;
- l'intégration des primes et indemnités au salaire car c'est grâce au salaire brut qu'est financé notre modèle de caisses de solidarité : la retraite, la sécurité sociale, etc. ;
- l'abrogation du jour de carence ;
- une augmentation significative des salaires, d'autant plus forte que le salaire de l'agent·e est bas, pour réduire les inégalités salariales : + 400 euros maintenant !

Ces revendications s'inscrivent dans le cahier revendicatif porté par SUD éducation et l'Union syndicale Solidaires : la hausse immédiate des salaires les plus bas et des minima sociaux et la baisse du temps de travail pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Les textes juridiques de référence sur le salaire

- Décret n°2021–1106 du 23 août 2021 modifiant les dispositions relatives à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap
- Arrêté 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap ; arrêté du 24 janvier 2022 modifiant l'arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap
- 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
- Circulaire n°98–131 du 22 juin 1998 relative aux principes généraux concernant la prise en charge des rémunérations des personnels et des départs à la retraite