

AED

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 assistant-es d'éducation (AED, AP et APS) : comment le salaire est calculé, lire sa fiche de paye, agir en cas de retard de salaire, revendications.

Dans la Fonction publique, le salaire -appelé le traitement- est calculé à partir d'un indice de rémunération. Pour les AED en CDD, cet indice correspond à l'indice plancher du SMIC, qui a été revalorisé plusieurs fois ces derniers mois en raison de l'inflation galopante. **Loin de chercher à assurer un salaire décent, permettant de vivre correctement, aux AED, le gouvernement et le ministère de l'éducation nationale jouent la sourde oreille aux revendications salariales** qui ont été portées lors des mobilisations de 2020-2022.

La loi de CDisation, puis son décret d'application publié en août 2022, prévoyaient la mise en place d'une grille salariale pour les AED en CDI ; or l'arrêté relatif à la rémunération des AED ne prévoit qu'un seul indice pour les collègues en CDI. Notons par ailleurs que ces textes prévoient que cette revalorisation indiciaire des AED soit conditionnée à l'appréciation de l'entretien professionnel, ce à quoi s'oppose SUD éducation.

Les seules mesures de revalorisation salariales qui s'appliquent aux AED sont celles concernant l'ensemble des agents de la Fonction publique : l'augmentation de la valeur du point d'indice au 1er juillet 2023, puis la hausse de 5 points d'indices majorés au 1er janvier 2024. Ces mesures sont loin de compenser l'inflation.

📢 **SUD éducation continue de porter, aux côtés des AED mobilisé-es, la revendication d'une réelle augmentation de salaire et la mise en place d'une grille à l'ancienneté, déconnectée de toute évaluation professionnelle.**

Références juridiques :

Pour les AED :

- décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation, article 7 ;
- arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation.

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 ?

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. Pour les AED, cette variable n'a aucune incidence car il n'existe pas de grille indiciaire à l'ancienneté : seuls deux indices existent : l'un pour les CDD, l'autre pour les CDI. 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). **En CDD, l'indice majoré de rémunération est 366 (indice correspondant au SMIC dans la Fonction publique) ; en CDI, l'indice majoré de rémunération est 375.**

→ **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 €**.

Pour un·e AED en CDD à mi-temps, le calcul est donc le suivant :

Salaire brut = $366 \times 4,92278 \times 50/100 = 900,87 \text{ €}$

Pour un·e AED en CDI à mi-temps, cela donne :

Salaire brut = $375 \times 4,92278 \times 50/100 = 923,02 \text{ €}$

**Notons que 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.*

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 AED 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 AED en CDD sont payé·es par les établissements mutualisateurs de paye ; les AED en CDI sont quant à eux·elles 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 **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 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*

L'indemnité REP/REP+

Depuis le 1er janvier 2023, les assistant·es d'éducation 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 AED (et les AESH) 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 ».

Les heures supplémentaires

Les AED peuvent faire des heures supplémentaires, mais cela ne peut pas vous être imposé. Le taux horaire des heures supplémentaires est fixé à 13,11 € de l'heure.

Références juridiques sur les heures supplémentaires

- décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation, article 2bis ;
- arrêté du 15 décembre 2021 fixant le taux horaire des heures supplémentaires effectuées par les assistants d'éducation.

Lire sa fiche de paie

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 paie 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.

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 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

[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 paie 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 pé-**

riodes 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]

[AED]

[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 AED :

- ⊗ la titularisation sans condition de concours, d'ancienneté ni de nationalité de toutes les AED dans un corps de fonctionnaire par la création d'un métier d'éducateur·trice scolaire ;
- ⊗ l'augmentation des salaires avec une grille de progression salariale à l'ancienneté ; un salaire minimum à 2200 euros bruts (soit 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 baisse du temps de travail, pour un temps plein à 32h ;
- ⊗ la suppression du forfait nuit en internat ;
- ⊗ le recrutement massif de personnels AED et la fin du recrutement par les chef·fes d'établissement : pour un recrutement académique ;
- ⊗ l'accès à une formation initiale et continue, sur temps de service ;
- ⊗ la création de brigades de remplacement pour assurer les remplacements des collègues absent·es ;
- ⊗ un droit à la mobilité, interacadémique et intra-académique.

Consultez et téléchargez notre guide syndical pour les assistant·es d'éducation ici :

<https://www.sudeducation.org/guides/guide-syndical-pour-les-assistant-e-s-deducation/>

Vous pouvez trouver les coordonnées du syndicat SUD éducation de votre département là :

<https://www.sudeducation.org/contact/>