FSU SNUipp

AESH

2026
2027

GUIDE

AESH

Sommaire

PAGE 3
Éditorial

PAGES 4-5
Les missions

PAGES 6-8
Les conditions d'emploi

PAGES 9-11
Le contrat de travail

PAGE 12
Le temps de travail

PAGES 13-15
La rémunération

PAGE 16
La formation

PAGE 17
Les congés

PAGES 18-19
La santé

PAGES 20-21
Protection sociale, retraite, chômage

PAGES 22-23
La représentation des AESH, les droits syndicaux

PAGE 24
Se syndiquer

RETROUVEZ LA FSU-SNUIPP SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

facebook.com/snuipp
@fsu-snuipp.bsky.social
fsusnuipp
psychologues de l'éducation nationale

snuipp.fr
Site national et sa lettre de diffusion électronique. Pour s'informer sur l'actualité syndicale et sur l'École en général.

psyen.fsu.fr
Le site national des psychologues de l'Éducation nationale, co-géré par le SNES-FSU (PsyEN-EDO) et la FSU-SNUipp (PsyEN-EDA)

SITE DE VOTRE DÉPARTEMENT
http://XXX.snuipp.fr
où XXX est le numéro de votre département.

COUVERTURE
© MILLERAND

PEFC

LE TRI + FACILE
1 BAC DE TRI

Reconnaître le métier, garantir les droits

© MILLERAND / NAJA

Le métier d'accompagnant·e d'élèves en situation de handicap (AESH) occupe une place essentielle dans l'école et dans la construction d'une société inclusive. Accompagner les élèves vers davantage d'autonomie, favoriser leur participation aux apprentissages et à la vie de l'école, travailler dans les équipes et avec les familles: c'est une mission exigeante, fondée sur de véritables compétences professionnelles.

Pourtant, les AESH exercent encore dans des conditions difficiles: salaires insuffisants, temps incomplets imposés, absence de subrogation, emplois du temps morcelés, affectations multiples, manque de formation et précarité persistante. L'école inclusive ne peut pas reposer sur le dévouement de personnels maintenus dans l'instabilité. Elle exige des moyens à la hauteur des besoins.

À l'inverse du gouvernement et de ses choix budgétaires, la FSU-SNUipp porte une véritable ambition pour l'École inclusive. Elle revendique pour les AESH, un corps de fonctionnaires de catégorie B, un temps plein de 24 heures d'accompagnement et la reconnaissance des temps connexes effectués, une revalorisation salariale, une formation de qualité et des recrutements suffisants. Les AESH doivent pouvoir exercer un métier reconnu, avec des droits garantis et des conditions de travail dignes.

À la FSU-SNUipp, nous défendons l'école, le métier et les droits des AESH. Agissons ensemble!

Aurélie Gagnier, Sandrine Monier, Nicolas Wallet,
co-secrétaires généraux

Les missions

Les missions des AESH sont encadrées par des textes précis. Elles restent toutefois fragilisées par l'absence de référentiel métier et d'un véritable statut dans la fonction publique, empêchant la reconnaissance d'un métier à part entière.

Texte de référence

Les missions sont strictement définies par la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017.
Les AESH effectuent des missions liées à l'accompagnement des élèves en situation de handicap :

- accompagnement dans les actes de la vie quotidienne (sécurité, confort, aide aux actes essentiels de la vie, mobilité) ;
- accompagnement dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles) ;
- accompagnement dans les activités de la vie sociale et relationnelle.

Types d'accompagnement

L'accompagnement peut prendre plusieurs formes :

- **Aide individuelle :** attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) à un élève nécessitant un accompagnement soutenu et continu, avec une quotité horaire définie.
- **Aide mutualisée :** attribuée à un élève dont les besoins ne nécessitent pas un accompagnement continu, sans quotité horaire précisée.
- **Accompagnement collectif (en ULIS) :** décidé par l'autorité académique, il concerne l'ensemble des élèves du dispositif, au sein du dispositif ou en situation d'inclusion.

PRIORITÉ À L'AIDE INDIVIDUALISÉE
L'aide mutualisée est devenue un outil de rationalisation des moyens. Elle ne doit pas servir à compenser le manque de recrutements ni à diminuer l'accompagnement des élèves notifié·es.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- le respect strict des notifications ;
- la priorité à l'aide individualisée quand les besoins l'exigent ;
- des recrutements massifs d'AESH ;
- l'arrêt du « saupoudrage » de l'accompagnement.

Actes de la vie quotidienne : quelles limites ?

L'aide à la toilette, lorsqu'elle relève des actes de la vie quotidienne et ne correspond pas à un soin médical, fait partie des missions.

Elle suppose notamment :

- d'accompagner un élève aux toilettes ;
- d'intervenir pour les besoins d'hygiène (toilettes, change de protection, etc.) si cela est prévu et nécessaire.

En revanche, l'aide éventuelle ne concerne que l'élève accompagné.

Il est essentiel d'avoir un espace dédié au change, à la fois préservant l'intimité de l'élève et en même temps assurant la visibilité des gestes effectués par l'AESH. L'employeur est tenu de fournir le matériel professionnel nécessaire.

Une mission particulière : AESH référent·e

Les missions sont définies par l'arrêté du 29 juillet 2020. Actuellement, il y a environ un millier d'AESH référent·es nationalement.

L'AESH référent·e :

- apporte un appui méthodologique aux AESH ;
- apporte un soutien spécifique aux AESH nouvellement recruté·es ;
- participe aux actions de formation et aux travaux institutionnels.

Choisi·e sur candidature, en raison de son expérience, il ou elle perçoit une indemnité annuelle de 660 euros.

La mission d'AESH référent·e ne doit ni compenser l'absence de véritable formation, ni créer une hiérarchie intermédiaire.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- un cadrage national précis ;
- un temps nécessaire pour l'exercice de la mission ;
- une formation dédiée ;
- le respect du rôle de pair, non de supérieur hiérarchique.

Remplacement

Hormis dans quelques départements, il n'existe pas de dispositif permettant de remplacer les AESH absent·es.
L'absence de remplacement pénalise à la fois les élèves et les personnels.

La FSU-SNUipp revendique la création, dans tous les départements, d'une brigade d'AESH remplaçant·es, dotée de moyens suffisants. L'absence de remplacement ne doit pas entraver l'exercice des droits à absence et congé.

RÉFÉRENTIEL MÉTIER
Il n'existe pas aujourd'hui de référentiel métier pour les AESH. Leur activité reste définie comme une fonction ou une mission, sans reconnaissance professionnelle pleine et entière. Or, il n'y aura pas de reconnaissance du métier sans référentiel national, sans qualification reconnue et sans statut.
La FSU-SNUipp avec la FSU revendique l'ouverture immédiate d'un chantier national sur le référentiel métier, adossé à la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B.

© MILLERAND / NAJA

Les conditions d'emploi

Liens hiérarchiques, place dans l'équipe éducative, organisation du travail, emploi du temps: ces éléments déterminent concrètement les conditions d'exercice des AESH au quotidien.

Recrutement

- être titulaire du Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) ou d'un diplôme d'accompagnement à la personne ;
- avoir exercé au moins neuf mois dans le domaine de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ;
- être titulaire d'un diplôme de niveau IV (baccalauréat) ou d'une qualification équivalente.

Employeur

Les AESH sont recruté·es exclusivement par les services de l'État : direction académique des services de l'Éducation nationale (IA-DASEN) ou rectorat.

La gestion des AESH relève d'un cadre national, mais reste soumise aux interprétations des administrations locales. Il en résulte des différences importantes de pratiques entre académies et parfois entre départements, notamment en matière d'affectation, d'organisation du travail ou d'accès à certains droits.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- une gestion plus transparente ;
- des affectations plus stables ;
- la fin des inégalités de traitement sur l'ensemble du territoire.

Autorité hiérarchique

L'autorité hiérarchique des AESH est :
- dans le premier degré : l'inspecteur ou l'inspectrice de l'Éducation nationale (IEN) ;
- dans le second degré : le chef ou la cheffe d'établissement.

La direction d'école est-elle en position de supériorité hiérarchique ?
Non, elle est délégataire de l'autorité de l'employeur et chargée de l'application du contrat, notamment de l'organisation du travail dans l'école, mais pas du recrutement, ni de l'élaboration du contrat, ni de l'entretien professionnel.

Environnement de travail

Membres à part entière de la communauté éducative, les AESH exercent au sein des équipes des écoles et établissements. Ils et elles ont accès aux espaces communs (salles des personnels, sanitaires, photocopieur…).

Le matériel et les outils nécessaires à leur fonction doivent leur être fournis (matériel pédagogique, outils numériques, documents de suivi de l'élève…).

Les AESH exercent sous la responsabilité pédagogique d'un·e enseignant·e et participent aux échanges avec l'équipe éducative et la famille de l'élève accompagné.

© MILLERAND

Lieu(x) d'exercice

Depuis la mise en place des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL), puis avec la généralisation progressive des Pôles d'appui à la scolarité (PAS), le service peut s'effectuer dans plusieurs écoles, collèges ou lycées, dans le public comme dans le privé. Le contrat doit en préciser la liste.

Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL) et Pôles d'appui à la scolarité (PAS)

Les PIAL, inscrits dans la loi de 2019, relèvent d'une gestion territorialisée, présentée comme la solution à l'accompagnement d'un nombre croissant d'élèves notifiés. Ils organisent l'affectation des AESH selon les notifications des élèves.

En 2024, la création des PAS a constitué une nouvelle étape dans la transformation de l'école inclusive, marquée par une logique de rationalisation et de mutualisation des moyens. Expérimentés dans plusieurs départements, ils ont été progressivement étendus dès 2025 puis généralisés à l'ensemble du territoire à la rentrée 2026, sans que cela ne repose sur aucun cadre légal.

Organisation

Le DASEN définit le territoire d'implantation :
- PIAL 1er degré (maternelle, élémentaire, ULIS école);
- PIAL 2nd degré (collège, lycée, ULIS collège ou lycée, lycée professionnel…);
- PIAL interdegrés (tous niveaux).

Un PAS peut comprendre plusieurs PIAL et ainsi étendre fortement la zone géographique des affectations, ou exister à côté d'un PIAL. Cette organisation peut étendre la zone d'interventions des AESH, au détriment de la stabilité nécessaire à un accompagnement de qualité.

Composition du PIAL

- Service de l'école inclusive (SEI / personnel administratif DSDEN ou rectorat) : gestion administrative, affectation, suivi des AESH, formation ;
- Pilote (IEN ou chef·fe d'établissement) : évaluation et suivi global ;
- Coordination (PE ou enseignant·e du second degré) : organisation concrète des emplois du temps et adaptation aux besoins.

Dans le cadre des PAS, une coordination élargie est mise en place. Une coordonnatrice ou un coordonnateur pilote le dispositif, avec l'appui d'un éducateur ou d'une éducatrice spécialisée ainsi que d'un·e AESH référent·e.

Cette superposition de niveaux de pilotage contribue à complexifier l'organisation et à éloigner les décisions du terrain.

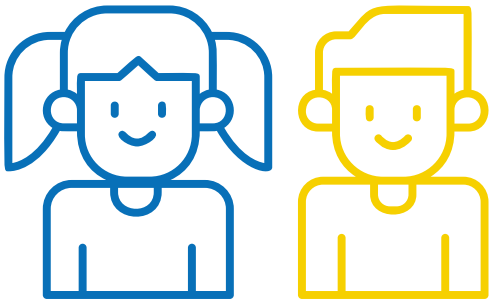
© MILLERAND / NAJA

Le PAS : fonctionnement

Le PAS repose sur une logique d'intervention de « premier niveau ». Une commission évalue les besoins de l'élève, en lien avec ses représentants légaux. Les réponses apportées peuvent inclure :
- des adaptations pédagogiques ;
- la mise à disposition de matériel adapté ;
- l'intervention de personnels de l'Éducation nationale ;
- la désignation d'un·e accompagnant·e pour un élève en situation de handicap.

Dans les faits, ce fonctionnement tend à contourner les procédures de reconnaissance du handicap et à banaliser l'accompagnement humain.

Dans certains territoires, les accompagnant·es interviennent désormais auprès d'élèves notifiés, en cours de notification ou non notifiés, élargissant encore leurs missions sans moyens supplémentaires.



© MILLERAND / NAJA

Effets sur l'accompagnement et les personnels

La généralisation des PIAL et des PAS accentue des dérives déjà observées :

- un accompagnement de plus en plus morcelé (« saupoudrage »), nuisant à la continuité et à la qualité du suivi des élèves ;
- un dévoiement des missions des AESH, avec une prise en charge d'élèves non notifiés ;
- une augmentation du nombre d'élèves accompagnés par chaque AESH ;
- une priorité donnée à la gestion des moyens plutôt qu'aux besoins réels des élèves ;
- un risque de priorisation des élèves à « comportement perturbateur » au détriment d'élèves au comportement plus discret mais en situation de handicap.

L'Éducation nationale, devenue prescriptrice et financeur de l'aide humaine, renforce ainsi une logique budgétaire au détriment d'une véritable politique inclusive.

Ces dispositifs permettent surtout d'afficher un meilleur taux de couverture, sans garantir un accompagnement adapté et de qualité.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :

- l'abandon des PIAL et des PAS;
- un accompagnement humain à hauteur des besoins réels des élèves ;
- des affectations stables ;
- une réduction du nombre d'élèves suivis par AESH ;
- la stabilité des affectations.

Emploi du temps

L'emploi du temps est organisé conjointement entre le responsable du dispositif (IEN ou chef·fe d'établissement), la coordination du PIAL et la direction d'école.

Il doit être remis en début d'année et accompagné d'une information claire sur l'organisation du service.

Les temps de déplacement entre écoles / établissements sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, y compris sur le temps méridien.

La gestion de l'emploi du temps relève de la coordination :

- toute modification doit être anticipée et notifiée à l'AESH ;
- en cas d'absence de l'élève, l'AESH peut être amené·e à accompagner un autre élève ;
- en cas d'absence de l'enseignant·e, l'emploi du temps ne change pas.

L'emploi du temps doit, dans la mesure du possible, tenir compte d'un éventuel second emploi.

Temps méridien

La pause méridienne n'est pas comptabilisée dans le temps de travail, sauf si l'accompagnement de l'élève est prévu.
Dans ce cas, ce temps relève de la collectivité territoriale pour l'organisation mais est comptabilisé dans la durée d'accompagnement hebdomadaire relevant de l'État.
Lorsque la journée atteint 6 heures continues de travail, l'AESH bénéficie d'une pause minimale de 20 minutes.

Récréation

L'AESH peut avoir à accompagner un élève durant la récréation si cela est prévu dans son GEVASCO. Aucune mission de surveillance générale ne peut lui être confiée.

Sorties scolaires

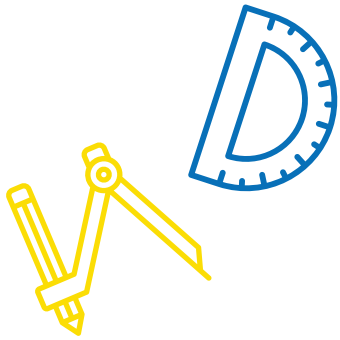
L'AESH peut être amené·e à accompagner l'élève lors d'une sortie de classe, occasionnelle ou régulière, mais il ou elle n'est pas comptabilisée dans le taux d'encadrement.
Toute modification de l'emploi du temps doit être validée en amont par le coordonnateur ou la coordonnatrice.

Les sorties avec nuitée :

- ne peuvent pas être imposées ;
- nécessitent l'accord de l'employeur ;
- doivent faire l'objet d'un protocole précisant les horaires et conditions de travail.

Toute heure d'accompagnement effectuée au-delà du service habituel doit être récupérée ou rémunérée. Aucune sortie avec nuitée ne doit être imposée, et aucun dépassement horaire ne doit rester invisible.

Le contrat de travail



Le contrat précise les conditions de recrutement de l'AESH : quotité de travail, niveau de rémunération et lieu(x) d'exercice.

Le contrat doit préciser :
- la quotité de travail ;
- la rémunération ;
- le ou les lieux d'exercice ;
- la résidence administrative.

Le premier contrat est conclu pour une durée déterminée de 3 ans (CDD).

Une période d'essai est généralement prévue lors du premier contrat (souvent 2 mois, renouvelable une fois). Elle ne s'applique pas lors d'un renouvellement.
Le renouvellement n'est pas de droit. Il dépend des besoins du service.

L'administration doit notifier son intention de renouveler ou non le contrat, 3 mois avant la fin du CDD. L'AESH dispose de 8 jours pour répondre.

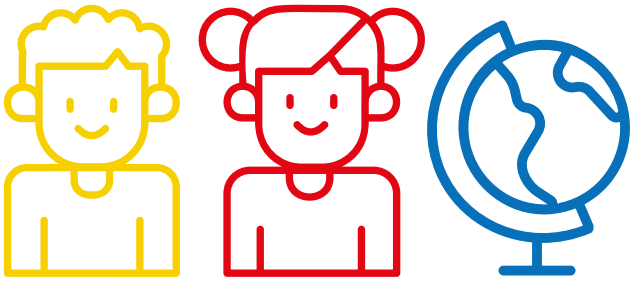
ATTENTION
Refuser un renouvellement de contrat peut être considéré comme un refus d'emploi, avec des conséquences sur le droit au chômage, sauf cas particuliers.

Passage en CDI et portabilité

Après 3 ans de services, le contrat peut être transformé en CDI, sous réserve de l'absence d'interruption de plus de 4 mois entre les contrats.

Le CDI ne constitue pas une titularisation. Les AESH restent des agents ou agentes contractuelles.

Un·e AESH en CDI peut être recruté·e directement en CDI par un autre employeur de la même fonction publique, pour des fonctions équivalentes, sans interruption de plus de 4 mois (par exemple en cas de déménagement).



Modification du contrat

L'avenant

Toute modification substantielle du contrat doit être proposée par écrit et prendre la forme d'un avenant. Elle ne peut être mise en œuvre sans l'accord de l'intéressé·e. L'AESH dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse ; l'absence de réponse dans ce délai vaut refus. En cas de refus, l'administration peut engager une procédure de licenciement dans les conditions prévues par la réglementation.

Sont notamment considérées comme substantielles les modifications portant sur la quotité de travail, la rémunération, le lieu d'exercice ou les missions exercées.

Il est essentiel de vérifier tous les éléments du contrat avant signature et d'exiger un avenant pour toute modification. Pour bénéficier d'aides et de conseils, s'adresser à sa section départementale snuXX@snuipp.fr (XX est le numéro du département).

ATTENTION
La mise en place des PIAL puis des PAS a entraîné de nombreuses modifications d'affectation. L'envoi d'avenants s'accompagne souvent de pressions, voire de menaces.

Entretien professionnel

Un entretien professionnel a lieu au moins tous les 3 ans avec l'IEN ou le·la cheffe d'établissement. Il est recommandé à l'issue de la 1re année pour faire un premier bilan.

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. 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.

Il est urgent que le ministère s'engage dans une réelle amélioration des salaires des AESH. Cela passe par une hausse des indices de rémunération, une plus grande amplitude de la grille, mais aussi une augmentation des temps de travail.

Rupture du contrat

Le contrat peut être rompu par démission, rupture conventionnelle ou licenciement.

Démission

La démission doit être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception.

Le préavis dépend de l'ancienneté :
- 8 jours (pour les AESH exerçant depuis moins de 6 mois) ;
- 1 mois (depuis plus de 6 mois à 2 ans) ;
- 2 mois (depuis plus de 2 ans).

La démission ne donne pas droit à l'allocation de retour à l'emploi (ARE), sauf cas particuliers (démission légitime : suivre son conjoint ou sa conjointe qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi, mariage ou PACS entraînant un déménagement, ou lorsque l'AESH quitte son emploi en raison de violences conjugales…).

Certaines situations permettent l'ouverture des droits :
- suivi de conjoint·e ;
- création ou reprise d'entreprise ;
- service civique ou volontariat associatif.

La démission est irrévocable.
Contacter la section départementale de la FSU-SNUipp avant toute décision.

Rupture conventionnelle

Possible uniquement pour les AESH en CDI, elle repose sur un accord entre l'agent·e et l'employeur.
Elle ouvre droit à une indemnité et à l'allocation de retour à l'emploi (ARE).

Le licenciement

Plusieurs motifs peuvent être invoqués :
- insuffisance professionnelle ;
- motif disciplinaire ;
- inaptitude physique ;
- suppression ou transformation de l'emploi ;
- refus de modification d'un élément substantiel du contrat ;
- impossibilité de réemploi.

En cas de licenciement, l'administration doit, lorsqu'il y a lieu, rechercher au préalable les possibilités de reclassement de l'AESH. Le licenciement ne peut être prononcé qu'après l'accomplissement de cette démarche. La procédure prévoit un entretien préalable, la consultation de la commission consultative paritaire (CCP) et la notification écrite et motivée de la décision. L'envoi du courrier en recommandé avec accusé de réception doit respecter un préavis de 8 jours pour les AESH ayant moins de 6 mois d'ancienneté, d'un mois lorsque l'ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, et de 2 mois lorsqu'elle est d'au moins 2 ans.

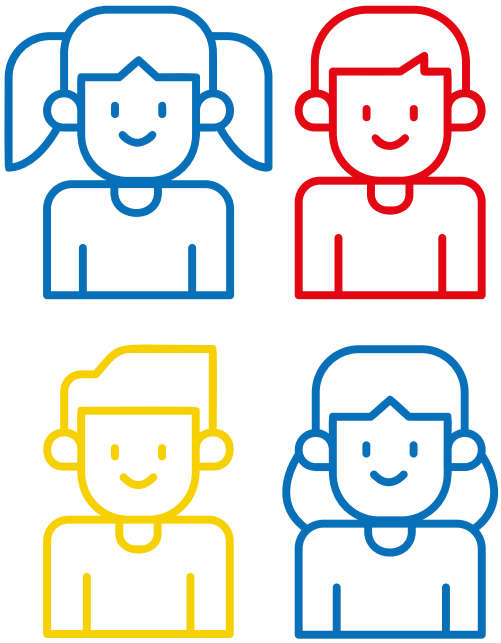
Sauf cas particuliers, une indemnité peut être versée. Elle dépend de l'ancienneté.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- **le droit de refuser un renouvellement ou une modification de contrat ;**
- **l'arrêt des pressions et menaces ;**
- **une information claire pour les AESH ;**
- **des solutions de reclassement réelles ;**
- **une limitation stricte de la mobilité imposée.**

Un statut pour les AESH

Le CDI n'est pas une réponse à la précarité. Il pérennise le contrat, mais n'améliore pas les conditions d'emploi ni le métier.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- **la création d'un corps de catégorie B ;**
- **la titularisation dans la fonction publique ;**
- **un temps de travail dérogatoire basé sur des obligations réglementaires de service de 24 h + 3 h d'activités connexes reconnu comme un temps complet.**



© MILLERAND / NAJA

Le temps de travail

Le calcul du temps de travail reste encore source d'erreurs, souvent au détriment des AESH, notamment dans l'articulation entre les heures d'accompagnement et les heures connexes.

Les AESH travaillent sur la base de 1 607 heures annuelles pour un temps complet, réparties entre 41 et 45 semaines. Ces heures incluent la journée de solidarité, qui n'a donc pas à être récupérée. En pratique, le temps de travail est le plus souvent réparti sur 41 semaines.

- **Temps travaillé** = nombre d'heures d'accompagnement hebdomadaires × nombre de semaines ;
- **Quotité de travail** = temps travaillé / 1 607 heures (ou 1 593 heures si les 14 heures de fractionnement ont été déduites).

Un·e AESH travaillant 24 heures hebdomadaires sur 41 semaines effectue 984 heures annuelles, soit une quotité de 61,2 %, arrondie à 62 %.

Temps connexes

Le nombre de semaines supérieur aux 36 semaines d'enseignement permet de prendre en compte le travail dit « invisible » réalisé tout au long de l'année.

Ce volume d'heures correspond aux activités complémentaires et connexes :
- préparation et adaptation des activités ;
- participation aux ESS et réunions ;
- échanges avec les enseignant·es et l'équipe éducative ;
- formations et temps d'auto-formation.

Réglementairement, ce temps ne peut pas être intégré à l'emploi du temps hebdomadaire sous forme d'heures complémentaires, ni être utilisé pour augmenter le temps d'accompagnement. Il ne doit pas non plus donner lieu à un décompte heure par heure.

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Nombre de semaines travaillées	Temps de travail annuel	Quotité travaillée
39 heures	41 semaines	1 607 heures	100 %
30 heures	41 semaines	1 230 heures	76 %
24 heures	41 semaines	984 heures	62 %
20 heures	41 semaines	820 heures	51 %
19 h 30	41 semaines	803 h 50 mn	50 %

Le temps de travail des AESH ne peut plus reposer en partie sur l'invisibilisation des tâches réelles.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- un temps complet pour tous·tes les AESH ;
- un temps complet de référence à 24 heures d'accompagnement élève, complété par 3 heures hebdomadaires pour les réunions, ESS, échanges avec les équipes, préparation, adaptation et formation ;
- la fin des interprétations locales défavorables aux personnels.

Cumul d'activités

Les AESH peuvent cumuler leur activité avec une activité accessoire, sous conditions :
- **AESH exerçant à plus de 70 % :** demande d'autorisation préalable ;
- **AESH à 70 % ou moins :** déclaration à l'employeur.

L'activité doit être compatible avec les fonctions exercées (animation, périscolaire,...). L'administration peut s'y opposer à tout moment. Ces règles s'appliquent aussi aux activités exercées auprès des collectivités territoriales (cantine, périscolaire...).

Le ministère recommande d'autoriser ces cumuls, compte tenu des quotités de travail et de rémunération souvent faibles.

Cumuler deux ou trois emplois pour vivre n'est pas une liberté, c'est le symptôme d'une précarité organisée.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- un temps complet pour tou·tes les AESH ;
- une rémunération digne permettant de vivre d'un seul emploi ;

La rémunération

La rémunération des AESH se situe encore à des niveaux proches du Smic. Associés à des temps incomplets imposés, ces salaires les exposent à une précarité importante.

La grille de rémunération est en vigueur depuis le 1er septembre 2023. La grille comprend 11 échelons, avec un indice allant de 371 au premier échelon à 455 au dernier. Depuis le 1er juillet 2023 la valeur du point d'indice est de 4,92 € bruts.

Progression automatique

La rémunération évolue automatiquement tous les trois ans, indépendamment de l'entretien professionnel, selon un mécanisme comparable à celui des fonctionnaires.

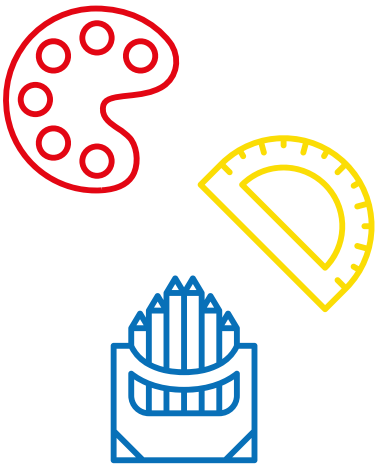
Échelon	Indice
11	455
10	445
9	435
8	425
7	415
6	405
5	395
4	385
3	380
2	375
1	371

© MILLERAND / NAJA

Une revalorisation insuffisante

Avec la grille actuelle, les salaires des AESH sont maintenus à un niveau très bas et cela organise la pauvreté au travail.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- une grille de catégorie B de second grade allant de l'indice 392 à 587 ;
- une hausse immédiate de la valeur du point d'indice équivalente à minima à 300 € et l'indexation de la rémunération sur l'inflation ;
- une progression significative entre chaque échelon, aucune AESH ne doit terminer en deçà de 2500€ pour une carrière complète ;
- l'égalité de traitement avec les autres personnels exerçant en éducation prioritaire.



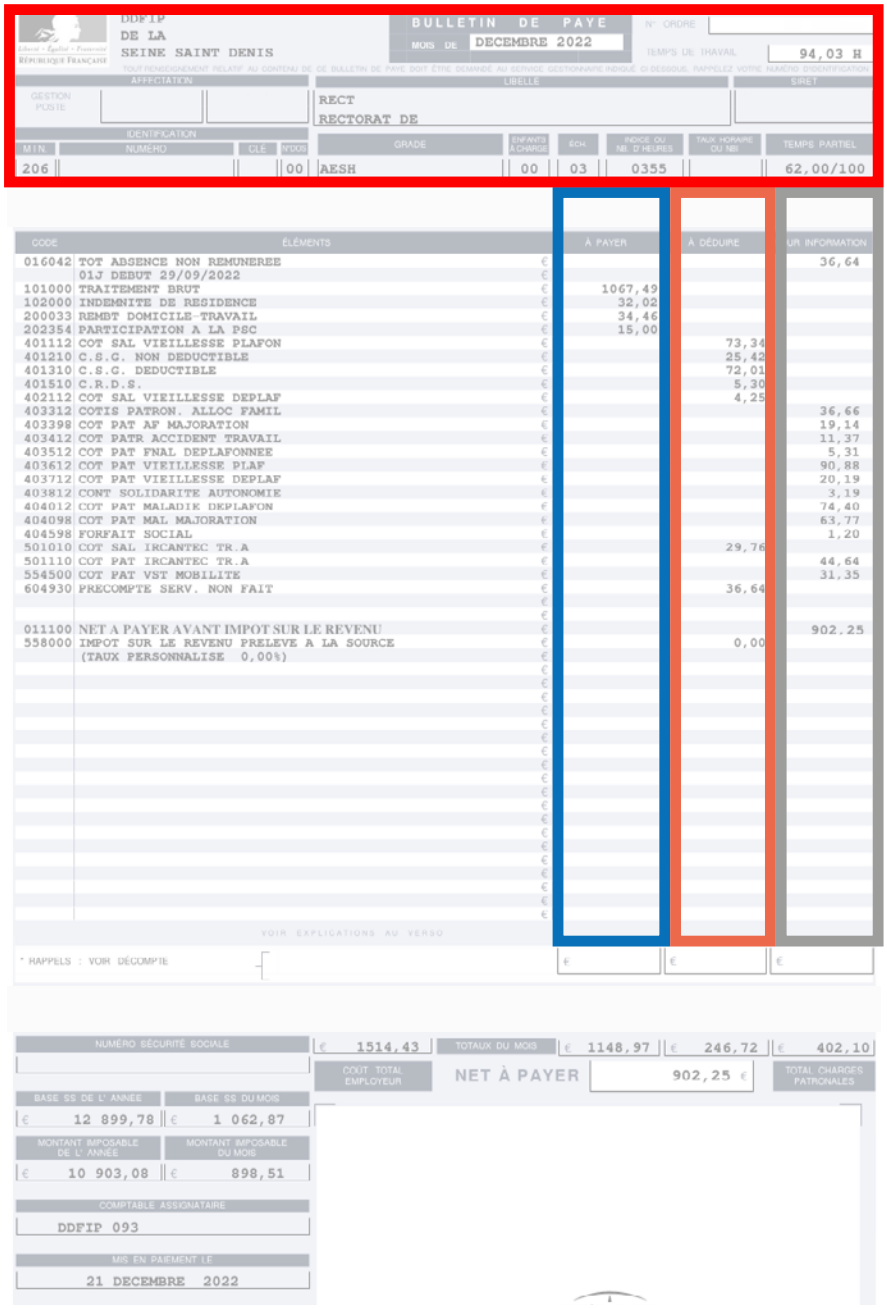
Montants des salaires (au 1er janvier 2024)

Échelon	Indice	Temps complet brut	Temps complet net zone 3	À 62 % brut	À 62 % net zone 3
1	371	1 826 €	1 464 €	1 132 €	908 €
2	375	1 846 €	1 480 €	1 145 €	918 €
3	380	1 871 €	1 501 €	1 160 €	931 €
4	385	1 895 €	1 520 €	1 175 €	942 €
5	395	1 944 €	1 599 €	1 205 €	967 €
6	405	1 994 €	1 599 €	1 236 €	991 €
7	415	2 043 €	1 638 €	1 267 €	1 016 €
8	425	2 092 €	1 678 €	1 297 €	1 040 €
9	435	2 141 €	1 717 €	1 327 €	1 065 €
10	445	2 191 €	1 757 €	1 358 €	1 089 €
11	455	2 240 €	1 796 €	1 389 €	1 114 €

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- une revalorisation salariale immédiate ;
- l'augmentation des quotités ;
- l'accès au temps complet ;
- la reconnaissance indemnitaire de toutes les missions exercées.

Comprendre son bulletin de salaire

Le salaire brut se calcule en multipliant l'indice détenu par la valeur du point d'indice, de 4,92 € depuis juillet 2023.



DDFIP
DE LA
SEINE SAINT DENIS

BULLETIN DE PAYE
MOIS DE DECEMBRE 2022

TEMPS DE TRAVAIL 94,03 H

MIN.	NUMÉRO	CLÉ	N°DOS	GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
206			00	AESH	00	03	0355		62,00/100

RECT
RECTORAT DE

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		0,00	
	(TAUX PERSONNALISE 0,00%)			

VOIR EXPLICATIONS AU VERSO

* RAPPELS : VOIR DÉCOMPTE

NUMÉRO SÉCURITÉ SOCIALE

COÛT TOTAL EMPLOYEUR 1514,43 | TOTAUX DU MOIS 1148,97 | 246,72 | TOTAL CHARGES PATRONALES 402,10

NET À PAYER 902,25

BASE SS DE L'ANNÉE	BASE SS DU MOIS
12 899,78	1 062,87

MONTANT IMPOSABLE DE L'ANNÉE	MONTANT IMPOSABLE DU MOIS
10 903,08	898,51

COMPTABLE ASSIGNATAIRE
DDFIP 093

MIS EN PAIEMENT LE
21 DECEMBRE 2022

INFORMATIONS PERSONNELLES

- **Grade et type de contrat ;**
- **Nombre d'enfants à charge ;**
- **Échelon ;**
- **Indice ;**
- **Quotité de travail.**

COLONNE « À PAYER »

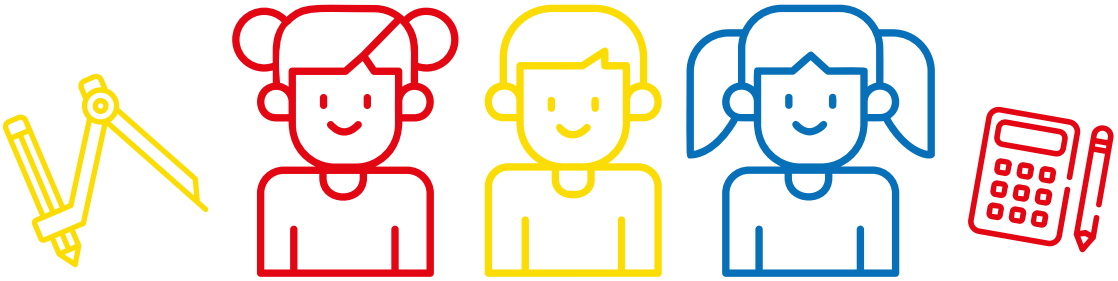
- **Traitement brut indiciaire ;**
- **Indemnité de fonctions ;**
- **Indemnité AESH référent·e** (si éligible) ;
- **Compensation hausse CSG** (si éligible) ;
- **Indemnité différentielle Smic** (si éligible) ;
- **Indemnité de résidence** (si éligible) ;
- **Supplément familial de traitement** (si éligible) ;
- **Indemnisation déplacements domicile-travail.**

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 patronales**, à charge de l'employeur ;
- **Salaire net à payer avant impôt** sur le revenu.



© MILLERAND/NAJA

Depuis une décision du Conseil d'État d'août 2025, les AESH ayant exercé en éducation prioritaire avant 2023 peuvent prétendre à une indemnité dans la limite de la prescription quadriennale.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
l'alignement de l'indemnité REP / REP+ des AESH sur celle des autres personnels.

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, avec 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 à la DSDEN.

Indemnité de résidence

Les AESH ont droit à l'indemnité de résidence selon la ville d'exercice (zone 1 : 3 % du traitement mensuel, zone 2 : 1 %, zone 3 : 0 %).

Compensation 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.

Indemnité de fonctions

Les AESH perçoivent une indemnité de fonctions d'un montant de 1 529 € brut par an. Elle est versée tous les mois au prorata de la quotité de travail (63 € pour 24 heures hebdomadaires).

Indemnité REP-REP+

Les AESH qui exercent dans l'éducation prioritaire perçoivent l'indemnité REP-REP+ au prorata de leur service.
Son montant, pour un temps complet, est inférieur à celui perçu par les autres personnels :

- Taux annuel part fixe REP+ : 3 263 € ;
- Taux annuel part variable REP+ : 448 €;
- Taux annuel part fixe REP : 1 106 €.

Frais de déplacement

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.

Abonnements

Les AESH peuvent prétendre à une prise en charge de 75 % de l'abonnement (*a 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.

Le bénéfice du forfait « mobilités durables » indemnise l'utilisation d'au moins cent jours par an du vélo et / ou du covoiturage pour les déplacements domicile-travail. La demande est à faire en fin d'année civile. Contacter la section de la FSU-SNUipp pour plus d'informations.

ATTENTION : SAISIE SUR SALAIRE DES TROP-PERÇUS
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 espèces de la Sécurité sociale (Indemnité Journalière) pendant un arrêt de travail… – elle est en droit d'en demander le remboursement dans un délai de 2 ans, dans la limite de la quotité saisissable. Il est possible de demander un étalement des prélèvements, même si l'administration n'est pas obligée de l'accepter.

Pass Éducation

Le Pass Éducation donne droit à la gratuité des visites dans les musées nationaux. Il est à retirer auprès de la directrice ou du directeur d'école.

La formation

La formation des AESH revêt un fort enjeu dans la reconnaissance d'un véritable métier.

Formation d'adaptation à l'emploi

La formation d'adaptation à l'emploi a pour objectif d'apporter des compétences aux AESH, directement utilisables dans le cadre des fonctions exercées.

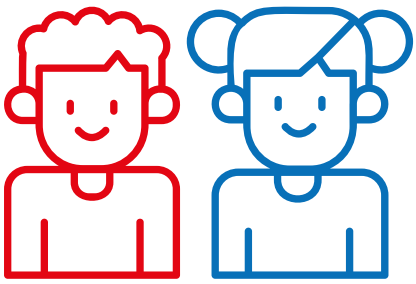
D'un volume de 60 heures et obligatoire, elle est incluse dans le temps de travail effectif (dont temps connexes). Le ministère préconise de prévoir un nombre de semaines travaillées supérieur à 41 semaines (dans la limite de 45) pour les contrats des AESH amené·es à suivre la formation. En augmentant le nombre de semaines travaillées, cette organisation permet d'augmenter le volume d'heures annuelles et la quotité travaillée, et donc le salaire mensuel.

Celle-ci se déroule sur l'ensemble du temps de service. Si elle est programmée en dehors de l'emploi du temps régulier (mercredis, vacances…), le calendrier retenu dès le début d'année doit être porté à la connaissance des personnels.

La formation des AESH ne peut pas se limiter à un accompagnement minimal d'adaptation à l'emploi.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :

- une véritable formation initiale qualifiante ;
- une formation continue choisie, régulière et sur temps de travail ;
- une qualification reconnue au moins de niveau bac ;
- une formation articulée à un référentiel métier.



Modules d'initiative nationale (MIN)

Les AESH peuvent s'inscrire aux modules d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves en situation de handicap, organisés tous les ans. En pratique, l'information officielle sur ces formations est parfois insuffisante ou mal diffusée. Les AESH ne sont donc pas toujours informé·es directement de l'ouverture des inscriptions.

Ces initiatives nécessitent l'accord du DASEN et restent très réduites.

Plan de formation

La formation continue des AESH doit être prévue et intégrée dans les plans de formation académiques et départementaux. Le cahier des charges national identifie trois grands champs de formation :

- le développement des compétences liées à l'accompagnement des élèves en situation de handicap ;
- le développement des compétences liées à la prise en compte des besoins éducatifs particuliers ;
- le renforcement de la coopération entre les acteurs et actrices (AESH, enseignant·es, personnes intervenant auprès de l'élève) au service de l'école inclusive.

Les stages de formation doivent rester de libre choix et ne pas faire l'objet d'inscription d'office.

Compte personnel de formation (CPF)

Tous·tes les agente·s peuvent demander à mobiliser les heures acquises au titre du CPF uniquement pour suivre des actions de formation qui s'inscrivent dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Ce dernier vise la préparation d'une future mobilité, d'une promotion, ou d'une reconversion professionnelle.

Congé de formation professionnelle

Après 3 ans de services effectifs, les AESH peuvent demander à bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Pendant le congé, ils et elles perçoivent une indemnité correspondant à 85 % de leur salaire brut. Contacter la section de la FSU-SNUipp pour plus d'informations.

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les AESH peuvent entamer une validation des acquis de l'expérience pour obtenir le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES). Un accompagnement peut être demandé auprès du conseiller ou de la conseillère en formation continue du rectorat.

DEAES

Le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) a été créé en 2016. C'est un diplôme de niveau V correspondant au CAP et BEP.

Il comporte trois spécialités, dont « l'accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire », qui concerne spécifiquement les AESH.

Le DEAES peut être obtenu par la voie de la formation initiale ou par le biais d'une validation des acquis de l'expérience.

POUR LA FSU-SNUIPP,
le niveau de ce diplôme ne prend pas en compte des activités de plus en plus complexes et diversifiées des AESH (relations avec les parents et les enseignant·es, participation aux équipes de suivi, mise en œuvre des adaptations pédagogiques…), ce qui requiert une qualification de niveau IV (baccalauréat).

Les congés

Comme tous·tes les agent·es de la fonction publique, les AESH disposent de droits en matière de congés et d'absences.

Jours de fractionnement

Les AESH bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires (14 heures) car une partie des congés payés est placée en dehors de la période légale allant du 1er mai au 31 octobre.

Ces journées doivent être réellement accordées comme le stipule la réglementation, elles ne doivent pas être déduites des 1 607 heures de temps de travail annuel (base de calcul de la quotité de travail).

Autorisations d'absence

Les AESH peuvent bénéficier des mêmes autorisations d'absence que les fonctionnaires (mariage, PACS, décès de certains proches, examens et concours…).

Autorisations d'absence pour garde d'enfant malade

Le nombre de jours accordés pour garde d'enfant malade est égal à une fois les obligations de service hebdomadaires plus un jour. Si l'agent·e élève seul·e son enfant, ce nombre est doublé. Dans tous les cas, la maladie doit être constatée par certificat médical. **Un projet de décret du ministère de la fonction publique vise à diminuer ce droit, malgré l'opposition des organisations syndicales dont la FSU.**

Congés familiaux

Congé de maternité

Les AESH ont droit à un congé de maternité d'une durée de 16 semaines durant lequel le plein traitement est perçu. Il est possible de reporter une partie du congé anténatal après la date de l'accouchement. Elles peuvent également bénéficier de périodes supplémentaires de congé de maternité pour état pathologique. Désormais, la durée du congé pathologique avant le congé maternité passe de 2 à 3 semaines maximum.

Congés de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant

Les AESH (père, personne liée par un PACS ou vivant maritalement avec la mère de l'enfant) ont droit à des congés rémunérés lors de la naissance d'un enfant :

- congé de naissance, d'une durée de 3 jours, à prendre à compter du jour de la naissance ;
- congé supplémentaire de naissance : chacun des deux parents peut ajouter 1 ou 2 mois indemnisés après le congé maternité, paternité ou d'adoption. Il peut être pris simultanément ou en alternance, et fractionné en deux périodes d'un mois.

Depuis le 1er juillet 2026, ce congé est rémunéré à hauteur de 70 % du traitement indiciaire le 1er mois, puis de 60 % le 2e mois ;

- congé de paternité et d'accueil de l'enfant, d'une durée de 25 jours, à prendre dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Congés liés à l'adoption

Les AESH ont droit à des congés rémunérés lors de l'adoption d'un enfant :

- congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, d'une durée de 3 jours ;
- congé d'adoption, d'une durée qui varie selon la situation familiale.

Congé parental

Les AESH qui justifient d'un an d'ancienneté de services peuvent bénéficier d'un congé parental, jusqu'aux trois ans de l'enfant. Il est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables. Ce congé n'est pas rémunéré. La durée de congé parental est prise en compte en totalité la première année puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté (évolution de la rémunération…). L'AESH peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PréParE) s'il ou elle remplit les conditions d'attribution.

Autres congés

Les AESH peuvent bénéficier d'autres congés pour des motifs variés (motif familial, création d'entreprise, préparation à un concours, solidarité familiale…).

Se renseigner auprès de la section départementale de la FSU-SNUipp.

Congé mobilité

Les AESH en CDI peuvent demander un congé de mobilité afin d'être recruté·es en CDD par une autre personne de droit public sans perdre le bénéfice de leur contrat initial. Le CDI est alors suspendu.

Ce congé est attribué sous réserve des nécessités de service. Il peut être accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Cela permet de bénéficier de la reconduction éventuelle du CDD en CDI auprès du nouvel employeur.

À l'issue du congé, l'AESH doit demander auprès de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, au moins 2 mois avant le terme du congé.

Congé pour convenances personnelles

Les AESH en CDI peuvent demander un congé non rémunéré pour convenances personnelles.

D'une durée maximale de 3 ans renouvelables, dans la limite d'une durée totale de 10 ans, il est le pendant de la disponibilité des fonctionnaires et est accordé pour des motifs identiques, sous réserve des nécessités de service. Le CDI est alors suspendu. À l'issue du congé, l'AESH doit demander auprès de son administration d'origine le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi, au moins 2 mois avant le terme du congé.

La santé

Congé maladie ordinaire, carence et indemnisation

Le congé de maladie est rémunéré à partir de 4 mois d'ancienneté. L'AESH perçoit 90 % du traitement indiciaire durant les 3 premiers mois, puis la moitié du traitement indiciaire au cours des 9 mois suivants. La part indemnitaire est versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

Traitement pendant les congés de maladie ordinaire							
Arrêt	1er jour	2e jour	3e jour	4e jour	5e jour	...	91e jour
DSDEN	Carence	90 % du salaire	90 % du salaire	90 % du salaire Précompte	90 % du salaire Précompte	...	50 % du salaire Précompte
Sécurité sociale	Carence	Carence	Carence	IJSS	IJSS	...	IJSS

Précompte : déduction du montant des Indemnités Journalières versées par la Sécurité Sociale (IJSS)

Les AESH ne doivent plus subir les trop-perçus, les retards d'indemnisation et l'opacité administrative.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :

- la subrogation dès aujourd'hui pour tous·tes les AESH : l'employeur perçoit directement les indemnités journalières et verse l'intégralité de la rémunération à laquelle l'AESH peut prétendre (90 ou 50 %) ;
- la suppression du jour de carence ;
- le maintien intégral de la rémunération en cas d'arrêt maladie ;
- une information claire, écrite et systématique sur les droits.

Congé de grave maladie

Après 4 mois d'ancienneté, l'AESH peut bénéficier d'un congé de grave maladie en cas de maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. La demande doit être adressée avec un certificat du médecin traitant et est soumise à l'avis du comité médical.

Le congé est limité à 3 ans, avec maintien du plein traitement indiciaire et 33 % des indemnités à caractère pérenne pendant 1 an, puis 60 % du traitement indiciaire et des indemnités à caractère pérenne pendant 2 ans.

Accident du travail

Les AESH ont droit à la reconnaissance de leurs accidents de travail et à la prise en charge qui en découle, même si le parcours administratif reste souvent complexe. Étant majoritairement agent·es contractuel·les à temps partiel, ils et elles relèvent dans la plupart des cas du régime de l'accident du travail (AT) géré par la CPAM, et non de l'Éducation nationale.

Un accident du travail correspond à tout événement survenu par le fait ou à l'occasion du travail (chute, blessure, agression, malaise, accident en sortie ou sur le trajet) entraînant une atteinte à la santé constatée médicalement. L'AESH doit prévenir son employeur dans les 24 heures, consulter un médecin pour établir un certificat médical initial, puis déclarer l'accident à la CPAM dans les 48 heures. Si l'accident est reconnu, les soins sont pris en charge à 100 % et l'agent·e peut bénéficier d'un congé avec maintien du salaire selon l'ancienneté (1 mois, 2 mois après 2 ans, 3 mois après 3 ans), puis d'indemnités journalières de la Sécurité sociale. Seul·es les agent·es à temps complet en CDI relèvent directement de l'employeur, situation qui concerne très peu d'AESH.

POINTS DE VIGILANCE

Des confusions fréquentes existent entre la CPAM et l'Éducation nationale, certaines caisses renvoyant à tort vers l'administration ; il est donc essentiel d'insister sur ses droits, de respecter les délais, de conserver tous les justificatifs et de ne jamais renoncer aux soins.

Par ailleurs, certaines situations de stress intense, de conflit ou d'épuisement professionnel peuvent être reconnues comme accident du travail si elles sont liées à un événement déclencheur précis et médicalement constaté. Enfin, la déclaration est essentielle : elle garantit la prise en charge, évite la perte de droits (jour de carence, frais médicaux) et permet de rendre visibles les risques professionnels, condition indispensable pour améliorer la prévention. En cas de difficulté ou de blocage, il est fortement conseillé de se faire accompagner.

Temps partiel thérapeutique

Un ou une AESH peut être autorisée à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque son état de santé le justifie. Le TPT permet de favoriser le maintien ou le retour à l'emploi, ou une rééducation compatible avec l'état de santé.

© MILLERAND

Il peut être accordé :
- après un congé maladie ;
- ou sans arrêt préalable si la situation médicale l'exige.

L'autorisation est renouvelable dans la limite d'un an maximum.
Le TPT peut être de 50 % à 90 % d'un temps plein.
Pour les AESH (temps plein = 39 h hebdomadaires) :
- **50 % :** 19 h 30 ;
- **60 % :** 23 h 24 ;
- **70 % :** 27 h 18 ;
- **80 % :** 31 h 12 ;
- **90 % :** 35 h 06.

Ce n'est pas forcément un « mi-temps ».
Aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée.

La demande est à adresser au service gestionnaire (DSDEN ou rectorat) avec un certificat médical précisant obligatoirement :
- **la quotité demandée** (50 à 90 %) ;
- **la durée** ;
- **les modalités d'organisation** (jours travaillés, demi-journées, réduction quotidienne…).

Le TPT débute à la date de réception de la demande par l'administration. Il est fortement conseillé de détailler l'organisation horaire souhaitée. La prolongation suit la même procédure. Au-delà de trois mois cumulés, l'avis d'un médecin agréé est requis.

À SAVOIR
- La RQTH ne donne pas automatiquement droit au TPT.
- Le dispositif ne prolonge pas un CDD.
- Il peut être modifié ou interrompu avec un nouveau certificat médical.
- Il est suspendu en cas de congé maternité, paternité ou adoption.

Le TPT doit avant tout permettre un aménagement réellement compatible avec l'état de santé de l'agent·e.

Rémunération

Pendant le TPT, l'AESH continue de percevoir sa rémunération à hauteur de son temps de travail initial (traitement, indemnité de résidence, SFT, indemnités). En l'absence de subrogation, la rémunération peut être complétée par des indemnités journalières de la Sécurité sociale, comme en congé maladie. Le remboursement des frais de transport domicile-travail et le SFT sont maintenus.

Droit au reclassement en cas d'inaptitude physique

Si l'AESH ne peut pas reprendre le travail après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle parce que son médecin l'a déclaré inapte physiquement, il ou elle bénéficie d'un droit à reclassement sur un autre emploi. Celui-ci doit être adapté à l'état de santé et compatible avec les compétences professionnelles. Si aucun reclassement n'est possible, l'AESH est licencié·e.

Protection fonctionnelle

L'administration protège l'AESH victime d'une infraction (menaces, violences verbales ou physiques…) à l'occasion ou en raison de ses fonctions. Elle apporte une assistance juridique et répare les préjudices subis.

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'employeur à la date des faits en cause.

Médecine de prévention

L'administration est responsable de la bonne santé au travail de ses agent·es. Il arrive parfois que l'état de l'agent·e ou les conditions de travail nécessitent un suivi médical particulier (grossesse, handicap, problème de santé, difficultés au travail, exposition à des risques professionnels…).

Le service de médecine de prévention s'articule autour d'une équipe pluriprofessionnelle (médecin du travail, infirmier·e de santé au travail, assistant·es sociaux, psychologues…). Il y a normalement un service dans chaque département.

Protection sociale, retraite, chômage

La protection des risques de la vie fait l'objet de nombreux questionnements pour lesquels les AESH ne disposent pas toujours d'informations de l'administration.

Protection sociale complémentaire (PSC)

Avec la mise en place du contrat collectif santé au ministère de l'Éducation nationale, tous les personnels employés et rémunérés par le ministère sont concernés. Ce dispositif devient la règle, mais des possibilités de dispense existent. Pour les AESH, souvent à temps incomplet et aux revenus modestes, il est essentiel de bien connaître ses droits afin de limiter l'impact financier.

Dispense

Il est possible de demander une dispense en cas de :

- Couverture par le contrat collectif obligatoire de la personne conjointe ;
- CDD et d'une complémentaire individuelle déjà souscrite;
- Nouveau contrat individuel depuis moins d'un an au 1er mai 2026 (possible seulement la première année jusqu'à la date anniversaire dudit contrat) ;
- Bénéfice de la Complémentaire Santé Solidaire (C2S).

La demande de dispense se fait via une attestation sur l'honneur, à renouveler chaque année. Quel que soit le choix (adhésion ou dispense), il faut impérativement suivre une procédure d'affiliation.

La C2S : un droit souvent méconnu

Les AESH aux revenus modestes peuvent être éligibles à la Complémentaire santé solidaire (C2S). Entre 20 et 30 % des personnes éligibles n'en font pas la demande, faute d'information. Il est donc indispensable de vérifier son éligibilité, même si le niveau de garantie diffère du contrat collectif.

EN SAVOIR PLUS

- ameli.fr/assure/droits-demarches/difficultes-acces-droits-soins/complementaire-sante/complementaire-sante-beneficiaires

Des avancées

L'accord ministériel prévoit néanmoins :

- la subrogation à partir de janvier 2028 : en cas d'arrêt maladie, le ministère percevra directement les indemnités journalières et maintiendra le salaire (hors jour de carence et abattement de 10 %), limitant ainsi les régularisations tardives ;
- une amélioration des droits à congés pour raison de santé, avec une durée de service ramenée à 4 mois et une rémunération alignée sur celle des fonctionnaires.

Une réforme encore insuffisante

La réforme de la PSC reste insuffisamment solidaire et pénalise particulièrement les agent·es aux bas salaires.

LA FSU REVENDIQUE :

- une cotisation réellement proportionnelle aux revenus ;
- une meilleure prise en compte des personnels précaires ;
- un système plus juste ;
- le remboursement à 100 % des soins prescrits par la Sécurité sociale, sans reste à charge.

Retraite

Les AESH, comme l'ensemble des agents et agentes contractuelles de la fonction publique, relèvent de deux régimes obligatoires de retraite :

- le régime général de la Sécurité sociale, géré par la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) ;
- le régime complémentaire, géré par l'IRCANTEC.

L'administration a l'obligation d'informer chaque agent·e de ses droits, notamment via l'envoi du relevé de situation individuelle (RIS). Il est essentiel de vérifier régulièrement ce document afin de repérer d'éventuelles erreurs ou oublis de trimestres.

Régime de base (CNAV)

La pension du régime général repose sur trois éléments :

- le salaire annuel moyen (moyenne des 25 meilleures années, ou de toutes les années si la carrière est plus courte) ;
- le taux maximal de 50 % ;
- la durée d'assurance validée par rapport à la durée requise.

Tous les éléments de rémunération sont pris en compte (traitement, indemnités, heures supplémentaires, indemnités journalières maternité), dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (48 060 € annuels en 2025).

Un trimestre est validé dès lors que le revenu annuel brut atteint 150 heures de SMIC (soit 1 803 € en 2025). Il est possible de valider jusqu'à 4 trimestres par an.

La pension peut être minorée (décote) si la durée d'assurance est incomplète, ou majorée (surcote) si l'on poursuit son activité au-delà de l'âge légal et de la durée requise.

Retraite complémentaire : l'IRCANTEC

L'IRCANTEC fonctionne selon un système à points. Les cotisations versées permettent d'acquérir des points. Au moment du départ à la retraite, le total de ces derniers est converti en pension selon la valeur du point.

Selon le nombre de points accumulés :

- moins de 300 : versement en capital ;
- 300 à 999 : rente annuelle ;
- 1 000 à 2 999 : rente trimestrielle ;
- 3 000 et plus : rente mensuelle.

En moyenne, la retraite complémentaire représente environ un tiers du montant total de la pension.

Âge de départ

L'âge légal d'ouverture des droits dépend de l'année de naissance (réforme des retraites 2023).

La retraite à taux plein automatique est accordée à 67 ans, âge d'annulation de la décote.

La limite d'âge dans la fonction publique est également fixée à 67 ans, avec des possibilités :
- de maintien en activité jusqu'à 70 ans sur autorisation ;
- de recul d'un an par enfant à charge (dans la limite de 3 ans) ;
- de prolongation si la durée d'assurance est incomplète (maximum 10 trimestres).

Toute demande de report doit être faite par écrit à l'employeur au moins six mois avant.

© MILLERAND / NAJA

Départs anticipés

Plusieurs dispositifs permettent un départ avant l'âge légal, sous conditions strictes :
- carrières longues (activité commencée tôt + durée cotisée suffisante) ;
- handicap (départ possible dès 55 ans sous conditions) ;
- invalidité ;
- compte professionnel de prévention.

Ces situations nécessitent une étude individuelle précise.

Retraite progressive

À l'approche de la retraite, les AESH peuvent demander une retraite progressive.

Conditions cumulatives :
- avoir au moins 60 ans ;
- justifier de 150 trimestres d'assurance tous régimes confondus ; voir **info-retraite.fr**
- exercer à temps partiel ou incomplet (entre 40 % et 80 %).

Le dispositif permet de cumuler :
- une rémunération correspondant au temps travaillé ;
- une fraction de pension correspondant à la part non travaillée.

Attention : la base de calcul de la pension n'évolue pas pendant la retraite progressive. La pension sera recalculée au moment de la liquidation des droits.

Pour la majorité des AESH qui exercent à temps incomplet, la retraite progressive représente donc un complément de revenus sous forme de pension partielle. Une modification de la quotité de temps de travail effectif peut également être demandée à cette occasion.

Cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite existe et permet, sous certaines conditions, de reprendre une activité professionnelle tout en percevant sa pension. Pour connaître les modalités précises d'une situation, il est conseillé de se rapprocher de sa section départementale FSU-SNUipp.

Démarches

Le départ en retraite peut intervenir en cours d'année scolaire.
Les démarches doivent être engagées 2 à 4 mois avant la date souhaitée via :
- **mademandederetraitenligne.fr** ;
- **sl2.cdc.retraites.fr.**

Vérifier régulièrement son relevé de carrière, anticiper ses démarches et se faire accompagner sont essentiels.

La précarité de carrière des AESH produit mécaniquement de petites pensions de retraites.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
- l'amélioration des carrières et des quotités travaillées pour ouvrir de vrais droits ;
- la prise en compte pleine de l'ancienneté ;
- une retraite digne pour toutes et tous.

Chômage

Au terme de leur contrat (durée échue, non-renouvellement à l'initiative de l'employeur, licenciement, démission légitime, rupture conventionnelle), les AESH qui remplissent les conditions d'inscription comme demandeur ou demandeuse d'emploi peuvent prétendre à l'assurance chômage, dans les conditions de droit commun. L'AESH, considéré·e comme involontairement privé·e d'emploi, peut prétendre au versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Il faut être inscrit·e à France Travail, justifier d'une période minimale de travail de 6 mois dans les 24 derniers mois et être en recherche active d'emploi. Des règles particulières sont prévues pour les agents et agentes âgées de plus de 53 ans.

Action sociale

Les AESH ont droit à l'action sociale :
- prestations interministérielles (PIM) : chèque emploi service (CESU) garde d'enfant 0-6 ans, chèque-vacances, aide aux enfants en situation de handicap, aide aux vacances, aide à la restauration, aide à l'installation (AIP) ;
- prestations ministérielles : prêts à court terme et sans intérêts, secours urgents et exceptionnels ;
- aides sociales d'initiative académique (ASIA) : elles peuvent concerner des aides financières, le logement, la famille, le handicap…

D'autres actions sont également mises en place par les sections régionales d'action sociale (SRIAS). Se renseigner auprès du rectorat.

La représentation des AESH, les droits syndicaux

Communs à l'ensemble des agent·es de la fonction publique, sous contrat ou fonctionnaires, ces droits collectifs sont garantis et ne s'usent que si on ne s'en sert pas.

Les comités sociaux d'administration (CSA MEN, CSA A) se déclinent au niveau ministériel, académique et départemental et traitent des moyens pour l'école (postes, budget, formation, recrutement…), du protocole d'égalité professionnelle femmes / hommes et de la lutte contre les violences, discriminations et agissements sexistes et sexuelles.

Les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FS-SSCT) étudient les fiches santé et sécurité au travail, les signalements de danger grave et imminent et les agissements sexistes et sexuels.

La commission consultative paritaire (CCP) concerne les situations individuelles des personnels contractuels (AESH et AED). Elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles de licenciement et sur les sanctions disciplinaires. La CCP est composée de l'administration rectorale et de cinq représentant·es des personnels, désigné·es suite aux élections professionnelles qui se tiennent tous les 4 ans.

Recours

En cas de désaccord avec une décision de l'administration, les AESH peuvent déposer un recours :

- gracieux et / ou hiérarchique auprès de la personne qui a signé le contrat ;
- contentieux devant le tribunal administratif.

Se renseigner auprès de la section départementale de la FSU-SNUipp.

Des droits syndicaux à faire vivre

Les AESH ont les mêmes droits syndicaux que l'ensemble des agent·es de la fonction publique.

- droit de grève ;
- droit de participer aux réunions d'information syndicale organisées sur le temps de travail (3 demi-journées par an dans le 1er degré, 1 heure mensuelle dans le 2nd degré). L'autorisation d'absence est accordée de droit ;

- droit à 12 jours de congés par an pour participer aux stages de formation syndicale. La demande écrite est à transmettre un mois avant la date du stage ;
- droit de rejoindre les organisations syndicales pour représenter les AESH dans les instances représentatives et les réunions de travail convoquées par l'administration, ou les accompagner au sein des syndicats. Des autorisations spéciales d'absence et des décharges de service peuvent être accordées à cet effet.

En cas de grève

Les AESH ne sont pas soumis·es à la déclaration d'intention préalable liée à la mise en place du service minimum d'accueil (SMA). Leur droit de grève s'exerce dans les conditions de droit commun. Si le service est affecté par l'absence d'un·e ou de plusieurs enseignant·es, les missions des AESH n'ont pas vocation à varier les jours où un préavis de grève est déposé. Elles restent strictement encadrées par la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017. En cas de changement d'emploi du temps et / ou d'affectation, la décision doit être notifiée le plus tôt possible en tenant compte des contraintes personnelles de l'AESH.

LA FSU-SNUIPP REVENDIQUE :
un accès effectif aux réunions d'information syndicale, aux stages syndicaux, aux autorisations d'absence et à la représentation dans les instances, sans entrave ni pression.

Les élections professionnelles : un enjeu majeur pour la représentation des AESH

Lors des dernières élections professionnelles de 2022, la participation aux scrutins des commissions consultatives paritaires (CCP) AESH-AED a progressé de 6 points par rapport à 2018, atteignant 15 %. Présente dans l'ensemble des académies, la FSU a confirmé sa place de première organisation représentative des personnels contractuels de l'Éducation nationale. Elle est représentative dans 28 académies sur 30 et arrive en tête dans 15 d'entre elles. Avec 59 sièges sur 159 (37 % des sièges), elle dispose de la représentation la plus importante au sein des CCP, loin devant les autres organisations syndicales. Cette implantation nationale lui permet de porter les revendications des AESH auprès de l'administration, d'intervenir dans les situations individuelles et de défendre l'amélioration des conditions d'emploi, de rémunération et de travail. Les résultats témoignent du poids déterminant de la FSU dans la représentation des AESH.

© MILLERAND / NAJA

AESH

Accompagner les élèves, oui.
Rester sans statut, non. **Ensemble, on fait reconnaître notre métier.**

Rejoignez l'équipe de l'école publique !

ADHÉREZ À LA U. FSU SNUipp