

Le décret n°2021-1106 du 23 août 2021 modifie les conditions de rémunération des AESH et met en place une grille qui comprend 11 échelons.

La rémunération est déterminée par référence aux indices et valeur du point de la fonction publique.

Le montant de cette rémunération correspond au produit de la valeur de ce point et de l'indice attribué à chaque agent en fonction de l'échelon qu'il détient.

Cette rémunération ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

Les accompagnants des élèves en situation de handicap sont classés, lors de leur recrutement, au premier échelon.

La durée requise dans chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur est fixée à trois ans.

→ Le supplément familial de traitement :

le SFT est versé à tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, qui a au moins un enfant à charge.

Son montant dépend du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent et de sa quotité de travail.

Le SFT est un complément de rémunération dû à tout agent public qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales.

Si les parents sont tous les deux des agents publics, le SFT n'est versé qu'à un seul, sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an.



Pour *un AESH exerçant 24h par semaine (62%)* :

1 enfant : 2,29€

2 enfants : 47,11€

3 enfants : 117,45€

Indemnité de fonction des AESH

A compter du 1^{er} septembre 2023, les AESH bénéficient d'une indemnité de fonction dont le montant s'élève à 1529€ brut.

Elle sera versée mensuellement. Aucune démarche n'est à effectuer.

Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité de fonction particulières allouée aux AESH référents.

→ **L'indemnité compensatrice de CSG (IC CSG) :**

La loi du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a augmenté le taux de contribution généralisée de 1,7 % et, en contrepartie, a supprimé la cotisation d'assurance maladie (0,75%) et la contribution exceptionnelle de solidarité (CES : 1%).

Pour les agents non redevables à la CES, la loi de 2017 a instauré une indemnité compensatrice de la CSG (IC CSG).

Les AESH dont le contrat était en cours d'exécution au 1^{er} janvier 2018 ont pu bénéficier de l'IC CSG à ce titre.

Un cadre réglementaire définit le maintien de l'allocation de l'IC CSG en cas de renouvellement de leur contrat ou de signature de nouveau contrat qui correspond aux situations suivantes :

- lorsque le contrat est prolongé par avenant ;
- lorsqu'un nouveau contrat est conclu auprès du même employeur ;
- lorsqu'un nouveau contrat est conclu auprès d'un nouvel employeur et dans les deux cas suivants : signature d'un CDI entre la DSDEN du Pas-de-Calais et l'AESH antérieurement employé en EPLE ou changement d'employeur entre DSDEN du Pas-de-Calais et EPLE en raison de contraintes de gestion étrangères à l'AESH.

Il importe pour les nouveaux contrats établis, qu'il n'y ait pas d'interruption entre le contrat précédent prévoyant le versement de l'IC CSG et le contrat suivant.

La perte de pouvoir d'achat pour les AESH lié au non versement de l'IC CSG correspond à 0,92 % de leur rémunération brute globale.

→ **Exercice en réseau d'éducation prioritaire :**

Le décret n°2022-1534 du 8 décembre 2022 étend le bénéfice du régime indemnitaire fixé par le décret du 28 août 2015 aux AESH.

Ainsi, les AESH qui exercent dans les écoles ou dans les établissements relevant des programmes « réseau d'éducation prioritaire renforcé » (REP+) et « réseau d'éducation prioritaire » (REP), bénéficient de cette indemnité versée mensuellement au prorata du temps d'exercice effectif au sein d'un de ces établissements.

Les lycées et les établissements de l'enseignement privé ne relèvent pas des réseaux d'éducation prioritaires et ne permettent donc pas de bénéficier de cette indemnité.

→ **L'indemnité de résidence :**

La rémunération d'un agent public peut comprendre une indemnité de résidence. Elle est versée mensuellement comme le traitement indiciaire. Elle correspond à un pourcentage du traitement indiciaire brut qui varie selon votre commune d'affectation: 1,2 ou 3 % (plus d'information disponibles via le lien suivant).

Elle évolue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire. Ainsi, en cas de temps incomplet, elle est réduite dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

Pour approfondir le thème :

→ voir [la grille indiciaire](#)

→ voir également [le barème](#) permettant de convertir l'indice brut en indice majoré