



FÉDÉRATION SYNDICALE UNITAIRE  
enseignement, éducation, recherche, culture, formation, insertion

déposé le 27 mai 2021

**URGENCE**  
**SERVICE PUBLIC**  
D'ÉDUCATION

**Le 3 juin,**  
**AESH en grève !**



- pour une augmentation des salaires
  - pour l'abandon des PIAL et de la politique de mutualisation des moyens
  - pour un véritable statut
- ## CONTRE LA PRÉCARITÉ !

**Jeudi 3 juin**  
**à La Roche sur Yon**



**Appel unitaire CGT - FO - FSU - Sud**  
**Rassemblement devant l'Inspection**  
**Académique à l'heure de l'audience**  
*(retrouvez l'information sur le site de la FSU85)*

### SOMMAIRE

pages 2 et 3 : Salaire  
page 3 : Rapport de compétences  
pages 5 et 6 : Applications numériques  
page 6 : Action sociale  
pages 7-8 : Des personnels engagés  
pages 9 - 12 : La retraite des AESH



malmené-es. Ils et elles souffrent d'absence de reconnaissance institutionnelle et leurs conditions de travail ont été considérablement dégradées depuis la création des PIAL. Ce sont les élèves en situation de handicap et tout le service public d'éducation qui en pâtissent. Les revendications restent les mêmes, et elles le resteront jusqu'à obtenir satisfaction. Il y a urgence à :

- ♦ engager l'augmentation des salaires et garantir la possibilité de contrats à temps complet
- ♦ abandonner les PIAL et la politique de mutualisation des moyens ;
- ♦ créer un véritable statut de la Fonction publique ;
- ♦ recruter massivement des AESH pour permettre aux élèves en situation de handicap de bénéficier d'un accompagnement à la hauteur des notifications.

### L'édito

Lors de la journée nationale d'action du 8 avril, où les AESH ont été nombreux-ses, les médias ont largement fait écho à ces actions. **Seul le ministre refuse de voir ce qui est massivement porté par les AESH** et remonté lors des audiences (DASEN, recteurs ou préfets).

Aucune annonce sur la reprise des discussions, aucun calendrier de concertation dans les instances nationales pouvant laisser croire à la disponibilité du ministre à tenir ses engagements sur les conditions d'emploi et sur une revalorisation salariale des AESH.

### Le mépris a assez duré !

Les AESH, agents de la Fonction publique employé-es sous contrat, sont précarisé-es et

Dans le bulletin d'information spécial AESH du mois de mars, nous vous informions que le SMIC avait été revalorisé de 0,99% au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le montant brut horaire est porté à **10,25€** (contre 10,15€ depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020), soit **1 554,58€ bruts mensuels**.

Une note de la Direction Générale des Ressources Humaines du 18 janvier 2021 précise les incidences de la revalorisation du SMIC sur la rémunération des AESH qui « *ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)* ».

L'indice plancher (IM 329) et l'indice de niveau 2 (IM 330) sont automatiquement portés à l'indice majoré 332 à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Cela a pour conséquence de faire évoluer le tableau des indices de référence. Il ne reste donc aujourd'hui plus que 7 niveaux dans cet espace de traitement qui en comptait initialement 10 à sa mise en place en 2014.

## Oui mais...

Cependant, un décret Fonction Publique qui relève les indices majorés correspondants aux indices bruts est paru le 9 avril 2021.

### Est-ce que cela concerne les AESH ?

Avant ce décret, l'indice brut 356 correspondait à l'indice majoré 332. Après ce décret, il correspond à l'indice majoré 334. L'indice brut 359 correspondait à l'indice majoré 334. Après ce décret, il correspond à l'indice majoré 335.

## La réévaluation des indices bruts les plus bas de la Fonction publique

Normalement les Indices Majorés ont été répercutés sur la fiche de paye du mois d'avril. Il s'agit pour chaque AESH de vérifier cette évolution sur son bulletin de salaire.

Évidemment tout cela a des conséquences sur les indices de rémunération de l'ensemble des AESH, et notamment pour celles et ceux qui ont un peu d'ancienneté et qui sont pénalisés par le tassement du

### Nouvelles grilles de salaire appliquées à compter du 1er janvier 2021

contrat et ancienneté	indice brut	indice majoré
CDI > 21 ans	indice 400	indice 363
18 ans < CDI < 21 ans	indice 393	indice 358
15 ans < CDI < 18 ans	indice 384	indice 352
12 ans < CDI < 15 ans	indice 376	indice 346
9 ans < CDI < 12 ans	indice 367	indice 340
6 ans < CDI < 9 ans	indice 359	indice 334
3 ans < CDI < 6 ans	indice 354	indice 330
CDI < 3 ans	indice 347	indice 325
3 ans < CDD < 6 ans	indice 339	indice 320
1 an < CDD < 3 ans	indice 334-335	indice 317

La grille ci-dessus correspond à la grille qui s'appliquait en 2017. Il est facile de constater que la grille de rémunération s'écrase au fil du temps par l'augmentation du SMIC.

La nouvelle grille prend en compte cette augmentation et modifie également chaque niveau d'indice. Ainsi une AESH sera rémunérée à l'indice 340 après 6 ans d'exercice alors qu'il fallait 9 ans auparavant.

Si cela semble dans un premier temps plus intéressant, il n'en est pas moins que cela cache la réalité d'une érosion continue de la rémunération.

### Calcul du salaire brut :

Valeur d'un point d'indice : 4,686 € X indice majoré X quotité de travail

**Exemple** pour une AESH ayant 7 ans d'ancienneté avec un contrat de 24 heures par semaine :

$$4,686 \times 340 \times 59 \% = 940 \text{ € (brut - retirer environ 20 \% pour le net)}$$

contrat et ancienneté	indice brut	indice majoré
CDI > 12 ans	indice 400	indice 363
9 ans < CDI < 12 ans	indice 393	indice 358
6 ans < CDI < 9 ans	indice 384	indice 352
3 ans < CDI < 6 ans	indice 376	indice 346
CDI < 3 ans	indice 367	indice 340
3 ans < CDD < 6 ans	indice 359	indice 334
CDD < 3 ans	indice 356 ou 357	indice 332

tableau de rémunération (on est passé de 10 niveaux en 2014 à seulement 7 aujourd'hui). Tout ce qui a pu être gagné au titre de l'ancienneté des services est aujourd'hui grignoté par la hausse des indices des niveaux de bas de tableau.

Aussi, l'application du décret paru le 9 avril n'a certainement pas été faite. Nous vous invitons à vérifier sur votre bulletin de salaire si votre indice majoré correspond bien à votre indice brut.

Il y a donc urgence à ce que les choses bougent. C'est sur cette base que la FSU continue à intervenir au niveau du ministère pour une revalorisation des salaires et c'est une des raisons de l'appel à une nouvelle journée de mobilisation le 3 juin prochain.

## Qu'est que l'indice brut, l'indice majoré ?

La rémunération individuelle d'un agent public est déterminée par son appartenance à un corps, dans la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, ou à un cadre d'emplois dans la fonction publique territoriale.

A l'intérieur de ce corps ou cadre d'emplois, le grade et l'échelon, auquel est affecté un indice brut, définissent la place de l'agent dans une grille indiciaire commune à tous.

**L'indice brut (IB) est l'indice de classement**

A cet indice brut est associé, par décret, un **indice majoré (IM)**. C'est **l'indice de traitement, et c'est lui qui nous intéresse pour calculer le traitement brut** qui figure sur la feuille de paie du fonctionnaire.

## Rapport de compétences



Une circulaire du recteur datant du 26 avril et transmises dans les établissements mentionne que : « le rapport d'évaluation de l'activité professionnelle sera effectué par le chef d'établissement (2nd degré) et par le directeur d'école lorsque l'AESH exerce dans le 1er degré ».

Cette circulaire est une interprétation totale du recteur car la circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 indique clairement que : « L'EN compétent ou le chef d'établissement peuvent prendre l'attache du ou des enseignants en charge du ou des élèves accompagné(s) par l'AESH sur la manière de servir. **Toutefois, le contenu de ces échanges ne peut faire l'objet d'un rapport, ni servir d'unique base à l'évaluation de l'agent.** »

L'article 1 de l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des AESH complète la circulaire précédente : « L'entretien professionnel prévu à l'article 9 du décret du 27 juin 2014 [...] est conduit par le chef d'établissement, ou l'inspecteur de l'éducation nationale compétent lorsque l'agent exerce ses fonctions dans une école. »

Une nouvelle fois les personnels devront faire face à ces injonctions contradictoires démontrant l'incapacité de notre hiérarchie à respecter le cadre légal.

Nous invitons donc les AESH comme les directeurs d'école à ne pas se soumettre à cette injonction si l'un des deux protagonistes ne le souhaite pas. Le compte rendu de l'entretien professionnel peut donner lieu à une demande de révision auprès du recteur d'académie.

Pour les personnels en CDD, le rapport s'effectue la 1ère année et un autre au cours de la 5ème année.

	AESH employés par le Recteur	AESH employés par le proviseur du lycée Douanier Rousseau - Laval	AESH employés par la proviseuse du lycée Le Mans Sud - Le Mans
Contrat	signé par le Recteur	signé par le proviseur du lycée Douanier Rousseau - Laval	signé par la proviseuse du lycée Le Mans Sud - Le Mans
Nature de contrat	CDD et CDI	CDD	CDD
Gestion administrative et financière	SAE	SMPA2E	SMP LMS
Adresses	<a href="mailto:contact.AESH@ac-nantes.fr">contact.AESH@ac-nantes.fr</a> pour le département de la Loire-Atlantique <a href="mailto:contact.AESH49@ac-nantes.fr">contact.AESH49@ac-nantes.fr</a> pour le département du Maine-et-Loire <a href="mailto:contact.AESH53@ac-nantes.fr">contact.AESH53@ac-nantes.fr</a> pour le département de la Mayenne <a href="mailto:contact.AESH72@ac-nantes.fr">contact.AESH72@ac-nantes.fr</a> pour le département de la Sarthe <a href="mailto:contact.AESH85@ac-nantes.fr">contact.AESH85@ac-nantes.fr</a> pour le département de la Vendée <a href="mailto:contact.AESH-APSH@ac-nantes.fr">contact.AESH-APSH@ac-nantes.fr</a> pour tous les AESH et APSH de l'académie.	<a href="mailto:aesh.4449@ac-nantes.fr">aesh.4449@ac-nantes.fr</a> pour les départements de la Loire-Atlantique et du Maine-et-Loire <a href="mailto:aesh.537285@ac-nantes.fr">aesh.537285@ac-nantes.fr</a> pour les départements de la Mayenne, de la Sarthe et de la Vendée	<a href="mailto:smp.lms@ac-nantes.fr">smp.lms@ac-nantes.fr</a> pour tous les départements
Date de transmission du rapport annuel d'évaluation de l'activité professionnelle	25-juin-21	25-juin-21	25-juin-21
Date de transmission des comptes rendus d'entretien	25-juin-21	25-juin-21	25-juin-21
	Rectorat SAE - 4 rue de la Houssinière - B.P. 72616 - 44 326 Nantes Cedex 3	Lycée polyvalent Douanier Rousseau - SMPA2E - 7, rue des archives - 53 000 Laval	Lycée polyvalent Le Mans Sud - SMP LMS 128 rue Henri Champion - 72100 Le Mans

## Une gestion moderne des élèves en situation de handicap ?

### Le livret du Parcours Inclusif (LPI) : numérisation du parcours de l'élève

Le MEN a décidé la création d'un système d'informations dédié aux élèves à besoins éducatifs particuliers sous la forme d'un livret numérique, pour, selon lui, « améliorer le suivi de ces élèves ».

Le LPI est cité dans la circulaire de rentrée du 5 juin 2019 pour une école inclusive : « Les premières adaptations et toute autre disposition seront consignées dans le livret parcours inclusif en présence des parties concernées, afin de les prendre en compte sans délai », « Le livret du parcours inclusif comprend tous les documents utiles au parcours de l'élève ainsi que les différents outils mis en place, dont le document de mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation le cas échéant. Ce livret du parcours inclusif est constitué avec l'appui des parents ou responsables légaux, et avec l'assistance de l'enseignant référent. »

#### Cet outil a un triple objectif :

- Mise en place rapide et effective des aménagements et adaptations dès l'identification d'un besoin éducatif particulier ;
- Numérisation des formulaires des plans et projets pour regrouper l'ensemble des outils liés au suivi et au parcours de l'élève (PPRE, PAI, PAP, PPS, Gevasco ...) dans un seul outil ;
- Transmission des informations facilitée par l'interconnexion des systèmes d'information EN et MDPH.

Il veut faciliter la réduction des délais et s'adresse à l'équipe pédagogique, aux MDPH, aux professionnels des établissements et services médico-sociaux et aux familles (qui y auront accès dans un second temps).

Cette plateforme unique d'échanges et de partages de données dématérialisées, avec des informations consultables et modifiables à tout moment, devrait permettre un partage d'informations en continu en temps réel, jusqu'aux mesures de compensation notifiées par la MDPH.

Une première phase d'expérimentation de 4 semaines a eu lieu fin septembre/début octobre dans 4 départements : Charente-Maritime (quelques collèges), Vaucluse (quelques lycées), Calvados (quelques lycées) et Mayenne (quelques écoles), avec un.e seul.e enseignant.e par classe pouvant avoir accès à l'application.

Dans le futur, les enseignant.es référent.es, les enseignant.es des établissements et services médico-sociaux, les enseignant.es qui partagent une classe, les directeurs et directrices d'école, les chefs d'établissement pourront y accéder.

La généralisation du LPI est prévue à la rentrée 2021, pour commencer sur les 4 départements pilotes, puis progressivement au cours du dernier trimestre, sur les autres départements, l'objectif étant que tous les élèves qui en ont besoin, puissent avoir un LPI en 2022.

### **Cet outil pose des questions éthiques et interroge sur le contenu comme sur les implications pour l'élève, son parcours et son avenir scolaire.**

- Peut-on identifier ce type d'outil comme un fichage des enfants dits à besoins éducatifs particuliers ?
- Quelle est la place de la famille dans les choix des informations portées (modalités de transmission et d'accès des représentants légaux et l'expression de leur consentement) ?
- Combien de temps sont gardées les informations ?
- Qu'en est-il du droit à l'oubli, si un enfant a été pris en charge par le RASED et ne souhaite pas le faire savoir à une nouvelle école ?
- Est-il envisagé une utilisation statistique de ces données ?
- Quelles sont les personnes qui seront habilitées à terme, à renseigner, modifier, consulter le LPI et les modalités de cet accès ?

Les syndicats de la FSU demanderont un groupe de travail pour analyser les possibles conséquences sur le parcours des élèves et sur les impli-

cations professionnelles. Il tentera d'avoir des éléments d'analyse à partir de témoignages des collègues des 4 départements où l'expérimentation s'est déroulée.

GANESH. Il devrait donc se déployer progressivement et par département dans les académies de Grenoble et Bordeaux. **A terme AGESH devrait remplacer GANESH.**

## **AGESH** (Application de Gestion des Élèves en Situation de Handicap)

Cette application devrait se développer pour les élèves en situation de handicap. Ils devraient donc se trouver dans les deux applications, LPI et GANESH.

Une interconnexion AGESH et LPI est prévue mais ne devrait pas encore être opérante à la rentrée 2021.

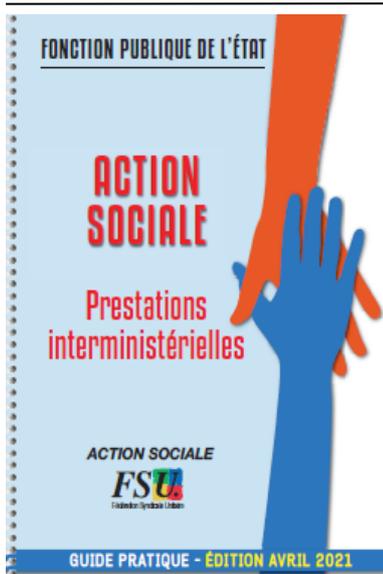
## **GANESH** (Gestion Administrative Nomade des Elèves en Situation de Handicap)

C'est un outil de gestion dématérialisée des dossiers des enseignant.es référent.es. Il a été mis en place il y a plusieurs années dans l'académie d'Aix-Marseille, ensuite dans celles de Nice et Toulouse. Le ministère a proposé pour la rentrée 2020, aux académies qui le souhaitaient, de pouvoir utiliser



Dans l'hindouisme, Ganesh est un dieu à tête d'éléphant à la fois puissant, paisible et bienveillant. C'est le dieu qu'on invoque avant d'entreprendre tout projet. Il n'est pas certain que notre ministre nous ait consultés à ce sujet...

# Action sociale



Nouvelle édition de l'action sociale par la FSU

## Participation aux frais de séjour enfants allant en centres de loisirs sans hébergement (centres aérés, centres de loisirs)

### Qui peut en bénéficier ?

- Les non-titulaires payés sur crédits d'État.

### À quelles conditions ?

- Votre enfant à charge a moins de 18 ans au premier jour du séjour.
- Les centres de loisirs doivent être agréés par le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports.

### Montant de la Prestation

La prestation est versée sans limitation de nombre de journées.

- La participation aux frais de séjour ne peut être supérieure au coût réel déposé par l'agent pour le séjour de l'enfant.
- La participation aux frais de séjour peut être soumise à un indice plafond ou un quotient familial déterminé par le ministère d'appartenance.
- La prestation est également servie pour les demi-journées de placement : la prestation est alors calculée à mi-taux.

## La FSU 85, une équipe militante à l'image de notre profession



# De personnels engagés au quotidien

**AESH**  
infos



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**



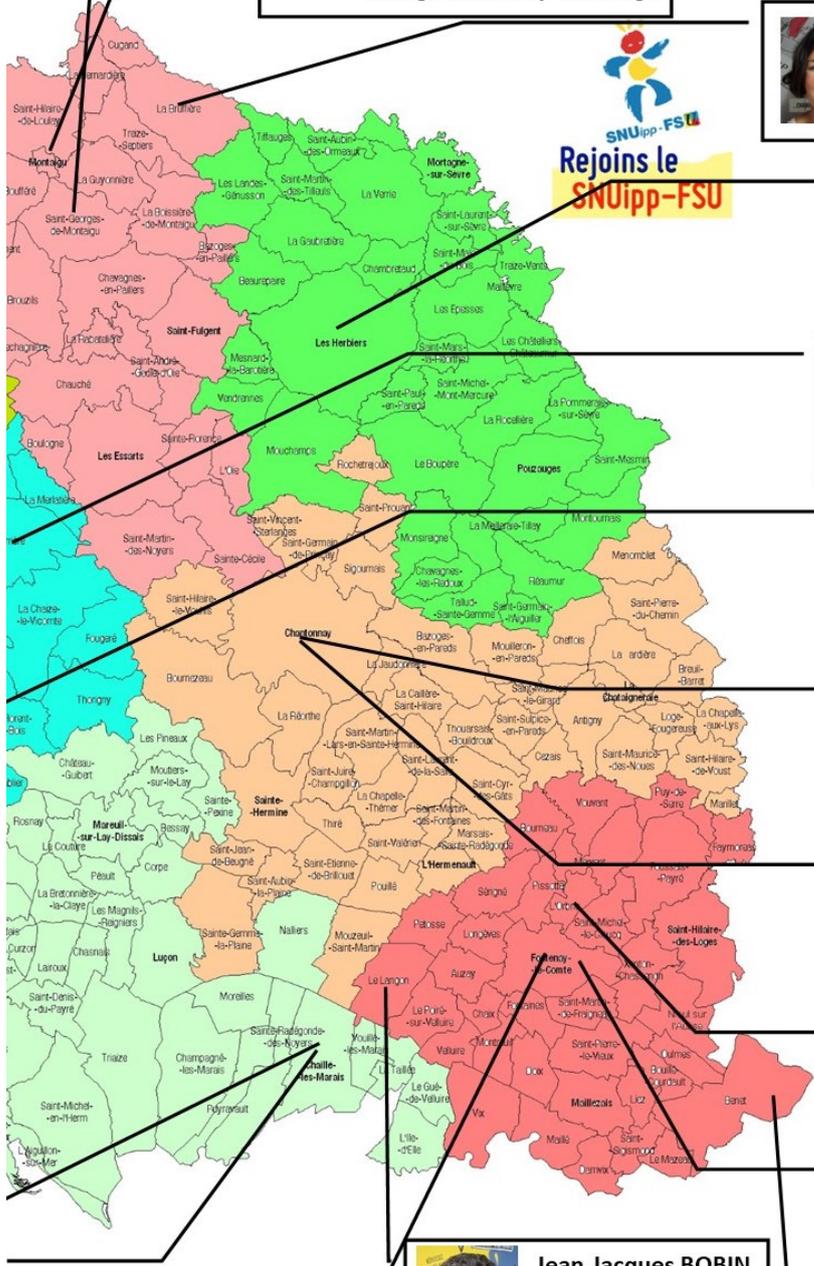
**Vincent JOLY**  
Ecole prim. St Georges de  
Montaigu



**Loïc DALAINE**  
Histoire-Géo  
Collège Jules Ferry - Montaigu



**Mélanie GUICHAOUA**  
École primaire  
La Bruffière




**Sylvie BUET**  
École la Métairie- Les  
Herbiers



**Sylvette LALO**  
École élémentaire  
La Ferrière



**Pierre CAMINADE**  
École élémentaire  
Saint Florent des  
Bois



**Gisela LEFEBVRE**  
Allemand  
Collège René Couzinet  
Chantonnay



**Odile BASSOULET**  
Technologie  
Collège René Couzinet  
Chantonnay



**Laurence LOISEAUX**  
École de l'Orbrie



**Bruno LOGEAIS**  
Éducation Physique  
et Sportive  
Collège Tiraqueau  
Fontenay le Comte



**Stéphanie  
GUILBAUD**  
Ecole des Jacobins  
maternelle  
Fontenay le Comte



**Jean-Jacques BOBIN**  
École prim Le Langon  
(RPI)



**Michel CLO-  
CHON**  
École mat. Benet



**UNE AUGMENTATION ?  
UN STATUT ?  
UN MÉTIER ?  
C'EST TROP  
DEMANDER ?**

**AESH  
EN COLÈRE**

**URGENCE  
SERVICE PUBLIC  
D'ÉDUCATION**

**Le 3 juin,  
AESH en grève !**



## Les AESH ont droit :

- à une formation initiale de 60h
- à des actions de formation continue
- à une validation des acquis de l'expérience
- à un congé de formation professionnelle
- au compte personnel de formation
  
- aux chèques vacances
- à une aide aux séjours en centre de loisirs ou en centre familial de vacances
- à une aide / allocation pour enfant handicapé
- une aide aux parents isolés
- une allocation de garde d'enfant de moins de 11 ans
- au CESU garde d'enfant 0-6ans

**FORMATION**

**ACTION  
SOCIALE**

**ABANDONNÉ-ES  
EXPLOITÉ-ES  
SOUS-PAYÉ-ES  
HUMILIÉ-ES**

**AESH,  
UNE RÉALITÉ !**

**URGENCE  
SERVICE PUBLIC  
D'ÉDUCATION**

**Le 3 juin,  
AESH en grève !**



## Nous revendiquons :

- une vraie formation professionnelle initiale et une qualification reconnue
- une formation continue accessible à toutes et tous (proximité géographique, formation en ligne)
- des formations communes avec les enseignants (et un conseiller pédagogique)
- une reconnaissance du travail effectué par les enseignants et l'administration
- la possibilité de participer aux conseils d'école, de classe, aux ESS
- une reconnaissance salariale par l'employeur (équivalent agent catégorie B)
- la prise en compte de la pause méridienne
- le paiement de frais de déplacements si plusieurs lieux de travail
- la transparence de gestion des AESH, notamment dans les PIALs

**abandonné-es des salaires de misère méprisé-es**  
**PRÉCARITÉ PIAL exploité-es invisibles**  
**AESH EN COLÈRE**

**URGENCE  
SERVICE PUBLIC  
D'ÉDUCATION**

**Le 3 juin,  
AESH en grève !**



## 1. La retraite de base : la Sécurité sociale

Contractuel, vous êtes un agent non titulaire de la fonction publique. Pour votre retraite de base, vous dépendez donc du **régime de la Sécurité sociale**. Cette retraite repose sur 3 éléments :

1. votre **salaire** annuel moyen,
2. le **taux** de retraite,
3. la **durée d'assurance** dans le régime des salariés.

### Calcul de la pension : quel salaire annuel moyen ?

Le montant du salaire annuel moyen est calculé en tenant compte des salaires bruts perçus au cours des **25 meilleures années de votre carrière**. Dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale ! Ces salaires sont additionnés et le résultat est divisé par 25, ce qui donne le salaire annuel moyen.

### Retraite à taux plein : à quelles conditions ?

Vous toucherez **une retraite à taux plein** si vous vous trouvez dans l'une de ces situations :

- vous demandez le versement de votre pension à l'âge du taux plein, soit **67 ans pour les assurés nés à partir de 1955**.

- vous demandez le versement **avant l'âge de 67 ans et vous justifiez de la durée d'assurance requise** pour bénéficier d'une retraite à taux plein pas de décôte).

- Vous pouvez également percevoir une **retraite à taux plein dès 62 ans, sans avoir la durée d'assurance requise**, si :

- vous êtes titulaire d'une pension d'invalidité,
- ou mère de famille ouvrière,
- ou reconnu inapte au travail,
- vous avez un taux d'incapacité au moins égal à 50 %,

Sinon, le taux de la retraite subit une **décôte** et sera **donc inférieur à 50 % de votre salaire**.

### Quelle durée d'assurance ?

Essentielle, la **durée de l'assurance** conditionne

le montant de votre retraite. La durée considérée comme normale pour percevoir une retraite entière est égale à la durée d'assurance requise pour le taux plein. **Une assurée née après 1955** doit ainsi pouvoir justifier d'une durée d'assurance, tous régimes confondus, de **166 trimestres validés dans le régime général**.

### Décôte... et surcote

- Si vous ne remplissez pas ces conditions, vous subirez un **taux de décôte de 1,25 % par trimestres manquants**. Le nombre de trimestres manquants est évalué en comptant le nombre de trimestres nécessaires pour atteindre la durée d'assurance requise pour le taux plein. Si ce calcul n'est pas avantageux, on compte alors le nombre de trimestres nécessaires pour atteindre 67 ans.

#### **Cas pratique : Isabelle (date de naissance : 1960)**

Isabelle souhaite prendre sa retraite à 62 ans, en 2022.

Comme elle n'a validé que 156 trimestres dans le régime général, il lui manque 20 trimestres pour atteindre 67 ans, mais seulement 10 trimestres pour atteindre les 166 trimestres pour une retraite à taux plein. La décôte est calculée sur la base de ces 10 trimestres manquants. Son coefficient de minoration est de 12,50 (10 × 1,25 %).

Le taux de sa retraite est calculé de la manière suivante : 50 % - (12,50 % de 50 %) = 43,75 %.

Si son salaire annuel moyen est de 20 000 €, sa retraite sera de 20 000 × 43,75 % × 156/166 = 8 223 € brut annuels.

Si vous poursuivez votre **activité professionnelle après 62 ans**, vous pouvez bénéficier d'une surcote, à condition d'avoir atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Tout trimestre supplémentaire entier travaillé au-delà de cette durée minimale permet de bénéficier d'une surcote de 1,25 %. Soit une **pension augmentée de 5 % par année supplémentaire travaillée**. Et ce, sans limitation.

## 2. La retraite complémentaire des contractuels : l'Ircantec

Finis le régime général ! Pour votre retraite complémentaire, vous relevez d'un **régime spécifique : l'Ircantec** (Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques). Ce dispositif concerne les **agents non titulaires des trois fonctions publiques** (Etat, territoriale et hospitalière) et ceux de certains organismes parapublics, tels que EDF, GDF, la Banque de France ou La Banque postale, ainsi que bon nombre d'élus locaux.

### Quelles cotisations ?

L'Ircantec gère un **régime complémentaire par répartition et par points**. Vos **cotisations**, y compris la part patronale, vous donnent droit chaque année à un certain nombre de **points**. Ceux-ci seront **convertis en pension** au moment de la liquidation. Vous cotisez ainsi sur la totalité de votre salaire brut.

Pour **obtenir le nombre de points acquis** chaque année, vous devez diviser le montant des cotisations théoriques par le prix d'acquisition d'un point de retraite. 1 point en 2021 vaut 5,028 euros à l'achat.

### Comment calculer la pension Ircantec ?

Le montant annuel de votre pension de retraite s'obtient en multipliant le nombre de points acquis au cours de votre carrière par la valeur du point au moment de la liquidation. Cette **valeur du point**, revalorisée chaque année au mois de janvier, est aujourd'hui de **0,48705 euro**.

Seuls ceux qui peuvent prétendre à leur retraite de base à taux plein peuvent percevoir ce

montant en totalité. Prenez vos informations en lisant le guide de la retraite Ircantec consultable en ligne.

### A quel âge demander le versement de la complémentaire ?

Vous pouvez demander le versement de votre **retraite Ircantec dès 57 ans**. Si celle-ci est prise entre 57 ans et 62 ans en dehors des dispositifs de retraite anticipée, le montant de la retraite sera diminué par application d'un **abattement définitif**. Le taux de cet abattement dépend uniquement de l'âge de départ.

Si vous disposez de la durée d'assurance requise pour prendre votre retraite à taux plein, vous pouvez bénéficier d'une surcote si vous poursuivez votre activité professionnelle après 62 ans.

### Majoration par enfant supplémentaire

## UN SYSTEME DE POINTS POUR MODERNISER LES RETRAITES



Si vous avez élevé au moins 3 enfants pendant une période de 9 ans avant leur 16e anniversaire, vous pouvez bénéficier d'une majoration de votre retraite Ircantec : 10 % pour trois enfants, 15 % pour 4, etc. jusqu'à un maximum de 30 % pour 7 enfants et plus.

## 3. Inaptitude à l'emploi

L'inaptitude physique d'un contractuel peut être

La majoration maternité est de 4 trimestres. Elle est attribuée à la mère pour chaque enfant (y compris pour un enfant mort-né) au titre de l'incidence de la maternité sur sa vie professionnelle, notamment la grossesse et l'accouchement. La mère doit être assurée sociale.

constatée à la fin de ses droits à congé :

- pour raison de santé,
- ou pour maternité, paternité et accueil d'un enfant, adoption.

L'inaptitude physique doit être médicalement constatée par un médecin agréé. Il formule des recommandations concernant votre aptitude à occuper d'autres fonctions.

La visite auprès du médecin agréé est organisée à l'initiative de l'administration (à sa charge financière) à la fin du congé.

Lorsqu'un agent contractuel est définitivement inapte physiquement à occuper son emploi à l'expiration de ces droits à congé de maladie notamment, la procédure de licenciement est mise en œuvre.

Une lettre adressée par l'administration fixe la date de licenciement en tenant compte du reste de vos droits à congés annuels et de la durée du préavis

Cette lettre doit vous inviter à présenter une demande écrite de reclassement. **Vous devez demander votre reclassement par écrit**

L'agent peut formuler une demande de reclassement sur un autre emploi dans un délai qui varie selon son ancienneté.

L'emploi proposé doit répondre aux 4 conditions suivantes :

- Être au sein des services relevant de l'autorité

ayant recruté l'agent,

- Être adapté à l'état de santé de l'agent au vu des recommandations médicales formulées par le médecin agréé,
- Être compatible avec ses compétences professionnelles,
- Être de même catégorie hiérarchique que l'emploi précédent, ou sinon, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, de catégorie inférieure.

L'offre de reclassement est écrite et précise.

Si vous êtes en CDD, l'emploi est proposé pour la période restant à courir jusqu'à la fin du contrat.

Lorsque vous avez demandé votre reclassement et qu'aucun emploi n'a pu vous être proposé avant la fin du préavis, vous êtes mis en congé non rémunéré à la fin du préavis, pour 3 mois maximum, dans l'attente d'un reclassement.

La mise en congé non rémunéré suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration vous est remise.

Au cours de votre congé non rémunéré, vous pouvez à tout moment revenir sur votre demande de reclassement. Vous êtes alors licencié.

Si aucun emploi ne peut vous être proposé au cours de votre congé non rémunéré de 3 mois, vous êtes licencié à la fin du congé.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement, l'agent est licencié.

Lorsque l'administration n'a pas pu vous reclasser, elle informe la CCP des motifs qui ont empêché le reclassement.

L'administration suit la procédure prévue en cas de licenciement (entretien préalable, consultation de la Commission Consultative Paritaire - 3 représentants de la FSU sur 5 dans notre académie).

À la suite de l'entretien et après consultation de

la CCP, l'administration notifie sa décision de licenciement pour inaptitude physique par lettre recommandée avec accusé de réception.

**Soyons clairs, si le reclassement reste un droit, l'administration n'a pas obligation de résultat. Cela signifie clairement que le reclassement sur un poste correspondant à votre situation personnelle reste exceptionnelle pour ne pas dire inexistant.**

**A ce jour aucun reclassement n'a été proposé à une AESH malgré la volonté des représentants AESH de la FSU au niveau académique.**

## 4. Retraite pour inaptitude

La retraite au titre de l'inaptitude au travail permet d'obtenir une retraite au taux maximum

(aussi appelé "taux plein") de 50 % dès 62 ans, quel que soit votre nombre de trimestres.

L'inaptitude au travail doit être reconnue par le médecin-conseil de la caisse qui attribue la retraite (CARSAT). Vous devez joindre un dossier médical à votre demande de retraite.

Le point de départ de votre retraite est toujours fixé le premier jour d'un mois. Il ne peut pas se situer avant :

- la date de votre demande ;
- vos 62 ans ;
- la date de reconnaissance de l'inaptitude au travail.

## L'Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa)

Appelée aussi minimum vieillesse, c'est un montant minimum accordé, **sous conditions de ressources**, aux personnes qui n'ont pas suffisamment cotisé aux régimes de retraite pour pouvoir bénéficier d'un revenu d'existence à l'âge de la retraite.

Ce n'est pas une pension de retraite : elle est financée par l'État, et non par les cotisations sociales. C'est un « minimum social », au même titre que le RSA.

L'expression « minimum vieillesse » correspond à une ancienne allocation qui n'existe plus, mais elle est encore utilisée dans le langage courant pour désigner l'Aspa. Présentation.

### Qui est concerné ?

L'Aspa, est ouverte à toute personne **âgée d'au moins 65 ans dont les ressources annuelles, allocation comprise, sont inférieures à 10 838,40 € pour une personne seule** (soit 906,81 € par mois), **et à 16 826,64 € pour un couple** (soit 1 407,82 €

par mois). Montants en vigueur depuis le 1er avril 2021 .

Pour obtenir l'Aspa, vous devez en faire la demande.

Par ailleurs, vous devez :

- être retraité (retraite personnelle ou de réversion) ;
- être âgé de 65 ans, ou 62 ans si vous êtes reconnu inapte au travail ou atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ;
- avoir des ressources qui ne dépassent pas le plafond ;
- avoir demandé, de même que votre conjoint, concubin ou partenaire pacsé, toutes vos retraites personnelles et de réversion auprès de tous vos régimes français, étrangers et des organisations internationales ;
- résider en France métropolitaine, en Guadeloupe, en Martinique, en Guyane, à la Réunion, à Saint Martin et ou Saint Barthélemy plus de 6 mois (ou 180 jours) au cours de l'année civile de versement de l'allocation.

Source : Site de L'Assurance Retraite