

GESTION FINANCIÈRE DU DISPOSITIF DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION

C.n°2003-097 du 12-6-2003

NOR : MENF0301342C

RLR : 363-6

MEN-DAF C2

Ref. : Loi n° 2003-400 du 30-4-2003 (JO du 2-5-2003) ; D. n° 2003-484 du 6-6-2003 (JO du 7-6-2003) Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie (à l'attention des coordonnateurs académiques "paye") ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie, directrices et directeurs des services départementaux de l'éducation nationale

■ La loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 prévoit que les assistants d'éducation (AE) peuvent être recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) et, par dérogation, par l'État. La présente note concerne les aspects financiers de ce nouveau dispositif et plus particulièrement la gestion des crédits, les opérations liées au calcul et au paiement des rémunérations ainsi que les cotisations et prestations dues au titre des assurances sociales, des prestations familiales et du régime de retraite complémentaire. Sont abordés dans le titre I les aspects relatifs aux assistants d'éducation recrutés et payés dans les EPL. Les dispositions transitoires relatives aux assistants d'éducation-auxiliaires de vie scolaire (AVS) sont développées dans le titre II.

TITRE I - LES ASSISTANTS D'ÉDUCATION RECRUTÉS ET PAYÉS PAR LES EPL

I - Gestion des crédits de rémunération - financement

Les crédits correspondant au nombre d'AE qui peuvent être recrutés par les EPL de chaque académie vous sont délégués sur le chapitre 36-71 pour être ensuite délégués aux établissements chargés du paiement des rémunérations.

Ces délégations sont calculées sur la base du coût mensuel moyen d'un AE, y compris les charges patronales, la cotisation au régime d'assurance chômage de l'UNEDIC, éventuellement l'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT), les frais de visite médicale d'embauche (les examens médicaux seront pris en charge dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autre titre), les frais de déplacements auxquels s'ajoutent pour la région parisienne la prise en charge partielle des titres de transports, pour la Corse l'indemnité compensatoire pour frais de transport et pour les DOM la majoration de traitement pour affectation en outre-mer. Sont également compris les frais afférents à la gestion financière. Ils sont de deux types :

- les frais de gestion des établissements mutualisateurs. Ils seront pris en compte dans le calcul de la subvention versée à l'EPL mutualisateur dans la limite de 1,5 euro par mois et par AE ;
- les frais de gestion des établissements employeurs qui seront versés à l'EPL employeur dans la limite de 8 euros par an et par AE.

II - Mise en œuvre des opérations de rémunération

L'établissement concerné par le paiement des rémunérations est l'EPL mutualisateur lorsqu'un groupement de service a été mis en place par convention entre plusieurs établissements ; si tel n'est pas le cas c'est l'EPL employeur qui devra assurer la rémunération des assistants qu'il aura recrutés. Le recours aux actuels établissements mutualisateurs de la paye des CEJ pour réaliser celle des AE est vivement recommandé. Par ailleurs, la mutualisation est indispensable dans l'hypothèse où la rémunération est confiée aux trésoreries générales.

Dans ce cadre, les EPL employeurs pourront conclure une convention de gestion avec l'établissement mutualisateur de leur zone géographique. Un exemple de convention est proposé en annexe 1.

Lorsqu'un AE sera mis à disposition d'une collectivité territoriale, conformément à l'article L. 916-2 du code de l'éducation, la convention conclue entre la collectivité intéressée et l'établissement employeur devra préciser que la participation financière en découlant est versée à l'établissement mutualisateur.

II.1 Dispositions budgétaires et comptables

L'ordonnateur et l'agent comptable de l'établissement mutualisateur procèdent aux opérations de liquidation, de mandatement et de paiement des personnels et des organismes divers.

Dans l'établissement mutualisateur la gestion budgétaire des crédits assistants d'éducation s'effectue au sein d'un service spécial sans réserves R5 intitulé "assistants d'éducation" ; ce dispositif permet de suivre l'ensemble des dépenses et des recettes y afférant.

Tous les comptes de charges par nature déjà existants, nécessaires à l'ensemble des dépenses relatives à ce dispositif, seront mouvementés au sein de ce service. Il en sera de même pour les comptes de produits (État, collectivités territoriales en cas de mise à disposition).

Trois modifications sont apportées à la nomenclature comptable des EPL :

- Le libellé du compte 6447 est désormais : rémunérations des emplois jeunes et des assistants d'éducation.
- Le libellé du compte 74116 est désormais : subventions emplois jeunes et assistants d'éducation.
- Le compte 441114 "subventions assistants d'éducation" nouvellement créé dans la nomenclature comptable des EPLE, enregistre les encaissements des subventions versées par les services académiques.

Les soldes de crédits disponibles au titre de la rémunération des emplois jeunes - aides éducateurs (compte 441113) pourront être en tant que de besoin mobilisés pour financer le dispositif des assistants d'éducation. Dans cette hypothèse, il appartiendra à l'établissement mutualisateur concerné de déspecialiser tout ou partie du montant de ces reliquats.

II.2 Réalisation de la paye

Les opérations matérielles de paye peuvent être effectuées selon l'un des deux dispositifs suivants :

II.2.1 Paiement par les trésoreries générales

La direction générale de la comptabilité publique a prévu la possibilité pour un établissement mutualisateur de confier, dans le cadre de la paye sans ordonnancement préalable, au trésorier payeur général (TPG) la charge des opérations de paye concernant les AE. Cette opération se réalisera gratuitement dans le cadre d'une convention de paye à façon entre l'établissement et le TPG.

Dans le cadre d'une convention de paye à façon, il est rappelé que le comptable de l'établissement conserve l'entière responsabilité des contrôles des opérations de paiement des rémunérations réalisées pour son compte par le TPG. Dès lors, il n'y a pas lieu de produire de pièces justificatives. Seul le relevé d'identité bancaire doit être joint à la disquette contenant l'ensemble des mouvements de paye.

En pratique, les trésoreries générales mettront à disposition des établissements intéressés le logiciel "GIRAFE" qui permettra d'informatiser et de simplifier les liaisons. Le coût global des rémunérations sera imputé sur le compte de l'agent comptable de l'établissement mutualisateur et les bulletins de paye ainsi que les états de ventilation budgétaire lui seront restitués permettant la comptabilisation des payes.

Les codes utilisables dans ce cas sont les suivants :

Code ministère	chaque établissement mutualisateur conservera son code "ministère" propre, dans la série 450 à 499, communiqué par la trésorerie générale.
Code poste	c'est le n° de l'établissement employeur de l'agent
Code grade	15 5001 0000 "assistant d'éducation"
Code situation statutaire	54 : "assistants d'éducation - adhésion au régime d'assurance chômage dans les conditions prévues au 8ème alinéa de l'article L. 351-12 du code du travail"
Code sécurité sociale	Pour les assurés remplissant les conditions de résidence définies à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale : 12 (temps incomplet) ou 17 (temps complet) Pour les assurés visés au 2ème alinéa de l'article L. 131-7-1 du code de la sécurité sociale : 22 (temps incomplet) ou 27 (temps complet)
Code régime complémentaire	10 : 'IRCANTEC'
Type de mouvement	01 (échelon 01, indice majoré 0271) et 03 (pour les assistants d'éducation recrutés à temps incomplet)

Des acomptes peuvent être demandés au TPG selon le calendrier général établi entre les services académiques et la trésorerie générale. L'acompte correspondra normalement à 90% de la rémunération due à l'intéressé. Dans ce cas, le comptable du Trésor n'imputera le montant de l'acompte versé que le mois où la rémunération sera régularisée.

II.2.2 paiement direct par l'EPL

Le logiciel de paye développé par les services du ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche servant à la paye des contrats emploi jeunes (CEJ) a été adapté pour permettre la paye des AE. Il prend désormais en compte notamment, le calcul de la rémunération sur la base d'un indice et le calcul de la taxe sur les salaires.

L'application sera opérationnelle pour la paye du mois de septembre.

Les bordereaux de cotisations doivent être établis sous le seul numéro de l'établissement employeur avec indication du lieu de travail effectif de l'agent. Les établissements mutualisateurs doivent y intégrer l'ensemble des effectifs dont ils assurent les rémunérations quel que soit leur type de contrat afin de déterminer les périodicités de paiement aux URSSAF. En général, le paiement des cotisations se fera mensuellement.

La mutualisation de la paye des assistants d'éducation se traduira pour les agents comptables des établissements mutualisateurs par la perception des mêmes compléments de rémunération (NBI ou indemnité de responsabilité) que dans le cas de la mutualisation des CEJ.

III - Éléments de rémunération

III.1 Dispositions générales

Les AE sont recrutés à temps complet, sur la base d'une durée annuelle de 1 600 heures, ou à temps incomplet.

Ils perçoivent une rémunération calculée sur la base de l'indice brut 267 (indice majoré 271).
En cas de recrutement à temps incomplet, la quotité de rémunération est égale à la quotité de travail quelle que soit cette quotité.

La prise en charge de la rémunération des AE est subordonnée, lorsque les intéressés ont été auparavant employés sous contrat de droit public à la production d'un certificat de cessation de paiement émanant du trésorier payeur général.

Leur statut de contractuel de droit public leur ouvre droit au paiement du supplément familial de traitement (SFT) et de l'indemnité de résidence (IR). Ces deux éléments de rémunération sont à mettre en paiement conformément aux dispositions du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 (RLR 201-0).

Ils peuvent également prétendre d'une part au remboursement partiel des titres de transport en région Parisienne et, d'autre part, au remboursement des frais de déplacements en application du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 (RLR 214-0 a).

III.2 Adhésion au régime d'assurance chômage

Les EPLE mutualisateurs doivent adhérer aux ASSEDIC pour le risque chômage.

Des formulaires de demande d'adhésion et de contrat d'adhésion spécifiques réalisés par l'UNEDIC seront disponibles auprès des ASSEDIC.

Par ailleurs, les EPLE mutualisateurs pourront trouver les informations relatives à l'ASSEDIC territorialement compétente et aux modalités de versement des cotisations sur le site de l'intranet de la DAF (rubrique rémunérations/cotisations), en lien avec le site internet de l'UNEDIC.

III.3 Cotisations sociales et taxes

III.3.1 Cotisations sociales

Libellé de la cotisation	Assiette	Taux part salariale	Taux part patronale
CRDS	95 % de la rémunération	0,50 %	
CSG		2,40 %	
CSG déductible		5,10 %	
Assurance maladie		0,75 % (1)	12,80 %
Assurance veuvage	Totalité de la rémunération	0,10 %	
Assurance vieillesse		6,55 %	9,80 %
Allocations familiales			5,40 %
Accident du travail (2)			1,50 %
Fonds d'aide national au logement (FNAL)			0,10 %
Assurance chômage (3)			6,40 %
IRCANTEC		2,25 %	3,38 %

(1) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle le taux de la cotisation maladie est majoré de 1,70 %, soit cotisation ouvrière assurance maladie égale à 2,45 % à compter du 1^{er} janvier 2003.

(2) La cotisation patronale n'est acquittée que pour les personnels non titulaires recrutés sur une durée inférieure à un an ou employés à temps incomplet. Lorsque les personnels non titulaires sont recrutés pour une durée supérieure à un an et à temps complet, il n'y a pas de cotisations, les prestations sont assurées par l'établissement employeur.

(3) Article L.351-12-4° du code du travail modifié par la loi n° 2003-400 du 30 avril 2003 relative aux assistants d'éducation.

La cotisation à une mutuelle (MGEN ou MAGE) peut être prélevée si l'agent est adhérent à l'une de ces deux mutuelles.

III.3.2 Versement transport (cf. annexe 2)

Cette taxe destinée au financement des transports en commun a été instituée par la loi n° 82-684 du 4 août 1982. En application des articles L. 2333-64 et L. 2531-2 du code des collectivités territoriales, elle doit être prélevée si l'établissement employeur est implanté dans une zone géographique assujettie à ce versement et s'il emploie plus de 9 salariés.

Cette taxe est entièrement à la charge de l'employeur.

III.3.3 Taxe sur les salaires (cf. annexe 3)

Les rémunérations versées aux AE donnent lieu au paiement de la taxe sur les salaires, en application de l'article 231 bis N du code général des impôts.

III.3.4 Protection sociale, prestations familiales, retraite complémentaire (cf. annexe 4)

En matière de protection sociale s'appliquent les dispositions du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986.

TITRE II - DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AUX ASSISTANTS D'ÉDUCATION - AUXILIAIRES DE VIE SCOLAIRE

La loi citée en référence a prévu que des assistants d'éducation "auxiliaires de vie scolaire" puissent être recrutés par l'État pour exercer des fonctions d'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés.

Dans l'attente de modifications de nomenclature à venir dans le cadre du PLF 2004, tous les assistants d'éducation "auxiliaires de vie scolaire" seront rémunérés du 1er septembre au 31 décembre 2003 sur les crédits du chapitre 31-97. Les contrats AVS-i seront conclus par l'inspecteur d'académie et les contrats AVS-co seront conclus par les chefs d'établissement et transmis à l'inspecteur d'académie qui y apposera sa signature.

L'imputation budgétaire est la suivante : chapitre 31-97 § 54, article 50 pour le premier degré et articles 61, 62, 63, 64, 66 et 69 pour le second degré.

Les codes devant être utilisés pour gérer et payer ces personnels par l'application EPP sont :

Code ministère	106
Code administration	900 "assistants d'éducation"
Code poste	c'est le n° de l'établissement scolaire d'affectation de l'agent
Code grade	15 5001 0000 "assistant d'éducation"
Code situation statutaire	22 : auxiliaires
Code sécurité sociale	Pour les assurés remplissant les conditions de résidence définies à l'article L. 136-1 du code de la sécurité sociale : 12 (temps incomplet) ou 10 (temps complet) Pour les assurés visés au 2ème alinéa de l'article L. 131-7-1 du code de la sécurité sociale : 22 (temps incomplet) ou 20 (temps complet)
Code régime complémentaire	10 : "IRCANTEC"
Type de mouvement	01 (échelon 01, indice majoré 0271) et 03 (pour les assistants d'éducation recrutés à temps incomplet)

Dans le souci de préserver la gestion intégrée, il est vivement recommandé que la gestion administrative et financière de ces personnels soit assurée par les inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale, via l'application EPP-PAYE, à l'instar de ce qui a été mis en œuvre pour les personnels du premier degré public affectés sur supports du second degré.
Mes services restent à votre disposition pour toutes difficultés que vous rencontreriez lors de l'application de la présente note.

Pour le ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche
et par délégation,

Le directeur des affaires financières
Michel DELLACASAGRANDE

Annexe 1

CONVENTION EPLE/ÉTABLISSEMENT MUTUALISATEUR

CONVENTION

ENTRE l'EPLÉ....., établissement mutualisateur des opérations de rémunérations des assistants d'éducation représenté par le principal ou le proviseur, Monsieur/ Madame.....
ET l'EPLÉ..... établissement adhérent, représenté par le principal/ proviseur, Monsieur/Madame.....

Vu le code de l'éducation et notamment son article L. 421-10

Vu le décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié

Vu la délibération du conseil d'administration du.....

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 - La présente convention a pour objet l'adhésion de "nom de l'EPLE" au groupement de services mis en place dans "nom de l'EPLE mutualisateur" pour gérer les opérations de rémunération des assistants d'éducation.

Article 2 - L'établissement mutualisateur est chargé des opérations de liquidation, de mandatement et de paiement des personnels recrutés par les établissements adhérents au groupement ainsi que du suivi de toutes les opérations annexes liées à la rémunération.

Article 3 - L'établissement mutualisateur est autorisé à recevoir directement les subventions relatives à la couverture des dépenses de rémunération et de fonctionnement versées par les services académiques. Il est chargé à ce titre d'établir les comptes rendus de gestion selon la périodicité définie avec les services.

Article 4 - L'établissement mutualisateur adhère au régime d'assurance chômage, pour le compte de l'établissement employeur, auprès de l'ASSEDIC territorialement compétente et lui verse les cotisations afférentes. Par ailleurs, il revient à l'établissement mutualisateur de compléter, signer et remettre aux intéressés, l'attestation employeur visée à l'article R. 351-5 du code du travail, à l'occasion de la fin du contrat de travail.

Article 5 - L'établissement adhérent s'engage à transmettre tous les éléments relatifs à la liquidation de la rémunération, et notamment ;

- le contrat de recrutement ;
- le relevé d'identité bancaire ;
- le procès verbal d'installation signé par les deux parties ;
- le certificat de cessation de paiement ou l'attestation sur l'honneur selon le cas ;
- les arrêts de travail ;
- les décisions de suspension du traitement ;
- les décisions de licenciement.

Article 6 - La présente convention entre en vigueur dans les conditions fixées à l'article L.421-14 du code de l'éducation au Conclue pour un an, elle est renouvelable par tacite reconduction.

Le chef d'établissement employeur

Le chef d'établissement mutualisateur

Annexe 2

VERSEMENT TRANSPORT

Zones d'assujettissement et taux

- En dehors de la région d'Ile-de-France, l'EPLE employeur doit être situé :
 - dans une commune ou une communauté urbaine dont la population est supérieure à 20 000 habitants ;
 - ou dans le ressort d'un groupement de communes compétent pour l'organisation des transports urbains, lorsque la population de l'ensemble des communes membres du groupement atteint le seuil précédent.
- Le taux du versement transport est variable et est fixé ou modifié par délibération du conseil municipal ou de l'organisme compétent de l'établissement public de regroupement de communes dans la limite de :
- 0,55 % des salaires lorsque la population de la commune ou de l'établissement public est comprise entre 20 000 et 100 000 habitants ;
 - 1,00 % des salaires lorsque la population de la commune ou de l'établissement public est supérieure à 100 000 habitants ;
 - 1,75 % des salaires lorsque la population de la commune ou de l'établissement public est supérieure à 100 000 habitants et que l'autorité organisatrice des transports a décidé de réaliser une infrastructure de transport collectif et obtenu une subvention de l'État.
- Pour la région Ile-de-France, le versement transport est dû.
- Le taux de versement de transport exprimé en pourcentage des salaires ou du traitement indiciaire est fixé à :
- 2,5 % à Paris et dans le département des Hauts-de-Seine ;
 - 1,6 % dans les départements de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ;
 - 1,3 % dans les départements de l'Essonne, des Yvelines, du Val-d'Oise et de Seine-et-Marne.
- Les taux exacts peuvent être obtenus auprès de chaque trésorerie général

Assiette

L'assiette du versement est constituée par les salaires payés aux salariés.

Versement de cette taxe

En application des articles L. 2333-69, L. 2531-6 et D. 2531-12 du code des collectivités territoriales, les EPLE payeurs, en cas de paiement direct, sont tenus de procéder au versement mensuel de cette taxe auprès des organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales.

Annexe 3

TAXE SUR LES SALAIRES

Bien qu'elle soit acquittée suivant une périodicité mensuelle ou trimestrielle, selon que le montant mensuel de la taxe excède ou pas 334 euros (au 1-1-2003), la taxe sur les salaires demeure un impôt annuel dont la base d'imposition doit être déterminée d'après l'ensemble des sommes imposables payées au cours de l'année. Le montant du versement dont l'EPLÉ mutualisateur est en définitive redevable peut donc être différent du total des versements partiels effectués à chaque échéance, même lorsque ceux-ci ont été régulièrement calculés. La régularisation de la taxe sur les salaires doit être effectuée au plus tard le 15 janvier de l'année N + 1. En fin d'année, l'EPLÉ compare, d'une part, les sommes effectivement versées durant l'année au titre de la taxe sur les salaires et, d'autre part, le montant des sommes réellement dues. Ce peut être un versement complémentaire accompagné du bordereau annuel de liquidation et de régularisation de la taxe ou bien un remboursement (ou un report sur l'année suivante). La taxe sur les salaires est calculée en fonction d'un barème progressif. Sur la base d'imposition s'appliquent le taux normal qui frappe tous les salaires et, le cas échéant, les taux majorés applicables aux rémunérations dépassant certaines limites.

Base imposable

La taxe sur les salaires est calculée sur le montant total des rémunérations brutes effectivement versées à chaque personnel, quelle que soit l'importance des rémunérations.

Liquidation

Mensuelle Le taux normal (4,25 %) est appliqué au montant total des rémunérations brutes versées au cours du mois.

Le 1er taux majoré (4,25 %) est calculé sur la fraction de ces rémunérations comprise entre 556,25 euros et 1111,41 euros.

Le 2ème taux majoré (9,35 %) est appliqué à la fraction de ces rémunérations dépassant 1111,41 euros.

Annuelle : liquidation générale de fin d'année.

Le taux normal de 4,25 % est d'abord appliqué sur la totalité de la base imposable, correspondant au montant global des rémunérations brutes individuelles versées pendant l'année

Une première majoration de 4,25 % par rapport au taux normal s'applique à la fraction de ces rémunérations comprise entre 6 675 euros et 13 337 euros;

Une seconde majoration de 9,35 % par rapport au taux normal s'applique à la fraction de ces rémunérations qui excède 13 337 euros.

Franchise et décote

Des allègements peuvent être pratiqués lorsque les sommes à verser n'atteignent pas certains plafonds.

Franchise

Si l'EPLÉ estime que le montant annuel de la taxe n'excèdera pas 840 euros, il peut se dispenser du versement de la taxe sous réserve que cette estimation se révèle exacte au 31 décembre de l'année.

Décote

Lorsque le montant annuel de la taxe due est supérieur à 840 euros sans excéder 1 680 euros, la taxe fait l'objet d'une décote égale aux trois quarts de la différence entre 1 680 euros et ce montant.

L'EPLÉ n'est cependant pas dispensé de verser les acomptes de la taxe sur les salaires en cours d'année. La décote est appliquée lors de la régularisation annuelle de la taxe sur le bordereau de liquidation déposé le 15 janvier de l'année N+1.

Versement

Les établissements payeurs sont tenus de payer spontanément la taxe sur les salaires dont ils sont redevables au comptable du trésor dont ils relèvent.

Le recouvrement de la taxe devrait être transféré en 2004 ou au plus tard le 1er janvier 2005, aux comptables de la direction générale des impôts.

Annexe 4

PROTECTION SOCIALE, PRESTATIONS FAMILIALES, RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

L'EPLÉ assume vis-à-vis des AE l'ensemble des obligations de l'employeur et doit notamment les affilier à la sécurité sociale et verser les charges salariales et patronales de droit commun à l'URSSAF. Il en résulte les conséquences suivantes.

IV.1 Affiliation au régime de sécurité sociale

Les AE, contractuels de droit public, bénéficient de la protection sociale prévue par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (RLR 615-0), c'est-à-dire des assurances maladie, maternité, invalidité, décès et veuvage, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles. Sous réserve des conditions spécifiques requises

pour chacune d'elles, ils perçoivent les prestations en nature et en espèces prévues par le code de la sécurité sociale, lesquelles sont servies par la caisse de sécurité sociale dont ils relèvent en considération de leur domicile. Les prestations relatives au risque accidents du travail / maladies professionnelles peuvent être servies soit par la caisse primaire d'assurance maladie, soit par l'EPLÉ employeur (voir point IV - 4).

IV.2 Arrêt de travail pour raisons de santé

En cas d'arrêt de travail pour raisons de santé, les AE se voient appliquer les dispositions des articles 12 et 13 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986. Ils bénéficient du maintien de leur traitement sous les conditions suivantes :

- après quatre mois de services : un mois à plein traitement puis un mois à demi-traitement ;
- après deux ans de services : deux mois à plein traitement puis deux mois à demi-traitement ;
- après trois ans de services : trois mois à plein traitement puis trois mois à demi-traitement.

IV.3 Arrêt de travail pour maternité, paternité, ou pour adoption

Les assistants d'éducation ont droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation du régime général de la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement (article 15 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986).

IV.4 Arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

En application de l'article 14 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, l'AE en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Il convient de distinguer deux situations :

IV.4.1 Lorsque les AE sont recrutés à temps incomplet, ils doivent être affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès et accidents du travail (les cotisations correspondantes sont alors versées à l'URSSAF et l'établissement employeur doit prendre l'attache de la caisse régionale d'assurance maladie pour connaître le taux exact de cotisation accident du travail qu'il convient d'appliquer à la rémunération servie à l'agent).

Lorsque les AE sont recrutés à temps incomplet, les IJSS versées par les CPAM doivent être portées par l'administration au montant du plein traitement :

- pendant un mois dès leur entrée en fonctions ;
- pendant deux mois après deux ans de services ;
- pendant trois mois après trois ans de services.

IV.4.2 Lorsque les AE sont recrutés à temps complet, ils ne sont affiliés aux caisses primaires d'assurance maladie que pour les seuls risques maladie, maternité, invalidité et décès (les cotisations correspondantes sont versées à l'URSSAF). Dans ce cas, la cotisation accident du travail n'est pas due.

Les prestations dues au titre de la législation sur les accidents du travail sont servies par l'établissement payeur. En application de l'article 14 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (RLR 615-0) de la note de service n° 89-366 du 30 novembre 1989 et de la circulaire n° 92-237 du 20 août 1992 (RLR 261-3), l'AE en activité bénéficie, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail précédant soit la guérison complète, soit la consolidation de la blessure, soit le décès.

Les périodes de maintien du plein traitement telles qu'énoncées à l'article 14 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 sont identiques à celles dont bénéficient les AE recrutés à temps incomplet (voir point IV.4.1). Vous recevrez prochainement une fiche concernant les modalités de récupération des IJSS, celles-ci pouvant s'opérer soit par subrogation soit par précompte sur le salaire des intéressés dans le respect de la règle de la quotité saisissable.

IV.5 Prestations familiales et prestations familiales facultatives

En application des décrets n°s 90-786 et 90-787 du 3 septembre 1990, les établissements publics ne sont plus habilités à verser directement les prestations familiales à leurs agents. C'est pourquoi, les caisses d'allocations familiales leur assurent le versement des allocations et des prestations sociales.

Ainsi, s'ils ont à leur charge un ou plusieurs enfants résidant en France, les AE bénéficient des prestations familiales prévues à l'article L. 511-1 du code de la sécurité sociale.

IV.6 Régime de retraite complémentaire

Les AE recrutés par les EPLÉ bénéficient du régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC. Chaque établissement employeur doit être immatriculé à l'IRCANTEC et les cotisations doivent être versées directement à l'IRCANTEC par l'EPLÉ payeur ou par la trésorerie générale dans le cadre de la paye à façon.

