

| | |
|---------------------------|---|
| Fiche à destination de : | <input checked="" type="checkbox"/> Directeurs/trices d'école <input checked="" type="checkbox"/> Chefs d'établissement <input checked="" type="checkbox"/> Responsables de PIAL <input checked="" type="checkbox"/> Services de gestion |
| Service(s) rédacteur(s) : | SIG-AESH |
| Date de mise à jour : | 17/06/2021 |

FICHE n°2 **TECHNIQUE DE GESTION**
 INFORMATIVE
 DE PROCEDURE

Gestion des arrêts de travail d'un personnel AESH

Objet de la fiche

Cette fiche précise les conditions relatives aux arrêts de travail pour des raisons de santé des personnels en contrat d'AESH.

Textes de référence

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'Etat (articles 2, 12, 14, 16, 17, 18 et 32).

Procédure

En cas de congé maladie ou de prolongation, l'agent doit adresser dans les 48 heures suivants l'interruption de travail :
- les volets n°1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail à l'organisme de sécurité sociale auquel il est affilié (MGEN ou CPAM) ;
- le volet n°3 à son employeur.

Pour bénéficier du congé maternité, l'agent doit transmettre une déclaration de grossesse avant la fin du 4ème mois. Un AESH a droit après 6 mois de services à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré à plein traitement.

S'agissant des déclarations d'accident de travail ou de trajet, la CPAM est chargée de la gestion de l'accident de travail.

Rémunération

Un agent a droit, sur une période de 12 mois consécutifs (ou de 300 jours en cas de services discontinus), à des congés de maladie rémunérés pendant une durée qui varie selon son ancienneté. La période de 12 mois (ou 300 jours) est mobile et s'apprécie de date à date. Tous les jours calendaires sont pris en compte.

| Ancienneté | Durée du plein ou du demi-traitement |
|--------------------------------|---|
| Inférieure à 4 mois de service | Sans traitement |
| De 4 mois à 2 ans de service | 30 jours à plein traitement et 30 jours à demi-traitement |
| De 2 ans à 3 ans de service | 60 jours à plein traitement et 60 jours à demi-traitement |
| Plus de 3 ans de service | 90 jours à plein traitement et 90 jours à demi-traitement |

Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence est rétabli. La rémunération est due à partir du 2ème jour de l'arrêt maladie. En cas de congé maternité, l'agent bénéficie du maintien de son traitement s'il justifie de 6 mois de services effectifs dans son administration.

Indemnisation par la sécurité sociale

Les agents non titulaires dépendent du régime général de la sécurité sociale et perçoivent en cas de maladie (à partir du 4ème jour de l'arrêt) ou de congé maternité (dès le premier jour) des indemnités journalières (IJ).

En pratique, deux cas :

- les AESH rémunérés par le lycée mutualisateur :

le lycée mutualisateur verse l'intégralité du plein ou du demi-traitement (moins le jour de carence, le cas échéant) et perçoit les IJ à la place de l'agent. C'est ce qu'on appelle la subrogation ;

- les AESH rémunérés par la DSDEN 71 (SIG-AESH) :

les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale directement à l'agent, et l'administration verse la part complémentaire du traitement indiciaire. Pour ce faire, elle procède au calcul et au recouvrement du montant des IJ versées par la sécurité sociale, selon les modalités déterminées par le comptable de la DRFIP (retenue sur salaire ou émission d'un titre de perception en fonction du montant).

Un courrier est envoyé à l'agent pour l'informer de la procédure.

Pour plus d'informations :

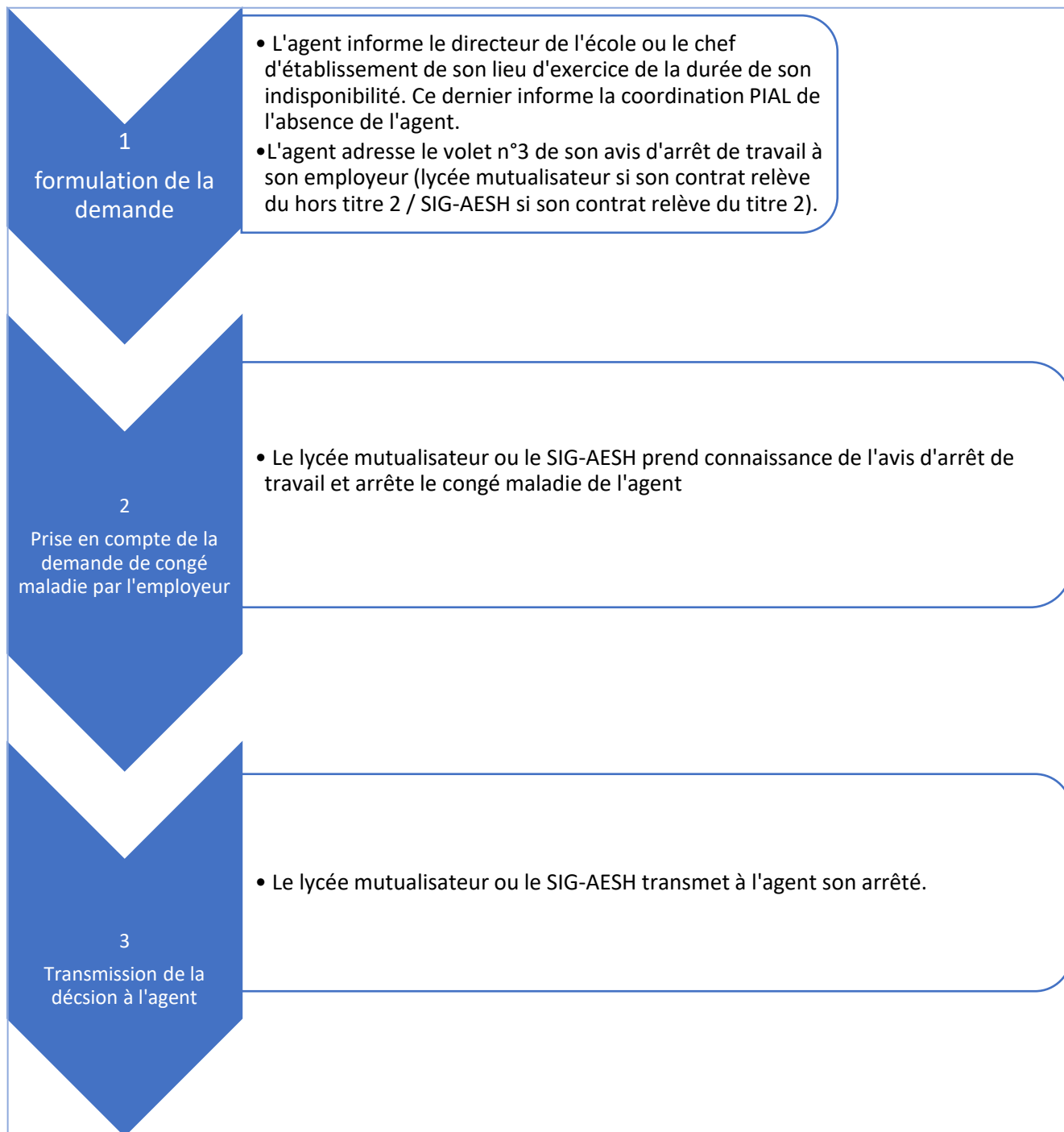
-<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491>

-<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>

-<https://www.ameli.f>

Procédure

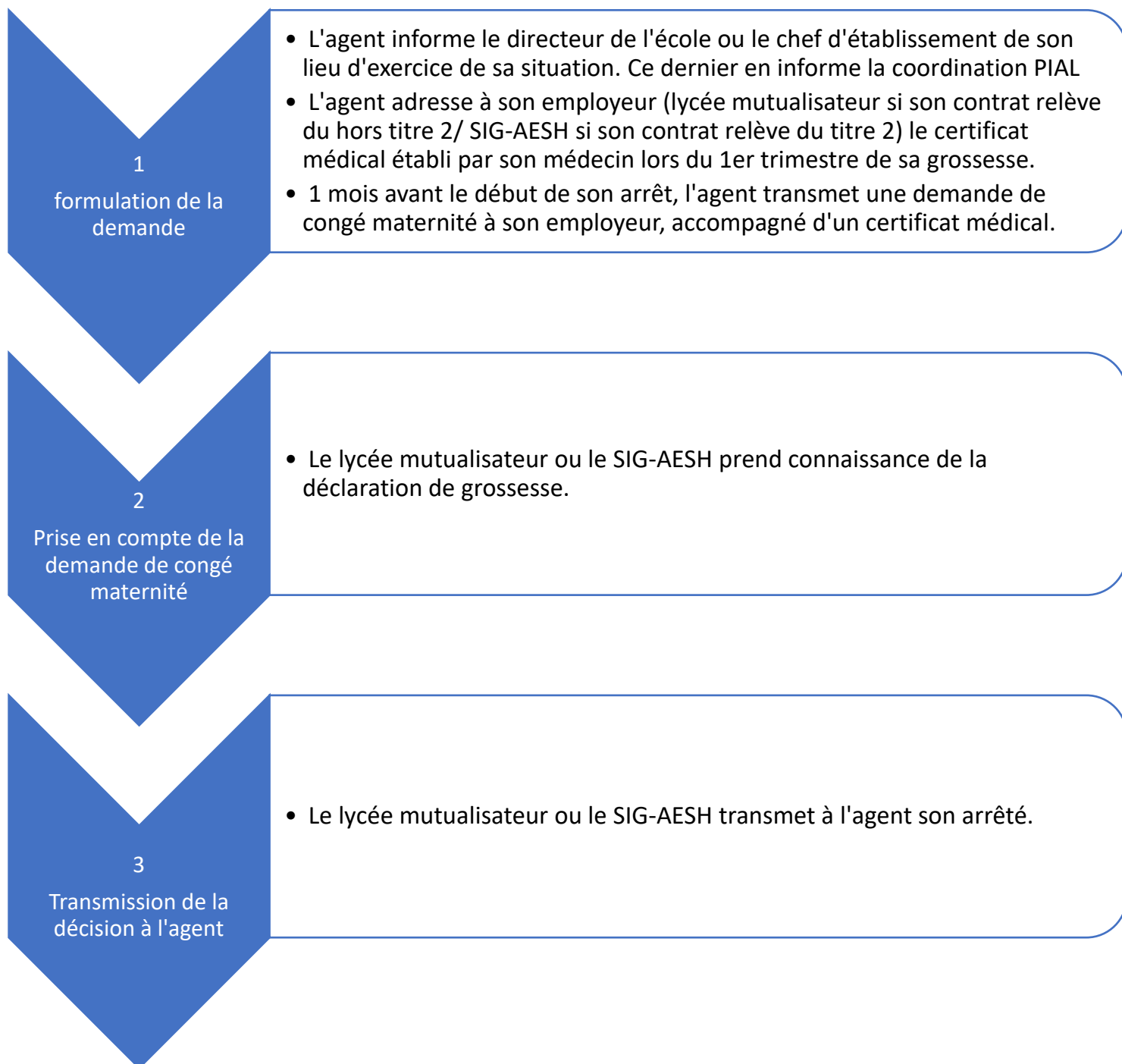
- *Pour la gestion des congés maladie*





- Pour la gestion des congés maternité

Ce congé peut être accordé à tout agent AESH disposant de six mois de services.



Un agent disposant de six mois de service peut également solliciter selon les mêmes modalités un congé de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Il perçoit, durant la durée de ce congé, son plein traitement.



- *Pour la gestion d'une demande d'accident de travail ou de trajet*



- Pour la gestion d'une demande de congé de grave maladie auprès du comité médical

L'agent doit être atteint d'une maladie dûment constatée mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Pour en bénéficier, il faut avoir **3 ans d'ancienneté**, la durée est calculée en fonction de l'ensemble des services accomplis auprès de l'employeur **avec moins de 4 mois** d'interruption.

Le congé grave maladie, s'il est accordé, est octroyé **pour une période de 3 à 6 mois renouvelable (l'employeur décide de la durée du congé sur proposition du comité médical)** dans la limite des 3 ans.

Durant le congé l'agent bénéficie du maintien de son **plein traitement pendant 1 an**, puis à **demi-traitement pendant 2 ans (le Supplément Familial de Traitement (SFT) est maintenu en intégralité durant le congé)**.

