

Le document téléchargeable « Retrait sur salaire » vous permet de nous déclarer des jours ponctuels non faits, des périodes de service non fait et toute suspicion d'abandon de poste.

Retards répétitifs

Sur la base du texte suivant, vous pouvez demander un retrait sur salaire pour toutes les journées auxquelles votre AED/AESH se présente en retard ou part en avance de son poste.

Loi n°61-825 du 29 juillet 1961 DE FINANCES RECTIFICATIVE POUR 1961 - Article 4

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000024250567>

"Il n'y a pas de service fait :

*1° Lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout **ou partie** de ses heures de service ;*

Jours de grève

L'employeur utilise le document « Demande Retrait sur salaire » pour déclarer au service paye les salariés grévistes.

Calcul d'une période de service non fait

Présentation d'un cas concret : le salarié travaille le vendredi habituellement, puis le lundi. S'il est absent sans justificatif valable le vendredi et qu'il reprend son poste le lundi, vous déclarez seulement la journée du vendredi en service non fait. S'il ne reprend pas son poste le lundi, mais le lendemain par exemple, vous pouvez déclarer du service non fait, du vendredi au lundi inclus (y compris le weekend), soit 4 jours.

" en l'absence de service fait pendant plusieurs jours consécutifs, le décompte des retenues à opérer sur le traitement mensuel d'un agent public s'élève en principe à autant de trentièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus au dernier jour inclus où cette absence de service fait a été constatée, même si durant certaines de ces journées cet agent n'avait aucun service à accomplir."

Décision du Conseil d'Etat du 24/06/2011

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?idTexte=CETATEXT000024250567>

Le cas avec une période incluant des congés payés reste soumis à la décision de l'employeur. Si l'employeur souhaite retirer tout ou partie des congés payés, il devra tenir compte du calcul des droits à congés payés.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/conges-annuels>

Cas où le salarié travaille dans 2 établissements

Si un salarié à deux établissements employeurs, la journée de grève lui est retirée sur les deux établissements même si l'emploi du temps de l'assistant ne prévoit pas sa présence dans un établissement ce même jour. Car c'est le temps de travail global (cumul des 2 contrats) sur une même journée qui est impacté.

En cas d'arrêt maladie, congé maternité, autres congés..., si l'assistant d'éducation est en poste dans 2 établissements, les 2 employeurs doivent se transmettre la photocopie du volet 3 et s'informer mutuellement du suivi de ce dossier commun.

Congé sans solde

La demande est soumise à autorisation du chef d'établissement.

Garde enfant malade

La limite de 6 jours ouvrables peut être portée à 12 jours ouvrables, ou 15 jours consécutifs lorsque l'agent apporte la preuve :

- qu'il assume seul la charge de l'enfant ;
- que son conjoint est à la recherche d'un emploi
- que son conjoint ne bénéficie, dans son emploi, d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément la garde (attestation de l'employeur du conjoint).

Congé de formation

En tant que non titulaire et non CDIé, le salarié AED ne peut prétendre au congé de formation. Cf. Textes en vigueur, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F539> et dispositions particulières de l'Académie de Versailles.

Selon l'Article 5 du Décret n°2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation, les assistants d'éducation bénéficient déjà d'un crédit d'heures leur permettant de disposer du temps nécessaire à leur formation universitaire ou professionnelle : « 200h annuelles pour un salarié à temps plein (100%), 100h annuelles pour un salarié à mi-temps (50%) et 150h annuelles pour un salarié à (75%). Sous réserve de justificatif ».

Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant est désormais indemnisé. Publié le 01 octobre 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Parent en perte d'autonomie, conjoint malade, enfant en situation de handicap... Depuis le 30 septembre 2020, le congé qui permet à un salarié d'arrêter son activité professionnelle pour accompagner un membre de sa famille est indemnisé.

Sa durée maximale est de trois mois mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Le montant de l'allocation journalière est fixé à 52,08 € pour un aidant qui vit seul et à 43,83 € pour une personne vivant en couple. Elle est versée par les caisses d'allocations familiales (CAF) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA).

L'indemnité peut être versée à la demi-journée, sauf pour les demandeurs d'emploi.

Ce congé concerne tous les salariés du secteur privé, les agents du secteur public, les indépendants ainsi que les demandeurs d'emplois.

Congé de présence parentale

Le décret 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit pour le salarié la possibilité de bénéficier un congé de présence parentale soit de façon continue soit de façon fractionné. Pendant le congé de présence parentale, il n'y a pas de rémunération. C'est la Caisse d'allocations familiales (CAF) qui devient le service rémunérateur en versant au salarié une Ajpp.

<https://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/l-allocation-journaliere-de-presence-parentale-ajpp>

Dotation pour remplacement

La dotation pour tout remplacement d'un salarié AED est à demander à la DPE 2 du Rectorat, service de gestion des AED : ce.gestion-aed@ac-versailles.fr

Dotation dans le cas d'un arrêt maladie ou accident

La dotation pour remplacer un salarié en arrêt maladie ou en accident est à demander à la DPE 2 du Rectorat, service de gestion des AED : ce.gestion-aed@ac-versailles.fr

Il faut au moins 15 jours d'arrêt.

La dotation correspondra à 70% de la quotité du salarié remplacé.

Dotation dans le cas d'un congé maternité ou paternité

La dotation pour remplacer un salarié en congé de maternité ou de paternité est à demander à la DPE2 du Rectorat, service de gestion des AED : ce.gestion-aed@ac-versailles.fr

La dotation correspondra à la même quotité du salarié remplacé.

Dotation dans le cas d'un Congé parental

Pour obtenir la dotation de la part du Rectorat, le contrat du salarié en congé parental devra être rompu dans ASSED. Le motif de rupture sera « nullité du contrat ».

Le salarié sera en revanche toujours dans les effectifs de la paye, il percevra un bulletin de paye à 0 durant la durée de son congé parental.

Dotation dans le cas d'un congé sans solde

Les moyens accordés par le Rectorat pour le remplacement seront basés sur les dates du congé et sur la quotité du salarié.

Dotation rétro-active

Cela n'est pas possible. L'EPL ne peut reporter sa dotation non consommée du 1^{er} trimestre au 2^{ème} trimestre par exemple.

Dotation en cas de salarié « suspendu » par la CCP (commission consultative paritaire)

Il est possible d'obtenir une dotation de remplacement pour un salarié « suspendu » suite à une procédure disciplinaire, à condition que la DPE2 ait bien réceptionné un dossier complet. Avec notamment la preuve que le salarié a été invité à consulter son dossier selon la réglementation : soit au sein de l'établissement, soit par courrier RAR à son domicile avec un numéro de dossier, soit au Rectorat (lieu neutre). Suite à la réception de ce dossier complet, des moyens de remplacement concernant la suspension peuvent être accordés.