



**MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Bureau de l'expertise statutaire et indemnitaire
DAF C1
Bureau des rémunérations
DAF.C3

n° 20 - 035

Affaire suivie par :
Bruno LONEGA
Tél : 01 55 55 10 96
Mél : bruno.lonega@education.gouv.fr

110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

Direction des affaires financières

Paris, le 26 OCT. 2020

**Le Ministre de l'éducation nationale, de la
jeunesse et des sports**

A

**Mesdames et Messieurs les recteurs
d'académie,
Messieurs les vice-recteurs**

***A l'attention des Mesdames et Messieurs les
secrétaires généraux d'académie***

**Objet : modalités de maintien de l'indemnité compensatrice de la contribution sociale généralisée aux
Accompagnants d'Elèves en Situation de Handicap en cas de renouvellement ou de signature d'un
nouveau contrat**

Références :

- *Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 notamment ses articles 112 et 113 ;*
- *Loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 notamment son article 8 ;*
- *Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique (ICCSG)*

La loi du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a augmenté le taux de la contribution sociale 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 Accompagnants d'Elèves en Situation de Handicap (AESH) dont le contrat était en cours d'exécution au 1^{er} janvier 2018 ont pu bénéficier du versement de l'IC CSG à ce titre.

La présente circulaire, établie en concertation avec les services de la Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) et de la Direction générale des Finances Publiques (DGFIP) vise à fixer le cadre du maintien de l'allocation de l'IC CSG à ces agents en cas de renouvellement de leur contrat ou de signature d'un nouveau contrat.

I - Le versement de l'IC CSG en cas de renouvellement du contrat doit être limité à 3 situations

Les AESH visés par la présente circulaire continuent de bénéficier de l'indemnité compensatrice à la CSG dans les 3 cas suivants :

CPI : Directeur général des ressources humaines du MENJS

1°) Lorsque le contrat est prolongé par avenant ;

2°) Lorsqu'un nouveau contrat est conclu auprès du même employeur ;

3°) Lorsqu'un nouveau contrat est conclu auprès d'un nouvel employeur, dans les deux cas suivants :

- Signature d'un contrat à durée indéterminée entre le rectorat et un AESH antérieurement recruté en EPLE ;
- Changement d'employeurs entre rectorat et EPLE en raison de contraintes de gestion étrangères à l'AESH.

Dans ces 2 derniers cas, il importe par ailleurs qu'il n'y ait pas d'interruption entre le contrat précédent prévoyant le versement de l'IC CSG et le contrat suivant (y compris lorsque le fondement juridique du contrat a évolué ou que le second contrat est à durée indéterminée). Cette notion de non interruption doit s'entendre de manière stricte : le précédent contrat doit se terminer par exemple le 31 août et le nouveau contrat prendre effet le 1^{er} septembre.

En dehors de ces 3 cas et en cas d'interruption entre les deux contrats, l'indemnité ne doit pas être maintenue dans le nouveau contrat de recrutement de l'agent.

II - Agents concernés

Sont visés par la présente circulaire les AESH qui remplissent les conditions cumulatives suivantes:

- Être bénéficiaire d'un contrat de recrutement conclu avant le 1^{er} janvier 2018 et achevé après le 1^{er} janvier 2018 (et avoir de ce fait touché l'indemnité compensatrice de la CSG à partir du 1^{er} janvier 2018) ;
- Avoir signé après le 1^{er} janvier 2018, un avenant portant renouvellement de contrat ou un nouveau contrat auprès du même employeur ou d'un nouvel employeur relevant du MENJS sans interruption entre les deux contrats;
- Être actuellement toujours sous contrat avec, comme employeur, un chef d'établissement public local d'enseignement (EPL – rémunération hors titre 2) ou le recteur pour le compte de l'Etat (rémunération titre 2).

III - Modalités de mise en œuvre

Le versement de cette indemnité compensatrice devra être inscrit au contrat de ces agents au titre d'une rémunération complémentaire.

1. Calcul de la rémunération complémentaire

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

		contrat AESH
		employeur : EPLE (HT2) ou rectorat (T2)
situation avant 2018	cotisation salariale maladie contribution exceptionnelle de solidarité	0,75%
situation après 2018	cotisation salariale maladie contribution exceptionnelle de solidarité	
écart par rapport à situation antérieure (gain pour agent) - a		0,75%
augmentation CSG * - b		1,67%
perte de rémunération pour les agents (b-a)		0,92%

(*) : taux retenu pour l'assiette de la CSG sur une base 100

Pour couvrir ce différentiel, la rémunération complémentaire doit être calculée selon la formule suivante :

Rémunération brute 1 ^{er} mois complet du contrat en cours x 0,92%

L'assiette de rémunération brute globale à prendre en compte est constituée par la rémunération brute (entendue comme l'ensemble des éléments de rémunération soumis à CSG) perçue sur le 1^{er} mois complet payé dans le cadre du contrat en cours au moment où l'avenant est signé.

Cette rémunération complémentaire n'a pas pour objet de couvrir de manière rétroactive le non-versement de l'IC CSG au titre des précédents contrats de recrutement conclus après le 1^{er} janvier 2018.

2. Formalisation de l'avenant au contrat fixant la rémunération complémentaire

Le support juridique de la relation entre l'agent et l'administration, et donc de la rémunération de l'agent, étant constitué du contrat de recrutement, le versement et le montant de cette rémunération complémentaire devront être fixés par un avenant à ce contrat selon les modèles présentés en annexe.

3. Modalités de liquidation de la rémunération complémentaire

Le montant de la rémunération complémentaire est fixé et versé mensuellement et n'a pas vocation à évoluer en même temps que la rémunération de l'agent prévue au contrat en cas de modification de la quotité de travail de l'agent, à la hausse ou à la baisse, ou pour congés pour raison de santé.

Lors du 1^{er} versement, pourra être intégré le montant calculé au titre des mois écoulés depuis la signature du contrat en cours jusqu'à la signature de l'avenant.

Pour les personnels relevant du titre 2, dans l'application PAY de la DGFIP, vous veillerez à notifier cette rémunération complémentaire par mouvement de type 22 de code indemnité « 0362-complément de rémunération » porteur en données B d'un montant pré calculé selon les modalités ci-dessus indiquées au paragraphe II.1.

Pour les agents concernés dont la rémunération est assurée sur leur budget propre par les EPLE, le montant de l'élément variable porteur de l'indemnité compensatrice de la CSG devra être modifié à hauteur du montant du complément de rémunération calculé, le cas échéant majoré, pour le seul mois d'installation, des régularisations rétroactives au titre du contrat en cours.

Mes services restent à votre disposition pour tout complément d'information.

Pour le ministre de l'éducation nationale,
de la jeunesse et des sports,
Pour la directrice des affaires financières, empêchée,
Le chef de service, adjoint à la directrice,

Frédéric BONNOT