



**Le PARI de  
l'intelligence**

**Accompagnant d'élève en situation de handicap, voilà une bien belle dénomination pour une mission tout aussi belle** : aider des enfants souffrants de difficultés psychologiques, intellectuelles ou physiques à poursuivre une scolarité aussi normale que possible en milieu ordinaire. Demandé depuis longtemps par les parents, cet accompagnement a vu le jour en 2002 et il a d'abord été confié à des Aed-AVS (assistant d'éducation – auxiliaire de vie scolaire) et à des personnels recrutés en contrats aidés (emplois jeunes, puis contrats CUI-CAE).

Cette nouvelle mission assumée par l'Education nationale a été confortée par la loi du 11 février 2005 pour « *l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* » qui affirme le droit pour chaque enfant à une scolarité en milieu ordinaire, au plus près de son domicile, avec une compensation de son handicap par un accompagnement humain. **L'école inclusive était née !** C'était l'occasion pour le Ministère de l'Education nationale de créer un nouveau corps spécialement formé à cette tâche. Hélas, il n'en a rien été.

L'accompagnement humain a continué à être assuré par des personnels précaires, non formés à cette tâche, sous rémunérés, mal considérés et ne bénéficiant même pas d'une dénomination spécifique. Ce dernier élément a cependant pris fin le 28 décembre 2013 grâce à l'article 124 de la loi de finances pour 2014 qui a inséré dans le Code de l'Education un nouveau chapitre intitulé « *dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap* ». **Les AESH avaient discrètement vu le jour** et, depuis, votre nombre n'a cessé d'augmenter puisqu'il est passé de 25.553 à la rentrée 2014 à 92.051 à la rentrée 2019.

Cette explosion des effectifs fait que vous représentez aujourd'hui près de 8 % des personnels du Ministère de l'Education nationale et plus du tiers des personnels non enseignants. **Vous êtes ainsi devenus un maillon essentiel du fonctionnement du système scolaire.** Cela a conduit à quelques améliorations de votre statut, dont les principales ont été d'abord la possibilité d'accéder à un CDI après 6 ans d'exercice en CDD, puis l'allongement de la durée des CDD à 3 ans, le calcul de la rémunération sur une base minimale de 41 semaines et la mise en place d'une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures.

**Mais, malgré ces avancées incontestables qui vont dans le sens d'une professionnalisation bienvenue de votre métier, il y a encore beaucoup de progrès à faire.** Parmi eux, Action & Démocratie met en priorité l'augmentation de votre rémunération, qui est aujourd'hui indigne de la mission difficile que vous accomplissez, la hausse de votre quotité de travail qui n'est actuellement en moyenne que de 61,7 % et votre intégration pleine et entière dans la communauté éducative. Votre métier doit être considéré à sa juste valeur. Nous nous battons pour et, nous en sommes convaincus, vous aussi.

**C'est pourquoi nous mettons à votre disposition ce guide qui recense de façon exhaustive vos droits**, qu'il faut connaître pour pouvoir les faire respecter, **ainsi que vos obligations**, qu'il faut connaître également afin qu'aucune tâche non liée à l'exercice de votre mission ne vous soit imposée.

# I) STATUT ET FONCTIONS

## Le statut et les textes de référence

Un AESH a le statut de **contractuel de droit public**. Cela signifie qu'il est recruté sous contrat de droit public par un employeur public sans être fonctionnaire pour autant. A ce titre, il n'est pas géré par le Code du travail, mais par un ensemble de lois, décrets, arrêtés et circulaires. En cas de litige, ce n'est pas le Conseil de Prud'hommes qu'il doit saisir, mais le Tribunal administratif.

Les principaux textes qui régissent les AESH sont au nombre de 6 :

- le décret n° 86-83 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
- le décret n° 2014-724 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi partiellement modifié par le décret n° 2018-666
- l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel
- la circulaire n° 2017-084 relative aux missions des AESH
- la circulaire n° 2019-090 précisant le cadre de gestion
- la loi n° 2019-828 créant les PIAL.

L'essentiel du contenu de ces textes est repris par l'article L 917-1 du Code de l'éducation.

Les AESH apportent une aide humaine à des élèves en situation de handicap. Il s'agit d'un **accompagnement généraliste** qui a pour objectif, non pas de se substituer aux élèves aidés, mais d'accroître leur autonomie. En aucun cas, les AESH ne doivent procéder à des adaptations pédagogiques ou d'enseignement. C'est de la compétence des enseignants.



*En cas de litige, l'AESH ne doit pas saisir le Conseil de Prud'hommes, mais le Tribunal administratif.*

## Les différentes catégories

Les AESH se répartissent en trois catégories :

- les **AESH-i** lorsque l'accompagnement est notifié à titre individuel par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) en faveur d'un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu. La notification doit préciser le temps d'accompagnement par semaine et les AESH ne peuvent alors s'occuper que d'un seul élève, ce qui se traduit par un contrat à temps incomplet.
- les **AESH-m** lorsque l'accompagnement est notifié à titre mutualisé par la CDAPH en faveur d'élèves qui ne nécessitent pas un accompagnement soutenu et continu. La notification doit préciser les activités de l'aide humaine et les AESH s'occupent successivement ou simultanément de plusieurs élèves, tout en consacrant à chacun une plage horaire fixe déterminée en accord avec le supérieur hiérarchique.
- les **AESH-co** lorsque l'accompagnement se fait à titre collectif en faveur d'élèves orientés par la CDAPH en Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (ULIS). L'aide n'est pas notifiée par la CDAPH, mais décidée par l'Education nationale et les AESH

l'exécutent sous la responsabilité de l'enseignant coordonnateur de l'ULIS, tout en participant à l'encadrement et à l'animation des actions éducatives menées par l'ULIS.

Depuis la rentrée 2019, il existe aussi des **AESH référents**. Identifiés au sein de chaque département par les services départementaux en lien avec les services académiques, ils ont pour mission d'apporter un appui méthodologique aux AESH d'un territoire déterminé. Ils conseillent donc les AESH qui les sollicitent volontairement ou ceux en difficulté qui leur sont signalés par leur supérieur hiérarchique ou par le coordonnateur du PIAL.

Cet appui peut être apporté soit lors d'un entretien entre pairs, avec ou sans la présence de l'enseignant, soit pendant le temps de classe en présence de l'enseignant et de l'élève accompagné. L'exercice de cette mission doit figurer expressément dans le contrat de l'AESH référent et leur temps de service doit être ajusté, si nécessaire à la hausse, afin d'intégrer cette mission supplémentaire. Il donne droit à la perception d'une indemnité de 600 euros bruts par an.



*Les AESH référents ne possèdent aucune autorité d'aucune sorte sur les autres AESH. Ce sont des pairs qui fournissent des conseils.*

## Les fonctions d'accompagnement

Les activités des AESH sont strictement limitées. Elles sont au nombre de 22, réparties en trois catégories :

→ **l'accompagnement des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissage** : ce domaine, qui constitue le cœur du métier d'AESH, comprend 8 activités

- stimuler les activités sensorielles, motrices et intellectuelles de l'élève en fonction de son handicap, de ses possibilités et de ses compétences
- utiliser des supports adaptés et conçus par des professionnels pour l'accès aux activités, comme pour la structuration dans l'espace et dans le temps
- faciliter l'expression de l'élève, l'aider à communiquer
- rappeler les règles à observer durant les activités
- contribuer à l'adaptation de la situation d'apprentissage en lien avec l'enseignant, par l'identification des compétences, des ressources et des difficultés de l'élève
- soutenir l'élève dans la compréhension et dans l'application des consignes pour favoriser la réalisation de l'activité conduite
- assister l'élève dans l'activité d'écriture et dans la prise de notes, quel que soit le support utilisé
- appliquer les consignes prévues par la réglementation relative aux aménagements des conditions de passation des épreuves d'examens ou de concours et dans les situations d'évaluation, lorsque sa présence est requise

→ **l'accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle** : ce domaine, qui sort du cadre strictement scolaire, comprend 5 activités

- participer à la mise en œuvre de l'accueil en favorisant la mise en confiance de l'élève et de l'environnement
- favoriser la communication et les interactions entre l'élève et son environnement
- sensibiliser l'environnement de l'élève au handicap et prévenir les situations de crise, d'isolement ou de conflit

- favoriser la participation de l'élève aux activités prévues dans tous les lieux de vie considérés
- contribuer à définir le champ des activités adaptées aux capacités, aux désirs et aux besoins de l'élève. Dans ce cadre, proposer à l'élève une activité et la mettre en œuvre avec lui

→ **l'accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne** : ce domaine, qui se fait en dehors du temps d'apprentissage, comprend 9 activités dont certaines ne concernent qu'une partie des élèves accompagnés

- observer et transmettre les signes révélateurs d'un problème de santé
- s'assurer que les conditions de sécurité et de confort sont remplies
- assurer le lever et le coucher
- aider à l'habillage et au déshabillage
- aider à la toilette, lorsque celle-ci n'a pas fait l'objet d'une prescription médicale, et aux soins d'hygiène
- aider à la prise des repas. Veiller si nécessaire au respect du rythme prescrit, à l'hydratation et à l'élimination
- veiller au respect du rythme biologique
- aider à l'installation matérielle de l'élève dans les lieux de vie considérés
- permettre et faciliter les déplacements de l'élève dans l'établissement ou à l'extérieur, ainsi que les transferts.

Les activités sont donc très variées et ne se limitent pas seulement à l'aide des élèves en classe lors des situations d'apprentissage. Elles nécessitent une **véritable polyvalence** des AESH. Cependant, seules celles qui figurent dans le Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) et dans le Projet d'Accueil Individualisé (PAI) des élèves accompagnés doivent être accomplies.



*Un AESH peut accompagner un élève pendant le temps de la récréation, mais la surveillance de la récréation ne peut pas lui être confiée en pleine responsabilité*

## Les autres fonctions

En plus des activités consacrées à l'accompagnement des élèves, l'AESH participe **avant que ne débute l'accompagnement effectif** à une rencontre en compagnie d'un membre de l'équipe éducative (souvent le directeur de l'école ou le chef d'établissement, mais il peut aussi s'agir d'un enseignant) avec l'élève qui sera accompagné et avec sa famille. L'objectif est de permettre la création d'une relation de confiance et la meilleure prise en compte possible des besoins de l'élève.

L'AESH contribue aussi à la mise en œuvre du PPS de l'élève accompagné et à son suivi. Pour ce faire, il a accès à tous les documents utiles, notamment au livret du parcours inclusif de l'élève accompagné, et il est associé aux réunions des équipes de suivi de la scolarisation.

L'AESH peut également être amené à participer aux dispositifs Ecole ouverte et stages de réussite si l'élève accompagné est concerné. De même, il participe aux sorties scolaires sans nuitée si cela n'entraîne pas de modification de son emploi du temps. Par contre, sa participation aux sorties scolaires avec nuitée ne peut se faire que sur la base du volontariat et avec l'accord de l'employeur qui doit alors établir au moins un mois avant la sortie un avenant au contrat.

Enfin, l'AESH peut intervenir sur les « temps hors scolaire » comme la restauration et les activités périscolaires. Trois cas de figure existent alors : l'AESH est mis à disposition d'une collectivité locale par son employeur et la charge financière de cette mise à disposition revient à la collectivité locale ; l'AESH est directement recruté par la collectivité locale, ce qui est encore très rare ; l'AESH est recruté conjointement par l'Education nationale et par la collectivité locale qui s'entendent sur la mise en œuvre de l'accompagnement hors temps scolaire.



*Lorsqu'un AESH accompagne un élève pendant une sortie scolaire, il ne doit pas être compté comme personnel dans le taux d'encadrement*

## **II) LE DÉROULEMENT DE LA CARRIÈRE**

### **La candidature**

Pour devenir AESH, il n'existe pas de concours. Il faut faire **acte de candidature** par courrier ou par courriel auprès du Directeur Académique des Services de l'Education Nationale (DASEN) de son département. La candidature doit être accompagnée d'une lettre de motivation et d'un CV. Elle ne sera recevable que si l'une des trois conditions suivantes est remplie par le candidat :

- être titulaire du Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social (DEAES) créé en 2016 ou d'un autre diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne
- justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 9 mois dans le domaine de l'accompagnement des personnes ou des élèves et étudiants en situation de handicap, notamment en contrat d'Aed-AVS ou en contrat aidé CUI-CAE
- être titulaire d'un titre, d'un diplôme ou d'une qualification classé au moins au niveau IV, ce qui correspond au baccalauréat

**Aucune condition de nationalité n'est exigée.**

Les candidats français doivent jouir des droits civiques, ne pas avoir de mention sur le bulletin n°2 de leur casier judiciaire incompatible avec l'exercice de la mission d'AESH et ne pas avoir subi dans un pays étranger une condamnation incompatible avec l'exercice de ces mêmes fonctions.

Les candidats étrangers, ils doivent être en position régulière au regard du code d'entrée et du séjour des étrangers en France, avoir satisfait aux obligations militaires de l'Etat dont ils sont ressortissants et ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation en France ou à l'étranger incompatible avec l'exercice de la mission d'AESH.

Tous les candidats doivent remplir les conditions d'aptitude physique nécessaires à la compensation du handicap.



*Les offres d'emploi en CDD doivent obligatoirement être publiées sur le site <https://place-emploi-public.gouv.fr>*

## Le recrutement en CDD

La candidature est examinée par une **commission de recrutement** présidée par le DASEN, qui l'avalise ou la rejette. Si elle est retenue, le candidat est reçu par une **commission d'entretien** présidée soit par l'IEN, s'il s'agit de pourvoir un poste dans le 1<sup>er</sup> degré, soit par le chef d'établissement s'il s'agit d'un poste dans le 2<sup>nd</sup> degré. Le résultat de l'entretien est communiqué à l'autorité chargée du recrutement, c'est-à-dire le DASEN qui agit par délégation du Recteur d'académie et parfois les chefs d'établissement pour les AESH-co, qui formalise l'embauche.

Le recrutement donne lieu à la rédaction et à la **signature d'un contrat**. Depuis décembre 2019, sa durée est nécessairement de **3 ans**. Il doit comporter, conformément au modèle de CDD publié au Bulletin Officiel de juin 2019 (voir annexe 1), les fonctions qui seront exercées, la date de prise d'effet, la durée de la période d'essai, la durée annuelle du service et le nombre de semaines (entre 41 et 45) pendant lequel il sera réparti, le lieu d'exercice ainsi que la résidence administrative et enfin l'indice retenu pour la rémunération.

La **période d'essai** n'est pas obligatoire, mais presque tous les contrats en prévoient une. Sa durée maximale est de trois mois. Dans la plupart des cas, elle est limitée à deux mois et elle peut être renouvelée une seule fois pour une durée maximale égale à celle de la période initiale. Elle permet, pour l'autorité de recrutement, d'apprécier les qualités professionnelles de l'AESH nouvellement recruté, et pour celui-ci, de vérifier en situation si les missions à accomplir lui conviennent vraiment.



*Seuls les AESH titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme au moins équivalent peuvent accompagner les élèves en classe de seconde, première et terminale*

## Les principaux droits et l'emploi du temps

Une fois recruté, l'AESH reçoit comme tous les agents de l'Education nationale un NUMEN et une adresse électronique professionnelle. Il doit pouvoir accéder aux salles des personnels et à tous les outils de son lieu d'exercice, notamment les équipements informatiques, nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions. Il est placé sous l'autorité hiérarchique et fonctionnelle de l'Inspecteur de l'Education nationale (IEN) s'il exerce ses fonctions dans le 1<sup>er</sup> degré et du chef d'établissement s'il exerce ses fonctions dans le 2<sup>nd</sup> degré.

Si l'AESH n'est pas titulaire du DEAES ou d'un autre diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, il doit bénéficier d'une **formation d'adaptation à l'emploi**. La durée de cette formation est d'au moins **60 heures**. Cette formation est obligatoire et elle est incluse sur le temps de service effectif. En outre, il peut bénéficier, toujours sur son temps de service effectif mais sans que ce soit une obligation, d'une formation permettant l'obtention du DEAES.

Son emploi du temps est élaboré par le chef d'établissement ou par le directeur d'école agissant comme délégué de l'autorité de l'IEN. En cas d'exercice de son service en partie dans le 1<sup>er</sup> degré et en partie dans le 2<sup>nd</sup> degré, il est défini par ces deux autorités qui se coordonnent afin de fournir à l'AESH une information précise sur l'organisation de son service. **Dans tous les cas, il doit être tenu compte des contraintes géographiques locales ainsi que des contraintes familiales et de déplacement de l'AESH.**





*L'AESH dispose d'un interlocuteur Ressources Humaines dont les coordonnées doivent lui être fournies lors de son recrutement*

## La modification et le renouvellement du contrat

Le contrat de l'AESH peut faire l'objet d'un avenant lorsqu'un **élément substantiel de son contrat initial** est modifié, comme par exemple la durée de son service ou son lieu d'exercice. La proposition de modification lui est alors adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'AESH dispose **d'un mois** pour faire connaître son acceptation ou son refus. A défaut de réponse dans ce délai, le refus est supposé par l'administration qui est en droit de procéder au licenciement.

Lorsque le CDD arrive à son terme, l'employeur fait connaître à l'AESH son intention de le renouveler ou non. Cette notification doit être faite au moins **deux mois avant le terme du contrat** par lettre recommandée avec avis de réception. L'AESH dispose alors d'un délai de **huit jours** pour faire connaître son acceptation ou son refus. En l'absence de réponse dans ce délai, le refus est supposé et l'AESH cessera d'exercer ses fonctions au terme des trois ans de son contrat.



*En cas de non-renouvellement reposant sur un motif étranger à l'intérêt du service, le juge administratif considère la décision comme entachée d'une erreur de droit*

## Le passage en CDI

**Après six ans d'exercice, l'AESH peut accéder à un CDI** qui est signé par le Recteur d'académie ou par le DASEN agissant par délégation. Cette durée de six ans, qui est la seule et unique condition requise, est calculée en additionnant toutes les périodes de services, y compris celles exercées de façon discontinue sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois. Les services effectués en qualité d'Aed-AVS sont également comptabilisés.

La décision est annoncée de vive voix lors d'un **entretien préalable** à la notification qui, elle, doit se faire au moins trois mois avant que la durée totale des contrats n'atteigne six ans. Elle est transmise par lettre recommandée avec avis de réception. L'AESH dispose d'un délai de **huit jours** pour faire connaître son acceptation ou son refus. En l'absence de réponse dans ce délai, le refus est supposé par l'administration et l'AESH est maintenu dans ses fonctions jusqu'au terme de son CDD qui ne pourra plus être renouvelé.

**Le CDI bénéficie de la portabilité.** Cela signifie que si un AESH en CDI change d'établissement, de département ou d'académie et s'il est réemployé pour exercer les mêmes fonctions, il est obligatoirement recruté en CDI et il ne doit pas être soumis à une période d'essai. Pour autant, cette portabilité n'entraîne pas la conservation des clauses du contrat, notamment la durée du service, puisque l'AESH est désormais soumis aux conditions d'emploi du nouvel employeur.



*Lorsqu'un AESH justifie de 6 ans de service avant la fin de son CDD en cours, celui-ci est automatiquement requalifié en CDI par avenant*

## L'évaluation de la valeur professionnelle

**L'AESH bénéficie au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel.** Dans les faits, un premier entretien a souvent lieu à l'issue de la première année de contrat afin de vérifier l'efficacité de l'agent, de repérer d'éventuelles insuffisances et de mettre en place si nécessaire un accompagnement et des formations adaptées. Un deuxième entretien est réalisé à la fin du contrat initial de trois ans et un troisième a lieu au cours de la cinquième année pour mettre en place des mesures d'accompagnement dans la perspective de la cédésation.

L'entretien est mené par le chef d'établissement, si l'AESH exerce ses fonctions dans le 2<sup>nd</sup> degré, ou par l'IEN, s'il les exerce dans le 1<sup>er</sup> degré. Il est organisé **pendant le temps de service de l'AESH** et il se déroule **sur le lieu de travail** de l'AESH qui doit en être informé au moins huit jours avant. En cas de service partagé entre le 1<sup>er</sup> degré et le 2<sup>nd</sup> degré, c'est le Recteur qui détermine la façon dont se déroule l'entretien. A son issue, un compte-rendu est rédigé.

L'objectif de cet entretien est de déterminer la **valeur professionnelle** de l'AESH. Pour ce faire, la personne qui mène l'entretien s'appuie sur une liste de **20 critères d'appréciation** (voir annexe 2) au sein de laquelle il retient ceux qu'il estime pertinents au regard des missions effectuées. Ces critères se répartissent en trois catégories : les compétences professionnelles et la technicité ; la contribution à l'activité du service ; les capacités professionnelles et relationnelles. Chaque catégorie donne lieu à l'attribution d'une mention qui peut être « *expert* », « *maîtrise* », « *à développer* » ou « *à acquérir* ».

Le compte-rendu de l'entretien est notifié à l'AESH. Dans un délai de **quinze jours francs** à compter de cette notification, il peut adresser une demande de révision au Recteur d'académie par la voie hiérarchique. Celui-ci dispose alors du même délai de quinze jours francs pour faire connaître sa réponse. En cas de maintien des avis contestés, l'AESH peut saisir la Commission Consultative Paritaire (CCP) dans un délai d'un mois. A l'issue de la réunion de cette Commission, le compte-rendu définitif de l'entretien est notifié à l'AESH.



*L'évaluation de la valeur professionnelle peut donner lieu à la révision à la hausse de la rémunération de l'AESH, mais ce n'est pas une obligation*

## **La fin de contrat**

Le contrat de l'AESH est très souvent renouvelé. Mais **il peut prendre fin à l'initiative de l'AESH** dans trois cas de figure : la résiliation du contrat pendant la période d'essai, qui ne nécessite aucun préavis ni aucune justification ; l'abandon de poste qui consiste en une absence irrégulière, totale et prolongée de l'AESH, qui ne permet pas de percevoir les allocations chômage ; la démission qui se fait par lettre recommandée avec avis de réception auprès de l'employeur avec respect d'un préavis de huit jours à deux mois en fonction de l'ancienneté de service.

**Le contrat peut également prendre fin à l'initiative de l'employeur** lorsque celui-ci procède au licenciement de l'AESH. Les motifs de licenciement sont au nombre de cinq : la faute disciplinaire grave ; l'insuffisance professionnelle lorsque l'AESH ne répond plus aux exigences de l'intérêt du service, qui doit reposer sur des faits précis et incontestables ; l'inaptitude physique, uniquement en cas d'impossibilité de reclassement ; la suppression du besoin qui a justifié le recrutement ; le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat.





*Depuis 2020, la fin de contrat peut se faire par une rupture conventionnelle entamée à l'initiative de l'AESH ou de l'employeur*

## Le licenciement

Lorsque l'employeur envisage un licenciement, il doit convoquer l'AESH à un **entretien préalable** par lettre recommandée avec avis de réception afin de lui faire connaître les motifs de sa décision. **L'AESH peut être accompagné lors de cet entretien par la ou les personnes de son choix.** La CCP doit ensuite être consultée. Puis le licenciement est notifié à l'AESH par une lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle figurent le ou les motifs du licenciement ainsi que sa date d'entrée en vigueur.

**Un préavis de licenciement** doit être respecté, sauf lorsque le licenciement a lieu pour faute disciplinaire grave ou pour insuffisance physique. Il est de huit jours lorsque l'ancienneté de service est inférieure à 6 mois, d'un mois lorsque l'ancienneté de service est comprise entre 6 et 24 mois et de deux mois lorsque l'ancienneté de service est supérieure à 24 mois. Une **indemnité de licenciement** doit aussi être versée : elle est égale à ½ mois de salaire brut pour chacune des douze premières années de service et à 1/3 de mois de salaire pour chacune des années suivantes.

L'indemnité de licenciement n'est pas due lorsque le licenciement a lieu durant la période d'essai ou à son issue, pour faute disciplinaire grave, pour non renouvellement du titre de séjour de l'AESH étranger, pour déchéance des droits civiques ou pour condamnation à une interdiction d'exercer un emploi public ou un emploi en contact avec des mineurs. Elle n'est pas due non plus lorsque l'AESH licencié est reclassé sur un autre poste.



*La notification du licenciement doit impérativement préciser, s'il y a lieu d'en verser une, les modalités de versement de l'indemnité de licenciement*

## Une nouveauté en voie de généralisation : les PIAL

Depuis la loi sur l'école de la confiance du 26 juillet 2019 et la circulaire de rentrée 2019 sur l'école inclusive, des **Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL)** ont été créés. Ils ont pour mission de mieux prendre en compte les besoins éducatifs particuliers des élèves et surtout de coordonner les moyens d'accompagnement humains au sein des écoles et des établissements scolaires. Déployés de manière progressive dans chaque département, ils ont vocation à être généralisés dès 2022.

C'est le DASEN qui pilote tous les PIAL d'un département. Il en désigne les responsables, à savoir l'IEN pour les PIAL du 1<sup>er</sup> degré, le chef d'établissement pour les PIAL du 2<sup>nd</sup> degré et l'un des deux voire les deux pour les PIAL inter-degré. **Les AESH sont affectés dans les PIAL par le Service de l'Ecole Inclusive (SEI)** en fonction des notifications d'aide humaine par la CDAPH. Le SEI s'occupe également de la gestion des contrats des AESH, du suivi de leur carrière et de leur formation initiale et continue.

Le pilotage des PIAL à l'échelle locale se fait soit par l'IEN, soit par le directeur d'école qui agit par délégation de cette mission, soit par le chef d'établissement. Il s'appuie sur un **coordonnateur** qui établit **l'emploi du temps des AESH**, le module en fonction des circonstances et anticipe les besoins d'aide humaine pour l'année suivante. L'emploi du temps doit prendre en compte les temps de déplacement entre les différents lieux (écoles ou établissements) où l'AESH est affecté.



Lorsque l'élève accompagné est absent pendant une durée inférieure à 48 heures, l'emploi du temps de l'AESH ne peut pas être modifié

### III) LA RÉMUNÉRATION

#### Les règles en vigueur

Le traitement des AESH répond à cinq règles : il se situe dans un **espace indiciaire** fixé en 2014 qui est compris entre l'indice majoré 313 et l'indice majoré 363 ; il est fixé au niveau plancher de cet espace indiciaire lors de la mise en place du premier CDD ; il fait l'objet d'un réexamen tous les trois ans qui peut déboucher, sans que cela ne soit une obligation, sur une augmentation ; en cas d'augmentation du traitement, elle ne peut excéder 6 points d'indice tous les trois ans ; il ne peut être inférieur au SMIC.

Cette dernière règle s'est traduite, du fait du gel du point d'indice alors que le SMIC connaît chaque année une hausse, par le rétrécissement de la plage indiciaire et par la diminution du nombre de niveaux qui la compose. Initialement fixé à 11 avec à la clé la possibilité de gagner 50 points d'indice, soit 234 euros brut par mois, il se limite aujourd'hui à 7 avec la possibilité de gagner 29 points d'indice, soit 135 euros bruts par mois. **Le gain salarial possible au cours de la carrière d'AESH a donc été pratiquement divisé par deux.**

Espace indiciaire de référence au 1<sup>er</sup> avril 2021

Indice de référence	Indice brut	Indice majoré
Niveau plancher	354	332
Niveau 2	359	335
Niveau 3	367	340
Niveau 4	376	346
Niveau 5	384	352
Niveau 6	393	358
Niveau 7	400	363



L'augmentation maximale de 6 points d'indice après trois ans d'exercice correspond à une somme mensuelle ridicule : 28,12 euros bruts ... soit 22,60 euros nets

#### Le traitement net mensuel

Pour déterminer le traitement, il faut d'abord calculer **la quotité de travail**. Elle s'obtient en multipliant le nombre d'heures hebdomadaires par le nombre de semaines travaillées (habituellement ce nombre est de 41, mais il peut aller jusqu'à 45) puis en divisant le résultat par le nombre d'heures dues par un agent travaillant à temps plein, soit 1.607. Ainsi, pour un AESH travaillant 26 heures par semaine avec une durée de service répartie sur 41 semaines, la quotité est de  $(26 \times 41) / 1607 = 0,66$  ... soit 66%

Ensuite, il faut multiplier cette quotité par le traitement net mensuel correspondant à l'indice de rémunération. Ce traitement net mensuel se trouve dans la dernière colonne du tableau ci-dessous, qui reprend les montants applicables à partir du 1<sup>er</sup> avril 2021

niveau de référence	indice majoré	traitement brut annuel	traitement brut mensuel	cotisations retraite	prélèvements sociaux	traitement net mensuel
niveau plancher	332	18669,12	1555,76	157,13	148,27	1250,36
niveau 2	335	18837,82	1569,82	158,55	149,61	1261,66
niveau 3	340	19118,98	1593,25	160,92	151,84	1280,49
niveau 4	346	19456,38	1621,36	163,76	154,52	1303,09
niveau 5	352	19793,77	1649,48	166,60	157,20	1325,68
niveau 6	358	20131,16	1677,60	169,44	159,88	1348,28
niveau 7	363	20412,32	1701,03	171,80	162,11	1367,11

Ainsi, pour un AESH dont la quotité est de 66% et dont l'indice majoré est de 340, ce qui correspond au niveau 3, le traitement net mensuel est de  $1.280,49 \times 0,66 = 845,12$  euros.



*Le traitement des AESH n'est pas soumis à la retenue pour Pension Civile comme les fonctionnaires, mais aux cotisations sociales vieillesse et IRCANTEC*

## Le salaire net mensuel total

En plus de son traitement, l'AESH peut percevoir la **part fixe du Supplément familial de Traitement (SFT)** s'il a au moins un enfant de moins de 20 ans à sa charge. Son montant brut mensuel pour un agent exerçant à temps complet est de 2,29 euros pour un enfant, de 73,79 euros pour deux enfants, de 183,56 euros pour trois enfants et de 130,81 euros par enfant supplémentaire. Mais lorsque l'agent ne travaille pas à temps complet, ce qui est le cas de 97,7 % des AESH, le montant du SFT doit être multiplié par la quotité travaillée.

L'AESH peut également percevoir une **indemnité de résidence** en fonction du lieu où il habite. Elle s'élève à 3% du traitement brut s'il réside dans une commune située en zone 1 et à 1% s'il réside dans une commune située en zone 2. La liste des communes situées en zone 1 et en zone 2 figure en annexe de la circulaire n° 1996 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001 consultable en ligne.

Pour déterminer le salaire net mensuel total, il faut calculer le total des rémunérations additionnelles (SFT + indemnité de résidence + indemnité compensatrice de la CSG) et en multiplier le montant par **0,8036975**. Il suffit ensuite d'additionner le résultat obtenu au traitement net mensuel.



*Pour percevoir la part fixe du SFT, l'AESH doit en demander l'attribution par écrit à sa direction des ressources humaines*

## Le cumul d'activités

Comme tout agent public, l'AESH doit consacrer la totalité de son activité professionnelle aux missions qui lui sont confiées. **Il peut cependant exercer, à titre accessoire, une autre activité lucrative à condition que cette activité soit compatible avec ses fonctions et qu'elles n'affectent pas leur réalisation.** Si sa quotité de travail est inférieure ou égale à 70%, l'AESH est simplement tenu d'informer son employeur de ce cumul d'activités par une déclaration écrite.

Si la quotité de travail est supérieure à 70%, il faut faire une **demande écrite d'autorisation** de cumul d'activités auprès de l'employeur. Celui-ci vérifiera le caractère accessoire de l'activité et sa compatibilité avec les fonctions d'AESH. Le cumul d'activités pourra être refusé si l'intérêt du service le justifie ou si les informations fournies sont inexactes ou incomplètes, sauf s'il s'agit de la production d'une œuvre de l'esprit.

Les activités susceptibles d'être autorisées sont essentiellement la vente de biens produits personnellement par l'AESH, les travaux de faible importance réalisés chez des particuliers, l'activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale ou commerciale et l'aide à domicile à un ascendant, à un descendant ou à son conjoint. Il y a aussi les activités à caractère sportif ou culturel accomplies au sein d'une entreprise ou d'une association à but lucratif.



*En cas de non déclaration du cumul, les sommes perçues au titre des activités non autorisées peuvent être retenue sur le traitement*