

Le guide des AESH





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 discrètement 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 109.414 à la rentrée 2020.

Cette explosion des effectifs fait que vous représentez aujourd'hui près de 9 % 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 la possibilité d'accéder à un CDI après 6 ans d'exercice en CDD, l'allongement de la durée des CDD à 3 ans, le calcul de la rémunération sur une base minimale de 41 semaines, la mise en place d'une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures et enfin le passage automatique à un niveau de rémunération plus élevé tous les 3 ans.

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 une augmentation substantielle 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.

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 7 :

- 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.
- Le décret n° 2021-1106 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH

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

Le rôle des AESH est d'apporter 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 malheureusement 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. Il y en a 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



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^{er} degré, soit par le chef d'établissement s'il s'agit d'un poste dans le 2nd 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, de première et de 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^{er} degré et

et du chef d'établissement s'il exerce ses fonctions dans le 2nd 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.

L'emploi du temps est élaboré par le chef d'établissement ou par le directeur d'école agissant comme déléataire de l'autorité de l'IEN. En cas d'exercice de son service en partie dans le 1^{er} degré et en partie dans le 2nd 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.

L'emploi du temps est annuel. Dans la mesure du possible, il est organisé de manière continue. Si tel n'est pas le cas, le temps compris entre deux activités prévues à l'emploi du temps ne constitue pas du temps de travail. **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 ou par le DASEN agissant par délégation. Cette durée de six ans, qui est la seule 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 2nd degré, ou par l'IEN, s'il les exerce dans le 1^{er} 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^{er} degré et le 2nd 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* », « *maitrise* », « *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.



Depuis le 1^{er} septembre 2021, l'évaluation de la valeur professionnelle n'a plus aucune conséquence sur l'évolution de la rémunération des AESH

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'incapacité 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 $\frac{1}{2}$ mois de salaire brut pour chacune des douze premières années de service et à $\frac{1}{3}$ 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^{er} degré, le chef d'établissement pour les PIAL du 2nd degré et l'un des

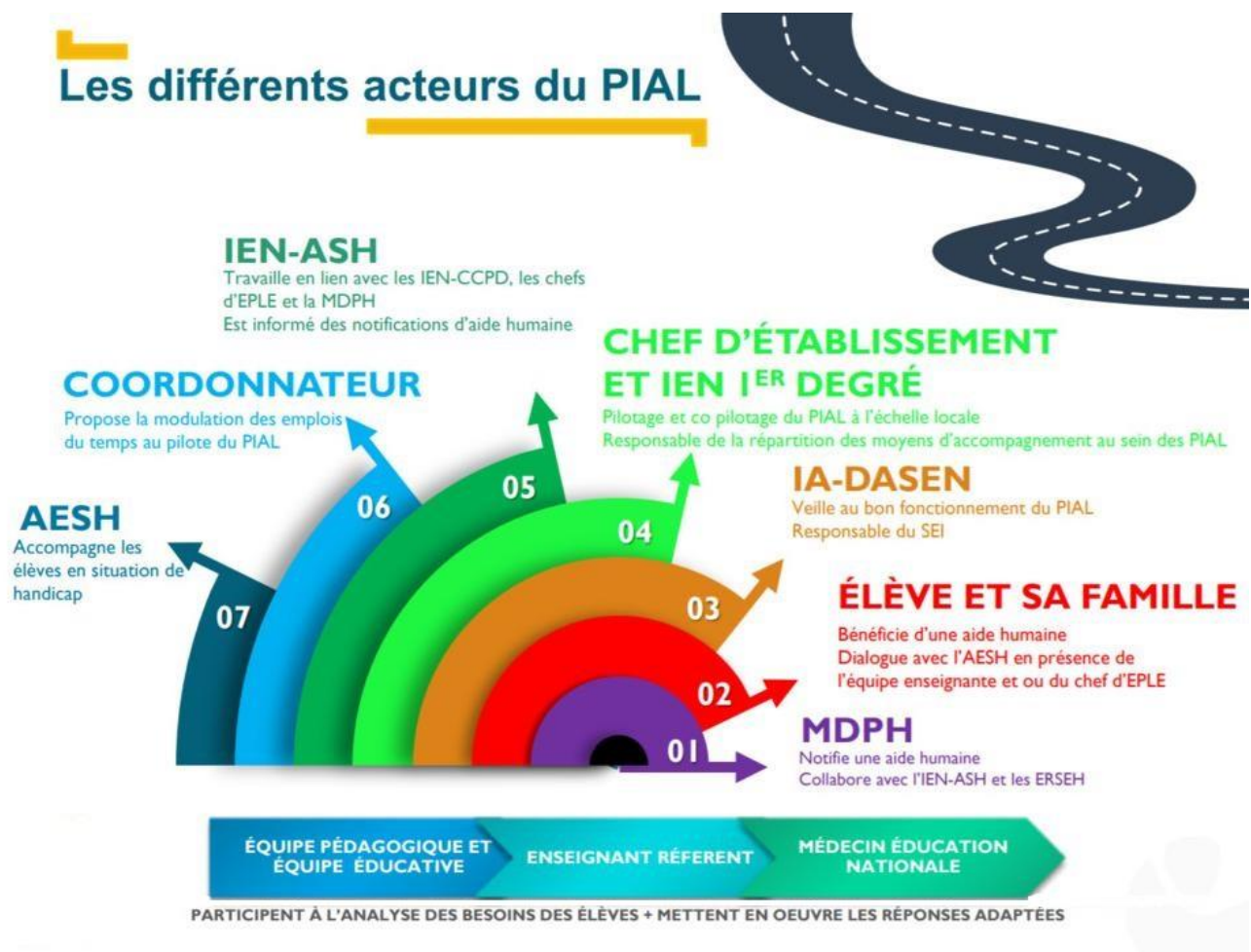
deux voire les deux pour les PIAL inter-degré. **Les AESH sont affectés dans les PIAL par le Service de l'Ecole Inclusive (SEI)** en fonction des notifications d'aide humaine par la CDAPH. Le SEI s'occupe également de la gestion des contrats des AESH, du suivi de leur carrière et de leur formation initiale 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 établissement) où l'AESH est affecté.

L'affectation en PIAL peut amener à effectuer une partie de l'emploi du temps en dehors de la commune de résidence personnelle ou administrative. Si la commune d'intervention n'est pas desservie par un moyen de transport public **ET** n'est pas limitrophe de la commune de résidence personnelle ou administrative, l'autorisation d'utiliser un véhicule personnel doit être accordée et une indemnité de transport est versée sur la base du tarif des indemnités kilométriques.



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



LA RÉMUNÉRATION

Les règles en vigueur

Le traitement des AESH répond à cinq règles : il se situe dans un **espace indiciaire** qui est compris depuis le 1^{er} septembre 2021 entre l'indice majoré 335 et l'indice majoré 435 ; il est fixé au niveau plancher de cet espace indiciaire lors de la mise en place du premier CDD ; il est revalorisé automatiquement tous les trois ans par le passage au niveau strictement supérieur ; le passage d'un niveau de rémunération à un autre permet de gagner 10 points d'indice ; le traitement ne peut en aucun cas être inférieur au SMIC.

La grille indiciaire de référence actuelle est constituée de 11 niveaux. Le dernier permet de gagner 100 points d'indice par rapport au niveau plancher, soit 376 euros nets par mois pour un contrat à temps complet. C'est une nette amélioration par rapport à la grille indiciaire antérieure qui ne permettait de gagner que 117 euros. Mais il faut 30 ans d'exercice du métier pour atteindre ce niveau sommital !

Espace indiciaire de référence

Indice de référence	Indice brut	Indice majoré
Niveau plancher	359	335
Niveau 2	374	345
Niveau 3	388	355
Niveau 4	404	365
Niveau 5	422	375
Niveau 6	437	385
Niveau 7	450	395
Niveau 8	463	405
Niveau 9	478	415
Niveau 10	493	425
Niveau 11	505	435



L'augmentation indiciaire de 10 points d'indice après trois ans d'exercice correspond à une somme mensuelle de seulement 46,86 euros bruts ... soit 37,66 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). Il faut ensuite diviser 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 $(26 \times 41) / 1607 = 0,66 \dots$ soit 66%

Temps travaillé	=	Nombre d'heures d'accompagnement par semaine	x	41 semaines
Quotité travaillée	=	Temps travaillé	÷	1607 h

Une fois que la quotité de travail est connue, il faut multiplier cette quotité par le traitement net mensuel correspondant au niveau de rémunération. Ce traitement net mensuel se trouve dans la dernière colonne du tableau ci-dessous.

niveau de référence	indice majoré	traitement brut annuel	traitement brut mensuel	cotisations retraite	prélèvements sociaux	traitement net mensuel
niveau plancher	335	18837,82	1569,82	158,55	149,61	1261,66
niveau 2	345	19400,14	1616,68	163,28	154,07	1299,32
niveau 3	355	19962,47	1663,54	168,02	158,54	1336,98
niveau 4	365	20524,79	1710,40	172,75	163,01	1374,64
niveau 5	375	21087,11	1757,26	177,48	167,47	1412,30
niveau 6	385	21649,44	1804,12	182,22	171,94	1449,97
niveau 7	395	22211,76	1850,98	186,95	176,40	1487,63
Niveau 8	405	22774,08	1897,84	191,68	180,87	1525,29
Niveau 9	415	23336,40	1944,70	196,41	185,33	1562,95
Niveau 10	425	23898,73	1991,56	201,15	189,80	1600,61
Niveau 11	435	24461,05	2038,42	205,88	194,27	1638,27

Ainsi, pour un AESH dont la quotité est de 66% et dont l'indice majoré est de 345, ce qui correspond au niveau 2, le traitement net mensuel est de $1.299,32 \times 0,66 = 857,55$ 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



ANNEXE 1 : modèle de CDD

Annexe 1 - Modèle de CDD AESH - Recrutement par le recteur ou son délégataire ou par l'EPL

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Contrat de recrutement à durée déterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap

Vu le Code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3 modifié, L. 916-2 et L.917-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation, notamment son article premier ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu la candidature présentée par M. Mme.....

Entre les soussignés :

Le chef d'établissement OU Le recteur OU Le DASEN

d'une part,

Civilité :	Nom d'usage	Nom de famille	Prénom
------------	-------------	----------------	--------

Né(e) le....

Domicilié(e) :.....

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - M. Mme est recruté(e) en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap pour assurer les fonctions : (rayer la mention inutile)

- d'accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne, dans les activités de la vie sociale et relationnelle et dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles) ;
- d'accompagnant des élèves en situation de handicap « référent »

M. Mme.... s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans les plans personnalisés de scolarisation des élèves qu'il/elle accompagne mentionnés à l'article L. 112-2 du Code de l'éducation.

Article 2 - Le présent contrat est conclu pour 3 ans du .../.../... au .../.../.... Il est renouvelable une fois.

Article 3 - Le présent contrat comprend une période d'essai d'une durée de [au plus trois mois] Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à trois mois.

Article 4 - La durée annuelle du service de M. Mme.... est fixée à.....heure(s) répartie(s) sur [entre 41 et 45] semaines, incluant la durée du service en présence de l'élève fixée à ... heures ainsi que les activités connexes et complémentaires à la réalisation de ces fonctions.

[Le cas échéant, il/elle réalise ... heures au titre de ses fonctions de référent].

Article 5 - M. Mme exercera ses fonctions auprès des élèves pour lesquels un accompagnement a été reconnu nécessaire par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou dans des dispositifs collectifs de scolarisation.

Article 6 - M. Mme exercera ses fonctions dans le/les école(s) et/ou établissement(s) suivants ou /dans le PIAL comprenant les écoles ou établissements suivants :

.....
La résidence administrative de M. Mme est constituée par le territoire de la commune

Article 7 - M. Mme perçoit la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice majoré ...).

La rémunération est fixée au prorata du temps de service déterminé à l'article 4.

L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial lui sont également versés.

Article 8 - M. Mme bénéficie d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont prévues à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Ces congés sont pris en période de vacances scolaires.

Article 9 - M. Mme...est soumis(e) aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État fixées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 susvisé.

Article 10 - Dans le cadre de ses fonctions, M. Mme...est tenu (e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent à l'exécution du service public de l'éducation nationale.

Fait à.....le/ ..

signature de l'autorité compétente

signature de l'intéressé(e)

Le chef d'établissement
OU Le recteur
Ou Le DASEN

L'intéressé(e)
(précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Ampliation
Intéressé(e) 1 ex.

Annexe 2 : modèle de compte-rendu d'entretien professionnel

Annexe 5 - Modèle de compte rendu pour l'entretien professionnel des AESH (à remplir par l'IEEN ou le chef d'établissement)

Date de l'entretien professionnel :

Agent	Supérieur hiérarchique direct
Nom : Prénom : Date de naissance :	Nom : Prénom : Corps-grade : Intitulé de la fonction : Structure :

1 - Description du poste occupé par l'agent

- Structure :
- Intitulé du poste :
- Date d'affectation :
- Quotité d'affectation :
- Missions du poste :

2 - Évaluation de la période écoulée

2.1 Rappel des missions confiées à l'agent (indiquer si des démarches ou moyens spécifiques ont été mis en œuvre pour les réaliser)

2.2 Événements survenus au cours de la période écoulée ayant entraîné un impact sur l'activité (nouvelles orientations, réorganisations, nouvelles méthodes, nouveaux outils, etc.)

3 - Valeur professionnelle et manière de servir de l'agent

3.1 Critères d'appréciation (l'évaluateur retient les critères pertinents figurant en annexe de l'arrêté du 27 juin 2014)

1 - Compétences professionnelles et technicité

- maîtrise technique de l'accompagnement d'élèves en situation de handicap ;
- implication dans l'actualisation de ses connaissances professionnelles, volonté de s'informer et de se former ;
- connaissance de l'environnement professionnel et capacité à s'y situer ;
- capacité d'anticipation et d'innovation ;
- capacité d'analyse, de synthèse et de résolution des problèmes ;
- qualités d'expression écrite ;
- qualités d'expression orale.

2. Contribution à l'activité du service

- capacité à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte ;
- dynamisme et capacité à réagir ;
- sens des responsabilités ;
- capacité de travail ;
- capacité à s'investir dans des projets ;
- sens du service public et conscience professionnelle ;
- capacité à respecter l'organisation collective du travail ;
- rigueur et efficacité (fiabilité et qualité du travail effectué, respect des délais, des normes et des procédures, sens de l'organisation, sens de la méthode, attention portée à la qualité du service rendu)
- contribution au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

3. Capacités professionnelles et relationnelles

- autonomie, discernement et sens des initiatives dans l'exercice de ses attributions ;
- capacité d'adaptation ;
- capacité à travailler en équipe ;
- aptitudes relationnelles (avec le public et dans l'environnement professionnel), notamment maîtrise de soi.

3.2 Appréciation générale sur la valeur professionnelle, la manière de servir et la réalisation des objectifs

	À acquérir	À développer	Maîtrise	Expert
Compétences professionnelles et technicité				
Contribution à l'activité du service				
Capacités professionnelles et relationnelles				

Appréciation finale

4 - Acquis de l'expérience professionnelle

5 - Évolutions des missions envisagées pour la nouvelle période

5.1 Nouvelles missions attendues

5.2 Formations envisagées pour améliorer l'adaptation au poste de travail

6 - Perspectives d'évolution professionnelle

6.1 Évolution des activités (préciser l'échéance envisagée)

6.2 Évolution professionnelle

6.3 Formations souhaitées par l'agent

7 - Signature du supérieur hiérarchique direct

Date de transmission du compte rendu :

Nom, qualité et signature du responsable hiérarchique :

8 - Observations de l'agent sur son évaluation

Sur l'entretien :

Sur le compte rendu :

Sur les perspectives de mobilité (le cas échéant, formulation de souhaits d'affectation) :

9 - Signature de l'autorité hiérarchique

Date :

Nom, qualité et signature de l'autorité hiérarchique :

10 - Signature de l'agent

Date :

Signature :

La date et la signature ont pour seul objet de témoigner de la tenue de l'entretien

Modalités de recours :

- Recours spécifique (article 9 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014)

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision de son compte rendu d'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique doit être exercé dans le délai de quinze jours francs suivant la notification du compte rendu d'entretien professionnel.

La réponse de l'autorité hiérarchique doit être notifiée dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

À compter de la date de la notification de cette réponse l'agent peut saisir la commission consultative paritaire dans un délai d'un mois. Le recours hiérarchique est le préalable obligatoire à la saisine de la commission consultative paritaire.

- Recours de droit commun

L'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut exercer un recours de droit commun devant le juge administratif dans les deux mois suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel, sans exercer de recours gracieux ou hiérarchique ou après avoir exercé un recours administratif de droit commun (gracieux ou hiérarchique).

Il peut enfin saisir le juge administratif à l'issue de la procédure spécifique définie par l'article 9 précité. Le délai de recours contentieux, suspendu durant cette procédure, repart à compter de la notification de la décision finale de l'administration faisant suite à l'avis rendu par la commission consultative paritaire.

LES AESH EN QUELQUES CHIFFRES (données au 1^{er} septembre 2019)

niveau	nombre	part de femmes	âge moyen	quotité moyenne de travail
1 ^{er} degré	45.931	94,5%	44,7 ans	60,0%
2 nd degré	29.165	90,2%	44,3 ans	65,1%
inter-degré	16.955	93,2%	43,9 ans	60,5%
TOTAL	92.051	92,9%	44,4 ans	61,7 %

Tous les syndicats proposent aux AESH leurs services pour les informer et pour les protéger
mais le prix de l'adhésion est très variable d'un syndicat à l'autre

	FSU	UNSA	FO	SGEN	CGT	SNALC	Action & Démocratie
cotisation annuelle	35 €	73 €	variable*	variable**	142 €	30 €	30 €

* : la cotisation prélevée par FO est de 36 € en Seine-Saint-Denis, 40 € dans l'Oise et 42 € dans les Bouches-du-Rhône

** : la cotisation prélevée par le SGEN / CFDT est généralement de 0,75 % du montant imposable, mais elle peut être fixe (60 € dans la Manche)

Action & Démocratie est bien conscient de la faiblesse de la rémunération des AESH

C'est pourquoi nous avons fait le choix de proposer l'adhésion la moins chère

Elle donne droit, non pas à une simple réduction d'impôts, mais à un **crédit d'impôt** de 66 %

Cela signifie que si vous ne payez pas d'impôt sur le revenu, le Trésor public vous restitue 20 €

→ soit par un chèque envoyé par courrier pendant la 2^{ème} moitié du mois d'août

→ soit par virement sur votre compte bancaire fin juillet/début août si le Trésor public connaît vos coordonnées bancaires

Une adhésion à Action & démocratie coûte donc 10 euros nets par an

soit 1 euro par mois

