



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



# GUIDE NATIONAL DES **ACCOMPAGNANTS** DES **ÉLÈVES EN SITUATION** **DE HANDICAP**

---

Septembre 2020

Scolariser dans de bonnes conditions les élèves en situation de handicap est une des grandes causes du quinquennat. La réalisation d'une École pleinement inclusive est à ce titre une priorité.

L'École inclusive vise à assurer une scolarisation de qualité, pour tous les élèves de la maternelle au lycée, par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs particuliers.

En tant qu'AESH, vous êtes un acteur essentiel de la pleine réussite de l'École inclusive. Votre engagement au cœur de la communauté éducative et au service des élèves est décisif pour répondre durablement à la scolarisation, dans de bonnes conditions, des élèves en situation de handicap.

Je vous souhaite un plein accomplissement professionnel et personnel dans vos missions et forme le souhait que ce guide, issu d'une concertation approfondie avec les représentants du personnel, puisse éclairer les règles relatives à vos conditions d'emploi.

**Vincent Soetemont**

Directeur général des ressources humaines

<b>1. Votre environnement de travail</b>	p. 4
1.1 L'École inclusive	p. 4
1.2 Les relations avec les familles	p. 4
<b>2. Votre emploi</b>	p. 5
2.1 Votre rattachement hiérarchique et/ou fonctionnel	p. 6
2.2 Vos missions	p. 6
2.3 Votre temps de travail	p. 8
2.4 Le(s) lieu(x) d'exercice de vos fonctions	p. 10
2.5 Votre emploi du temps	p. 11
2.6 La fonction d'appui des AESH référents	p. 12
<b>3. Votre rémunération</b>	p. 13
<b>4. L'évolution de votre emploi</b>	p. 16
4.1 Entretien professionnel	p. 16
4.2 Réexamen de votre rémunération	p. 17
4.3 Formation	p. 17
<b>5. Votre contrat</b>	p. 20
5.1 La période d'essai	p. 20
5.2 La durée de votre contrat à durée déterminée (CDD) et son renouvellement	p. 20
5.3 L'accès au contrat à durée indéterminée (CDI)	p. 21
5.4 La modification d'un élément substantiel de votre contrat de travail	p. 22
5.5 La rupture du contrat de travail	p. 23
5.6 Le certificat de travail	p. 27
<b>6. Vos droits à congés et absences</b>	p. 28
6.1 Congés	p. 28
6.2 Les absences et leur justification	p. 31
6.3 Le congé de maladie et les prestations sociales en cas de congés de maladie	p. 32
6.4 Le droit au congé de grave maladie	p. 33
6.5 L'accident du travail	p. 34
6.6 Le droit au reclassement en cas d'inaptitude physique	p. 34

<b>7. Vos droits dans le cadre d'une procédure disciplinaire</b> .....	p. 36
<b>8. Représentants du personnel</b> .....	p. 37
<b>9. Le droit syndical</b> .....	p. 38
<b>10. Santé et sécurité</b> .....	p. 39
10.1 Le CHSCT .....	p. 39
10.2 Le médecin de prévention .....	p. 40
<b>11. La protection fonctionnelle</b> .....	p. 41
<b>12. Vos droits à l'action sociale</b> .....	p. 41
<b>13. Le cumul d'activités</b> .....	p. 44
<b>14. Textes de référence</b> .....	p. 45
<b>15. Glossaire</b> .....	p. 46
— Annexe 1 .....	p. 48
Modèle de compte-rendu pour l'entretien professionnel des AESH (à remplir par l'IEN ou le chef d'établissement)	
— Annexe 2 .....	p. 51
Modèles de contrat	

# 1. Votre environnement de travail

## 1.1 L'École inclusive

L'École inclusive a notamment pour objectif d'accueillir tout enfant ou adolescent en situation de handicap. L'école ou l'établissement scolaire dans laquelle/lequel il est inscrit constitue son établissement scolaire de référence. Par l'accompagnement de ces élèves, votre intervention favorise la mise en œuvre de l'École inclusive.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap de cette manière : « Constitue un handicap [...], toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

## 1.2 Les relations avec les familles

Les relations avec les familles doivent s'inscrire dans un cadre professionnel. Dès lors, il est essentiel que ces relations s'établissent dans le cadre institutionnel de l'école, lors de temps formalisés.

En conséquence, il vous est recommandé de ne pas transmettre vos numéros de téléphone ou adresse mail personnel aux familles.

Dans le cadre institutionnel scolaire, les relations avec les familles relèvent en premier lieu de la compétence de l'enseignant, en particulier concernant les temps de bilan portant sur l'évolution pédagogique de l'élève.

Néanmoins, en relation avec l'enseignant de la classe ou le professeur principal de l'élève, vous pouvez être amené à échanger avec la famille, dans la limite de vos prérogatives et dans le respect de l'obligation de discrétion professionnelle.

En particulier, en cas d'absence de l'élève, la famille doit prendre contact avec l'école ou l'établissement scolaire pour organiser la transmission des cours, des devoirs ou des leçons. Cette transmission peut éventuellement se faire par Internet à partir de l'établissement scolaire et vous pouvez participer à la mise en place de ces modalités de transmission.

## 2. **Votre emploi**

Vous êtes agent public du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports. À ce titre, vous disposez d'un Numen (un identifiant associé à tout agent exerçant pour ce ministère) et d'une adresse électronique professionnelle sous le format suivant : prenom.nom@ac-academie.fr).

Quelle que soit l'autorité signataire de votre contrat (recteur, DASEN ou EPLE mutualisateur), un interlocuteur est dédié, au sein des services administratifs à la gestion des ressources humaines des accompagnants des élèves en situations de handicap (AESH).

Ses coordonnées vous sont transmises à l'occasion de votre recrutement. Cet agent a la charge du suivi de votre contrat et est compétent pour répondre à l'ensemble des thèmes évoqués par ce guide.

Lors de votre affectation en tant qu'AESH et au regard des besoins de l'administration, il peut être tenu compte de vos compétences, de votre parcours ainsi que de vos souhaits et contraintes personnelles. Aussi, vous pouvez communiquer ces informations à la personne qui a signé votre contrat, ainsi que tout document utile permettant de justifier de vos qualifications (formations, diplômes, etc.).

Au sein des établissements, vous avez accès aux outils et documents nécessaires (matériel pédagogique, numérique, cahiers, stylos, documents de suivi de l'élève, etc.) à l'exercice de vos fonctions ainsi qu'aux espaces communs à l'ensemble des personnels (salle des personnels, salle des professeurs, salle des maîtres, photocopieurs, toilettes, etc.).

Par ailleurs, dans le cadre de la gestion des ressources humaines de proximité, un service personnalisé d'accompagnement, de conseil et d'information est destiné à l'ensemble des personnels au sein des académies.

Il permet à chaque personnel qui le souhaite de pouvoir contacter un conseiller RH de proximité au plus près de son école ou de son établissement d'exercice, afin de bénéficier d'un accompagnement individuel au développement personnel et professionnel.

## 2.1 Votre rattachement hiérarchique et/ou fonctionnel

Votre employeur est le signataire de votre contrat de travail. Vous êtes placé sous son autorité hiérarchique.

Pendant votre temps de travail, vous êtes également placé sous la responsabilité du directeur d'école et/ou du chef d'établissement.

En effet, le chef d'établissement a autorité sur l'ensemble des personnels qui y sont affectés. Il est donc chargé de l'organisation de votre service.

Dans le 1<sup>er</sup> degré, cette responsabilité est exercée par l'IEN de circonscription. Si vous exercez dans une école, le directeur de l'école est, à votre égard, déléataire de l'autorité de l'employeur quant à la l'organisation de votre travail, dans le cadre des attributions attachées à la fonction de directeur chargé de veiller à la bonne marche de l'école et au respect de la réglementation qui lui est applicable.

## 2.2 Vos missions

Les missions que vous exercez dans le cadre de votre contrat de travail d'AESH sont strictement énumérées par la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017. Les services académiques, les écoles ou les établissements, ne peuvent pas vous confier des tâches n'y figurant pas.

Vous pouvez également exercer les fonctions d'AESH référent, chargé de fournir à d'autres AESH un appui dans leurs missions auprès des élèves en situation de handicap. Les critères d'expérience, les missions et les modalités de désignation dans ces fonctions sont précisées par arrêté.

Vous accompagnez des élèves en situation de handicap selon les modalités définies par la CDAPH pour chacun d'entre eux (aide individuelle, collective ou mutualisée).

Dans ce cadre, vos activités s'articulent autour des missions suivantes :

- l'accompagnement de l'élève dans les actes de la vie quotidienne. L'accompagnement que vous prodiguez peut ainsi aider aux actes essentiels de la vie (habillage, lever et coucher du jeune enfant lors de la sieste, aide à la prise des repas, aide à la toilette et aux soins d'hygiène de façon générale, etc.) ;
- l'accompagnement de l'élève dans l'accès aux apprentissages ;
- l'accompagnement de l'élève dans les activités de la vie sociale et relationnelle.

Avant le début de l'accompagnement, vous participez à une rencontre avec le ou les élèves que vous allez accompagner et leur(s) famille(s), en présence d'un professeur, du directeur d'école ou du chef d'établissement. Les outils et documents utiles à l'accompagnement (notamment le projet personnalisé de scolarisation ou le Geva-sco) de ou de vos élève(s) vous sont communiqués.

Tout au long de l'accompagnement, vous avez la possibilité de participer aux échanges entre le ou les enseignants en charge de la classe et la famille du ou des élèves que vous accompagnez. Vous pouvez également, en lien avec le professeur, échanger avec les équipes médico-sociales.

Vous devez donc participer aux réunions des équipes de suivi de scolarisation (ESS). Vous pouvez également être invité et participer aux réunions des équipes pédagogiques, ainsi qu'à des temps d'échange avec vos collègues AESH, des membres du Rased ou des Ulis.

Il peut aussi vous être proposé, sur la base du volontariat, de participer aux dispositifs École ouverte et/ou stages de réussite, dès lors que le ou les élèves que vous accompagnez sont concernés.

Lorsque cela est nécessaire, vous pouvez également être amené à accompagner l'élève en situation de handicap sur les temps d'éducation physique et sportive.

Dans ce cadre, vous l'aidez à participer aux séances et à appliquer les consignes de l'enseignant ou du maître-nageur (dans le cas d'une séance de natation). L'élève en situation de handicap, comme tous les élèves, est sous la responsabilité pédagogique et juridique de l'enseignant.

Enfin, dans le cadre de vos missions d'accompagnement, vous pouvez participer aux sorties de classes occasionnelles ou régulières pour accompagner l'élève en situation de handicap concerné. Vous ne pouvez être compté comme personnel dans le taux d'encadrement et la surveillance des élèves de la classe puisque votre mission est centrée sur l'accompagnement de l'élève concerné.

En cas de participation à une sortie scolaire sans nuitée, aucune démarche spécifique n'est nécessaire, sous réserve que votre emploi du temps n'en soit pas modifié.

En revanche, en cas de modification de votre emploi du temps, le coordonnateur du pôle inclusif d'accompagnement localisé (Pial) et/ou votre employeur, doivent donner leur accord formel via le directeur d'école ou le chef d'établissement.



En cas de participation à une sortie scolaire avec nuitée, vous pouvez accompagner l'élève sur la base du volontariat et après accord de votre employeur. La participation de l'élève à la sortie ne peut pas être conditionnée à votre présence, une autre solution devant alors être identifiée par le chef d'établissement ou le directeur d'école le cas échéant.

Un protocole d'accord précisant les conditions horaires spécifiques de la sortie avec nuitée (emploi du temps indiquant votre présence) doit être envoyé au coordonnateur du PIAL un mois avant la date de la sortie. Un avenant à votre contrat sera alors établi.

### 2.3 Votre temps de travail

Vous pouvez être engagé à temps complet ou à temps incomplet. Votre quotité de service est calculée en référence à la durée légale du travail, soit 1607 heures pour un temps complet.

Votre contrat précise le nombre d'heures d'accompagnement des élèves en situation de handicap que vous réalisez. Ce temps d'accompagnement s'effectue au cours des 36 semaines correspondant à l'année scolaire.

Votre temps de service doit être calculé en multipliant la durée d'accompagnement hebdomadaire qui est attendue de vous, par un nombre de semaines compris entre 41 et 45. La prise en compte d'un nombre de semaines supérieur aux 36 semaines de l'année scolaire permet de couvrir les activités complémentaires et connexes (préparation des séances, participation à des actions de formation en dehors du temps d'accompagnement, temps d'information sur le handicap notamment par la plateforme Cap École inclusive (<https://www.reseau-canope.fr/cap-ecole-inclusive>), temps de réunion avec l'équipe éducative, etc.) à l'accompagnement des élèves en situation de handicap

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

### EXEMPLES DE DÉTERMINATION DU TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Période de référence déterminée dans le contrat (entre 41 et 45 semaines)	Temps de travail annuel	Quotité travaillée
39 h	41 semaines	1 607 h	100 %
37 h 15	43 semaines	1 607 h	100 %
35 h 40	45 semaines	1 607 h	100 %
24 h	43 semaines	1 032 h	64 %
24 h	41 semaines	984 h	62 %
19 h 30	41 semaines	799 h 30	50 %

Dès lors que vous êtes amené à suivre une/des action(s) de formation longue(s), votre contrat peut porter sur une période de référence supérieure à 41 semaines, dans la limite de 45 semaines.

La pause méridienne n'est pas comptabilisée comme temps de travail sauf si votre emploi du temps et le PPS prévoient l'accompagnement d'un élève pendant ce temps. Dans ce cas-là, si vous cumulez six heures continue de travail au cours des journées concernées, dans le cadre de votre contrat, vous bénéficiez d'une pause de vingt minutes décomptée de votre temps de travail, prévue avant ou après le temps de restauration de l'élève<sup>1</sup>.

En tout état de cause, le temps de récréation est du temps de travail. Par conséquent vous pouvez être amené à surveiller le ou les élève(s) que vous accompagnez, si cet accompagnement est inscrit dans le PPS. Il ne peut pas vous être confié une mission de surveillance de la cour.

Enfin, le temps de transport entre deux lieux d'affectation, en cas de service partagé, doit être comptabilisé dans votre temps de travail. Votre emploi du temps doit donc prendre en compte les temps de transport entre deux établissements ou écoles au cours d'une même journée.

<sup>1</sup> « Aucun temps de travail ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. » (article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature)

## **2.4 Le(s) lieu(x) d'exercice de vos fonctions**

Vous pouvez être amené à exercer vos fonctions au sein d'une ou plusieurs écoles, d'un ou plusieurs établissements. Ces établissements et/ou écoles peuvent relever d'un Pial. Que vous soyez affecté dans un Pial ou non, votre contrat précise la liste des écoles et/ou établissements dans lesquels vous travaillez.

Cette liste doit vous être communiquée en amont de la signature de votre contrat.

En tous les cas, vous n'avez pas vocation à intervenir dans une école et/ou un établissement qui ne serait pas mentionné dans votre contrat. Si cette hypothèse est envisagée, elle devrait donner lieu à une modification de votre contrat à laquelle vous devez consentir (cf. point 5.4).

Votre contrat précise la commune qui constitue votre résidence administrative pour permettre le remboursement de vos éventuels frais de déplacement.

En effet, dès lors que vous êtes amené à intervenir en dehors de la commune de votre résidence personnelle ou administrative (précisée dans votre contrat), vous serez remboursés de vos frais de déplacement. Cependant, ces frais ne sont pas remboursés si votre commune d'intervention est limitrophe de votre commune de résidence ou administrative, et est reliée par des moyens de transport public.

En l'absence de moyen de transport public adapté à votre déplacement (absence de desserte à proximité du lieu de mission, l'autorisation d'utiliser votre véhicule personnel doit vous être accordée. Vous serez alors indemnisé sur la base du tarif des indemnités kilométriques.

Si vous utilisez votre véhicule alors que vous disposez de moyens de transport public de voyageur, notamment parce que les horaires habituels ne correspondent pas exactement à vos horaires de travail (par exemple, arrivée beaucoup plus tôt que le début de votre journée de travail), vous pouvez demander l'autorisation à l'administration l'indemnisation de vos frais de déplacement. Si cette autorisation vous est délivrée, l'indemnisation se fait sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins cher.

L'indemnisation est réalisée dans les conditions prévues pour les agents en mission (article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006).

## 2.5 Votre emploi du temps

Votre emploi du temps est annuel et organise le temps de travail prévu dans votre contrat. 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 dans votre emploi du temps ne constitue pas du temps de travail. Vous êtes donc libéré de vos obligations professionnelles.

Élaboré par l'IEN de circonscription, le directeur de l'école ou le chef d'établissement (le cas échéant en relation avec les autres établissements où vous intervenez) il doit, dans la mesure du possible, tenir compte de vos contraintes personnelles (lieu de résidence, moyens de transport, second emploi).

En cas de service partagé entre plusieurs écoles ou établissements, ces acteurs se coordonnent pour vous garantir une information claire et précise sur l'organisation de votre service et de votre emploi du temps.

En cas de changement dans votre emploi du temps, une décision précisant le ou les lieux d'exercice pour la période concernée doit vous être notifiée le plus tôt possible, en tenant compte dans la mesure du possible de vos contraintes personnelles.

Dans le cadre d'un PIAL, le coordonnateur est chargé de gérer votre emploi du temps et de vous transmettre votre affectation.

Si l'élève que vous accompagnez est absent sur une courte durée (moins de 48 h), l'emploi du temps n'est pas modifié mais il peut vous être demandé d'accompagner un autre élève. En revanche, si l'absence de l'élève est plus longue, une modification provisoire de votre emploi du temps peut être effectuée jusqu'au retour de l'élève par le coordonnateur du PIAL, le chef d'établissement, l'IEN ou le directeur d'école.

En cas d'absence de l'enseignant, vous continuez à suivre les élèves dont vous avez la charge s'ils sont présents dans l'établissement ou l'école. Si les élèves sont répartis dans d'autres classes, vous accompagnez l'élève dans la classe d'accueil temporaire. L'élève est alors placé sous la responsabilité de l'enseignant de cette classe, tout en bénéficiant de votre présence.

Dans le cadre des sorties scolaires, aucune modification des plages de travail indiquées dans votre emploi du temps ne peut intervenir sans concertation avec le coordonnateur du dispositif AESH et/ou votre employeur.

## **2.6 La fonction d'appui des AESH référents**

Dans l'exercice de vos missions, outre les échanges que vous pouvez avoir avec les autres membres de la communauté éducative, vous pouvez bénéficier de l'appui méthodologique d'un AESH référent désigné par le directeur académique des services de l'éducation nationale.

Vous pourrez, selon des modalités déterminées par arrêté ministériel, devenir AESH référent si vous remplissez des conditions d'ancienneté et d'expérience professionnelle vous rendant à même d'appuyer et conseiller les AESH dans leurs pratiques professionnelles.

## 3. Votre rémunération

Votre rémunération vous est versée mensuellement tout au long de la durée de votre contrat. Elle est calculée de la manière suivante :

$$\text{Indice de rémunération} = \text{Valeur du point d'indice} \times \text{Quotité travaillée (temps de service annuel de l'agent)} \div 1\,607 \text{ h}$$

### EXEMPLE

Rémunération mensuelle brute d'un AESH positionné à l'indice majoré (IM 330) qui réalise 24 heures d'accompagnement par semaine et dont le contrat précise qu'il est retenu une période de référence de 41 semaines : 4,6860 €<sup>2</sup>

$$330 \times 4,6860 \text{ €}^2 \times ((24 \text{ h} \times 41 \text{ semaines}) \div 1\,607 \text{ h}) = 946,881 \text{ €}$$

Lors de votre premier engagement en contrat à durée déterminée (CDD) en tant qu'AESH, l'indice de rémunération correspond à l'indice plancher du tableau ci-dessous, qui tient compte de la règle selon laquelle la rémunération brute d'un agent public occupant un emploi ne peut pas être inférieure au montant brut du salaire minimum de croissance (Smic), au prorata de la durée des services.

Dès lors que l'indice prévu dans votre contrat devient inférieur à l'indice correspondant au niveau du Smic, votre employeur établit un avenant au contrat pour prévoir ce nouveau niveau d'indice de rémunération. Pour vous permettre de bénéficier de l'évolution du niveau du Smic dès son entrée en vigueur et dans l'attente de l'actualisation de votre d'indice dans les opérations de paie, vous percevez une indemnité différentielle, prévue par le décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation.

<sup>2</sup> Valeur du point d'indice depuis le 1<sup>er</sup> février 2017

### INDICES DE RÉFÉRENCE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

Indice de référence	Indice brut (IB)	Indice majoré (IM)
Indice niveau 8	400	363
Indice niveau 7	393	358
Indice niveau 6	384	352
Indice niveau 5	376	346
Indice niveau 4	367	340
Indice niveau 3	359	334
Indice niveau 2	354	330
Indice niveau plancher	353	329 <sup>3</sup>

Tout nouveau contrat qui vous est proposé peut tenir compte de votre expérience professionnelle acquise en tant qu'AESH. Vous devez alors apporter la preuve d'une telle expérience, en fournissant notamment un exemplaire de vos contrats de travail.

Le réexamen de l'indice de votre rémunération doit intervenir au moins tous les trois ans, en lien avec la conduite préalable de votre entretien professionnel (cf. partie 4.2 du guide).

En tant qu'agent public et en application du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils de l'État, vous pouvez également prétendre à l'indemnité de résidence dont le taux est fixé suivant la zone territoriale d'abattement de salaires dans laquelle vous êtes affecté. Vous pouvez également prétendre au supplément familial de traitement, ouvert en fonction du nombre d'enfants dont vous avez la charge effective.

Ces indemnités sont calculées sur la base du traitement soumis aux retenues pour pension.

Enfin, en application du décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, vous pouvez bénéficier, si vous êtes dans cette situation, de la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre votre résidence habituelle et votre lieu de travail.

Si vous faites le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage), vous pouvez bénéficier du forfait « mobilités durables ». Ce dispositif s'applique aux déplacements domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage à compter du 11 mai 2020. Il vient indemniser l'utilisation d'au moins cent jours par an du vélo ou du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile-travail, y compris si vous êtes le conducteur. Le seuil est modulé selon votre quotité de temps de travail.

Après le dépôt en fin d'année d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo ou du covoiturage, qui pourra faire l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur, vous pouvez bénéficier du versement d'une indemnité forfaitaire, exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, de 200 €. Ce forfait est exclusif de toute autre prise en charge des frais de déplacement domicile-travail.

Par ailleurs, vous bénéficiez du Pass Éducation qui vous permet d'accéder gratuitement aux collections permanentes de plus de 160 musées et monuments nationaux. Il est valable pour une période définie de trois ans. Vous pouvez en faire la demande auprès du directeur d'école ou du chef d'établissement.



## 4. L'évolution de votre emploi

### 4.1 Entretien professionnel

#### 4.1.1 Périodicité

Que vous soyez recruté par CDD ou par contrat à durée indéterminée (CDI), vous bénéficiez, au moins tous les 3 ans, d'un entretien professionnel.

Il est recommandé que l'entretien puisse se tenir à l'issue de la première année du contrat afin de réaliser un premier bilan de vos pratiques professionnelles.

Les moments du renouvellement de votre CDD, comme celui de votre passage en CDI, peuvent constituer des périodes privilégiées pour réaliser de tels entretiens.

#### 4.1.2 Critères et grille d'appréciation

Votre valeur professionnelle est appréciée au regard de critères fixés par l'arrêté du 27 juin 2014 précité et conformément à la grille d'entretien annexée à la circulaire fixant le cadre de gestion des AESH du 5 juin 2019 et jointe au présent guide.

#### 4.1.3 Évaluateur

Votre entretien est conduit par le chef d'établissement ou l'IEN compétent lorsque vous exercez vos fonctions dans une école. Il est organisé pendant votre temps de service et sur le lieu d'exercice de vos fonctions.

L'IEN compétent ou le chef d'établissement peuvent prendre l'attache du ou des enseignants en charge du ou des élèves que vous accompagnez. Toutefois, le contenu de ces échanges ne peut faire l'objet d'un rapport, ni servir d'unique base à votre évaluation.

#### 4.1.4 Compte-rendu et possibilité de réexamen

Le compte-rendu de votre entretien d'évaluation vous est remis pour signature.

Vous pouvez demander sa révision auprès du recteur d'académie. Ce recours hiérarchique doit être exercé dans un délai de quinze jours francs<sup>4</sup> à compter de la date de notification du compte rendu.

<sup>4</sup> Le délai en jours francs prend effet le lendemain du jour de réception du compte-rendu. Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour ouvrable qui suit.

Le recteur dispose ensuite de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision pour vous notifier sa réponse.

En cas de réponse négative du recteur et si vous le demandez dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse du recteur, la commission consultative paritaire (CCP) peut également demander la révision de ce compte rendu.

Dans ce cadre, les services communiquent à la CCP tous les éléments utiles d'information.

Enfin, le chef d'établissement ou l'IEN compétent (ou par délégation le directeur de l'école au sein de laquelle vous exercez) vous remet en main propre ou par envoi recommandé, le compte rendu définitif de votre entretien professionnel.

#### **4.2 Réexamen de votre rémunération**

Le réexamen de votre indice de rémunération doit intervenir au moins tous les trois ans, en lien avec la conduite préalable d'un entretien professionnel (cf. point 4.1). Cette évolution doit respecter la grille indiciaire de référence des AESH et ne peut excéder 6 points d'indices majorés sur une période de trois ans.

Il est préconisé aux services académiques de prévoir ce réexamen de la rémunération dès le terme de la première année du contrat.

Lors du renouvellement de votre contrat, le cas échéant, vous bénéficiez a minima du même niveau d'indice que celui que vous déteniez au terme de votre précédent contrat.

#### **4.3 Formation**

Comme tout agent public, vous pouvez bénéficier d'actions de formation professionnelle, en particulier d'actions de formation continue. Ces actions mises en œuvre par les responsables locaux sont suivies sur votre temps de service, en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.

Dès lors que vous n'êtes pas titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, vous devez bénéficier si possible en amont de votre prise de fonction ou, dans le trimestre suivant celle-ci, d'une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans votre temps de travail. Cette formation doit vous permettre d'exercer vos fonctions dans

les meilleures conditions, le contenu devant donc être adapté au mieux à vos besoins.

De plus, vous pouvez accéder, tout au long de votre contrat, à des actions de formation continue tendant à votre développement professionnel qui comprennent, notamment, les modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH) qui sont organisés tous les ans au niveau national et académique.

À ce titre, l'arrêté du 23 octobre 2019 fixe le cahier des charges des contenus de la formation spécifique des AESH concernant l'accompagnement des enfants et adolescents en situation de handicap.

Par ailleurs, vous pouvez également, si vous le souhaitez, vous engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) débouchant sur le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social et dans le cadre des dispositifs de droit commun de formation continue, accéder à des modules d'accompagnement à la VAE.

En outre, vous disposez de ressources pédagogiques immédiatement utilisables (points d'appui, références et conseils utiles pour la scolarisation de tous les élèves) sur la plateforme numérique Cap École inclusive.

Enfin, les dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF) prévues par le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie vous sont applicables, quelle que soit la durée de votre contrat. Vous bénéficiez d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle. Ces heures sont mobilisables à votre initiative et vous permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Vous pouvez consulter et utiliser vos droits en vous connectant au site suivant : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Vous pouvez également bénéficier du congé de formation professionnelle (CFP) sous réserve que vous ayez accompli au moins l'équivalent de trois ans de services publics, dont au moins un an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Les services accomplis à temps incomplets sont assimilés à ceux effectués à temps plein sauf celles d'une durée inférieure à un mi-temps qui sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.

La prise en charge des frais de déplacement pour raison de formation peut s'effectuer selon la réglementation applicable aux agents publics.

En effet, si la formation à laquelle vous êtes convoqué est organisée en dehors de la commune de votre résidence personnelle ou administrative (précisée dans votre contrat), vos frais de déplacement sont remboursables.

Ces frais ne sont pas remboursés si la commune dans laquelle se déroule la formation est limitrophe de votre commune de résidence ou administrative et est reliée par des moyens de transport public de voyageur.

L'indemnisation est réalisée dans les conditions prévues pour les agents en mission (article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006).

## 5. Votre contrat

### 5.1 La période d'essai

S'il s'agit de votre premier contrat de recrutement, la période d'essai permet à l'administration d'évaluer vos capacités professionnelles et vous permet également d'apprécier si les fonctions occupées répondent à vos attentes. La rupture du contrat au cours de la période d'essai n'ouvre pas droit à indemnité de licenciement (voir partie 5.5.4).

Le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois. La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans votre contrat. La durée du renouvellement est encadrée pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Compte tenu de la durée du CDD, une durée de période d'essai d'au moins deux mois est préconisée, dans la limite de trois mois. Cette durée peut être modulée à raison d'un jour ouvré (jour effectivement travaillé, soit du lundi au vendredi) par semaine de durée de contrat.

En cas de renouvellement de votre contrat par une même autorité administrative, pour exercer les mêmes fonctions, aucune nouvelle période d'essai ne peut vous être imposée.

### 5.2 La durée de votre contrat à durée déterminée (CDD) et son renouvellement

En application de l'article L. 917-1 du Code de l'éducation, vous êtes recruté par CDD de trois ans, renouvelable une fois.

L'administration vous notifie son intention de renouveler ou non votre engagement, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, au plus tard :

- deux mois avant le terme si vous êtes renouvelé pour un nouveau contrat de trois ans ;
- trois mois avant le terme si votre contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Article 45 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 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.

À la suite de cette proposition, vous disposez d'un délai de huit jours pour faire connaître à l'administration, par écrit (courriel, courrier, etc.), votre décision d'acceptation ou de refus. En cas de non-réponse dans ce délai, vous êtes présumé avoir renoncé à l'emploi.

### **5.3 L'accès au contrat à durée indéterminée (CDI)**

Vous pouvez accéder à un CDI après six ans d'exercice de vos fonctions d'AESH. Ce contrat est signé par le recteur d'académie ou par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur d'académie.

Si vous justifiez de six années de services publics avant la fin de votre CDD en cours, celui-ci est requalifié en CDI. L'administration vous adresse alors une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat.

Vous disposez ensuite d'un délai de huit jours pour faire connaître par écrit (courriel, courrier, etc.), le cas échéant, votre acceptation. Si vous refusez, vous restez en fonction jusqu'à la fin de votre CDD en cours.

L'éventuelle décision de l'administration de ne pas renouveler en CDI votre CDD parvenu à son terme de six années doit être justifiée par un motif lié à l'intérêt du service. Il s'agit du seul motif susceptible d'empêcher un passage en CDI puisque la seule condition posée par la loi pour l'obtention d'un tel contrat est la durée d'exercice des fonctions.

Plusieurs règles sont applicables pour décompter l'ancienneté de six années permettant de bénéficier d'un CDI :

- les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps complet ;
- les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte comme des services continus dès lors que la durée des interruptions entre deux contrats est inférieure ou égale à quatre mois. En particulier, le congé parental n'interrompt pas le contrat même si sa durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté pour l'accès au CDI ;
- les services accomplis en qualité d'AED-AVS comptent comme des services d'AESH pour le passage en CDI. À ce propos, il convient de rappeler que seuls les services d'AVS peuvent être comptabilisés, et non les services accomplis en qualité d'AED pour exercer d'autres fonctions (surveillance, accompagnement pédagogique, sécurité et prévention, etc.) ;

- en cas de changement d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les six années ;
- seuls les services accomplis en qualité d'AED-AVS ou d'AESH sont pris en compte, par conséquent les services accomplis en contrats aidés ne sont pas comptabilisés dans le calcul des six années.

Enfin, si vous êtes déjà titulaire d'un CDI et souhaitez changer d'académie, vous serez recruté, si vous êtes réemployé, directement en CDI. Ce recrutement n'est pas automatique et implique que vous écriviez à l'académie concernée pour candidater à un emploi.

En cas de projet de mobilité, et si vous ne souhaitez pas perdre le bénéfice de votre CDI dans votre académie d'origine, vous pouvez solliciter auprès de la personne qui a signé votre contrat :

- un congé pour convenances personnelles : ce congé vous permet d'être recruté en CDD ou en CDI à temps incomplet, sans perdre le bénéfice du CDI dont vous êtes détenteur dans votre académie d'origine. Il est accordé sous réserve de l'intérêt du service pour une durée maximale de trois ans, renouvelable dans la limite d'une durée totale de dix années. Avant le terme du congé, vous pouvez demander le réemploi dans votre académie d'origine et retrouver le bénéfice de votre CDI ;
- un congé de mobilité : ce congé peut vous être accordé sous réserve des nécessités de service pour une durée maximale de trois ans renouvelable dans la limite de six ans, dès lors que vous êtes recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut vous recruter initialement que pour une durée déterminée. Les conditions d'octroi de ce congé sont précisées par la circulaire DGAFP du 20 octobre 2016 relative à la réforme du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

## **5.4 La modification d'un élément substantiel de votre contrat de travail**

### **5.4.1 Procédure**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement, l'administration peut vous proposer la modification d'un élément substantiel de votre contrat de travail tel que la quotité de temps de travail, ou un changement du lieu de travail tel que prévu dans votre contrat (cf. partie 2.3 de ce guide).

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition vous est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre vous informe que vous disposez d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, votre décision d'acceptation ou de refus de cette proposition.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, vous êtes réputé avoir refusé la modification proposée. Une procédure de licenciement peut être engagée, telle que décrite dans la partie 5.5.2 de ce guide.

#### **5.4.2 Avenant au contrat de travail**

Dès lors qu'elles sont acceptées par l'agent, les modifications d'un élément substantiel du contrat de travail doivent faire l'objet d'un avenant au contrat, qui doit être signé par les deux parties pour pouvoir s'appliquer.

### **5.5 La rupture du contrat de travail**

#### **5.5.1 La démission**

Si vous souhaitez rompre votre relation de travail avec l'administration et quitter définitivement votre emploi, vous pouvez démissionner.

Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande écrite exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter votre emploi.

Vous devez présenter votre démission par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge. La durée de préavis dépend de votre ancienneté de service. Cette ancienneté est calculée compte tenu de l'ensemble de vos contrats d'AESH, y compris ceux établis de manière discontinus si l'interruption entre deux contrats ne dépasse quatre mois et qu'elle n'est pas due à une précédente démission.

Votre démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime<sup>6</sup>) n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage.

---

<sup>6</sup> Le Conseil d'État a notamment pu juger que ce motif légitime peut être lié à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur.



### **DÉLAI DE PRÉAVIS APPLICABLE EN CAS DE DÉMISSION**

<b>Ancienneté de service</b>	<b>Délai de préavis</b>
Inférieure à 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois
Supérieure à 2 ans	2 mois

#### **5.5.2 Les motifs et la procédure de licenciement**

Plusieurs motifs précisés ci-dessous peuvent conduire à l'engagement d'une procédure de licenciement. Cette dernière est strictement encadrée et comprend des garanties importantes à l'égard des agents concernés.

Les motifs d'ouverture d'une procédure de licenciement peuvent être pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique, ou en raison de l'un des motifs suivants :

- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement ;
- votre refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
- l'impossibilité de votre réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement pour l'un de ces motifs ne peut être prononcé que lorsqu'un reclassement dans un autre emploi n'est pas possible, en application de l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986. Cet emploi de reclassement vous est proposé pour la période restant à courir avant le terme de votre contrat. Il s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique. L'offre de reclassement concerne les emplois des services relevant de l'autorité vous ayant recruté. Elle doit être écrite et précise et l'emploi proposé doit être compatible avec vos compétences professionnelles.

Lorsque l'administration envisage d'engager une procédure de licenciement, elle convoque l'agent concerné à un entretien préalable. Vous pouvez vous faire accompagner par la ou les personne(s) de votre choix.

À la suite de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, l'administration notifie à l'agent sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise le motif pour lequel l'agent est licencié et la date à laquelle ce licenciement doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis. Cette lettre invite également l'agent à présenter une demande écrite de reclassement dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Si vous refusez le bénéfice de la procédure de reclassement ou que vous ne la demandez pas, vous êtes alors licencié au terme d'un préavis égal à huit jours lorsque vous justifiez d'une ancienneté de service inférieure à six mois, à un mois lorsque vous justifiez d'une ancienneté de service comprise entre six mois et deux ans, ou à deux mois si vous justifiez d'au moins deux ans d'ancienneté.

Si vous avez formulé une demande mais que le reclassement ne peut vous être proposé avant l'issue de ce préavis, vous êtes alors placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente de votre reclassement.

Ce congé sans traitement suspend la date d'effet de votre licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration vous est alors délivrée.

Enfin, en cas de refus de l'emploi proposé (y compris pendant le délai de suspension du contrat) ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, vous êtes licencié.

### 5.5.3 La rupture conventionnelle

En application de l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, vous pouvez, sous réserve de bénéficier d'un CDI, convenir par convention des conditions de la rupture de votre contrat de travail avec votre employeur.

La rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être imposée par votre employeur. Lorsque vous êtes à l'initiative de la demande, cette dernière peut vous être refusée. Elle ne s'applique pas :

- pendant la période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

La procédure à suivre, si vous souhaitez demander une rupture conventionnelle ou si l'administration en a l'initiative, est prévue aux articles 49-1 à 49-9 du décret du 17 janvier 1986.

La rupture de la relation de travail à l'issue d'une rupture conventionnelle ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (Are). Cette allocation est déterminée et calculée selon les mêmes modalités que pour les autres cas d'ouverture du droit à chômage, dans les conditions prévues par le Code du travail et par la réglementation relative à l'assurance chômage.

### 5.5.4 Le droit à percevoir une indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement est due par la personne qui a signé votre contrat sauf dans les cas suivants :

- en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement pour faute disciplinaire ;
- lorsque vous êtes reclassé sur un autre poste ;
- lorsque vous acceptez une modification de votre contrat ;
- lorsque vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

L'indemnité de licenciement est égale :

- à 1/2 mois de salaire pour chacune des douze premières années de services<sup>7</sup> ;
- à 1/3 mois de salaire pour chacune des années suivantes.

Son montant est au maximum égal à douze mois de salaire. Son versement est effectué en une seule fois.

La rémunération prise en compte est la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement.

Pour l'agent en congé de maladie à demi-traitement ou en congé non rémunéré, la rémunération prise en compte est sa dernière rémunération à plein traitement.

Pour l'agent licencié après l'âge minimum de départ à la retraite, qui ne justifie pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'indemnité est réduite de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

### 5.5.5 Le droit à l'assurance chômage

Dès lors que votre CDD arrive à son terme, vous pouvez prétendre au versement de l'assurance chômage si votre employeur ne vous a pas proposé son renouvellement. Dans ce cadre, vous êtes considéré comme étant privé involontairement d'emploi.

<sup>7</sup> L'ancienneté prise en compte est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat a été initialement conclu jusqu'à la date d'effet du licenciement, compte tenu : des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Un AESH est également considéré comme involontairement privé d'emploi :

- lorsqu'il est licencié ;
- lorsqu'il a refusé une proposition de contrat pour un motif légitime ;
- lorsqu'il démissionne pour un motif légitime.

Afin de percevoir cette allocation, il vous faudra alors vous rapprocher des services de Pôle emploi, qui vérifieront votre éligibilité.

### 5.5.6 La retraite

En matière de retraite, vous relevez pour votre régime de base du régime général de la sécurité sociale, géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), et pour votre régime complémentaire obligatoire de l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales).

Vous pouvez identifier vos interlocuteurs académiques ou nationaux à partir du site suivant : <https://www.education.gouv.fr/retraite>.

Vous pouvez, dans certaines situations et sous certaines conditions, être autorisé à continuer à travailler au-delà de la limite d'âge d'activité. Pour ce faire, vous devez adresser une demande écrite de report de la limite d'âge à votre employeur. Il vous est conseillé de formuler cette demande 6 mois au moins avant d'atteindre la limite d'âge.

### 5.6 Le certificat de travail

L'administration vous délivre, le dernier jour de votre contrat et au plus tard dans les jours suivants son terme, un certificat de fin de contrat contenant exclusivement les informations suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ;
- les fonctions occupées ;
- la durée de travail effectif (durée du contrat et quotité de service) ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).

## 6. Vos droits à congés et absences

### 6.1 Congés

#### 6.1.1 Congés annuels

Vous bénéficiez d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires. La durée de ce congé annuel dépend de la durée de service effectué. Compte tenu de l'organisation de l'année scolaire, qui est répartie sur 36 semaines entrecoupées de périodes de vacance de classe, vos périodes de congé coïncident avec ces périodes de vacance des classes.

En outre, vous bénéficiez de 14 heures de fractionnement que votre employeur peut décider, après vous avoir consulté :

- soit de prendre en compte dans le calcul de votre temps de travail et de votre quotité horaire (votre temps de travail annuel est alors rapporté à 1593 heures et non 1607 heures) ;
- soit de vous permettre de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels.

#### 6.1.2 Congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption

Vous avez droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'intéressé perçoit son plein traitement.

#### 6.1.3 Congé parental

Si vous justifiez d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de votre enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, vous pouvez demander à bénéficier d'un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité dont vous relevez après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Ce congé prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

#### 6.1.4 Congé pour motif familial non rémunéré

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit à sa demande à un congé non rémunéré :

- pour élever un enfant de moins de 8 ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, à son époux(se) ou son partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé pour une durée de trois ans maximum. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Il est accordé dans un délai maximal de deux mois à partir de la réception de la demande.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de la personne accidentée, malade ou handicapée, le congé débute à la date de réception de la demande.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

#### 6.1.3 Congé pour création d'entreprise

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise si les nécessités de service le permettent.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que l'agent prévoit de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

### 6.1.3 Congé de préparation à un concours

L'agent contractuel recruté sur un emploi permanent bénéficie, à sa demande, d'un congé non rémunéré s'il est admis à suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à la fonction publique.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à un emploi militaire, à un emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire.

Il peut aussi s'agir d'une formation d'accès à un emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une période de stage ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

### 6.1.4 Autres congés

L'agent contractuel peut bénéficier, éventuellement sous conditions d'ancienneté et sous réserve des nécessités de service, des congés suivants :

- congé pour formation syndicale (voir partie 9) ;
- congé pour formation professionnelle (voir partie 4.3) ;
- congé de représentation pour un représentant d'une association cumulable avec le congé pour formation syndicale dans la limite de douze jours ouvrables par an ;
- congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail de cinq jours maximum pour l'agent membre du CHSCT ;
- congé non rémunéré de six semaines maximum, pour se rendre en outremer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de présence parentale ;
- congé non rémunéré de quinze jours maximum par an pour raisons de famille.

## 6.2 Les absences et leur justification

Toute absence doit obligatoirement être justifiée. À défaut, elle entraîne une retenue sur salaire.

### 6.2.1 Absence pour raisons de santé

En cas d'absence pour raisons de santé, et si celle-ci n'était pas prévisible, vous devez :

- contacter impérativement et en premier lieu l'établissement scolaire pour en informer le directeur ou le chef d'établissement ;
- avertir la personne qui a signé votre contrat et, le cas échéant, le coordonnateur du Pial ;
- fournir les justificatifs à la personne qui a signé votre contrat. En particulier, s'agissant d'un congé de maladie, vous devez adresser dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail les volets n°1 et n°2 de votre avis d'arrêt de travail à votre CPAM ou la MGEN, en fonction de votre situation, et le volet n° 3 à votre administration.

En cas d'absence prolongée et prévisible (congé de maternité, hospitalisation), il convient d'informer la personne qui a signé votre contrat pour lui permettre de prendre les dispositions utiles.

### 6.2.2 Autorisations d'absence

En outre, sans qu'elles ne constituent un droit automatique, des autorisations d'absence exceptionnelles peuvent vous être accordées par la personne qui a signé votre contrat.

Toute demande d'autorisation d'absence doit être transmise à votre employeur pour autorisation, accompagnée des justificatifs, sous couvert de votre autorité fonctionnelle (le directeur d'école ou le chef d'établissement du ou des lieu(x) d'intervention).

### 6.2.3 Droit de grève

Enfin, en tant qu'agent public, vous pouvez exercer votre droit de grève dans les conditions de droit commun. Vous n'êtes donc pas soumis à l'obligation de déclaration prévue pour les enseignants exerçant dans le 1<sup>er</sup> degré dans le cadre du service minimum d'accueil. Néanmoins si vous n'êtes pas gréviste mais que le ou les établissements dans le(s)quel(s) vous exercez sont fermés, vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée et ne donnant pas lieu à récupération sur une période ultérieure.



### **6.3 Le congé de maladie et les prestations sociales en cas de congés de maladie**

Vous pouvez bénéficier, lorsque vous êtes en activité et sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de douze mois consécutifs, si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cent jours de services effectifs si son utilisation est discontinue, de congés de maladie dans les limites ci-dessous :

- Après quatre mois de services :
  - un mois à plein-traitement ;
  - un mois à demi-traitement.
- Après deux ans de services :
  - deux mois à plein-traitement ;
  - deux mois à demi-traitement.
- Après trois ans de service :
  - trois mois à plein-traitement ;
  - trois mois à demi-traitement.

Lorsque vous êtes en arrêt maladie, vous bénéficiez du maintien de votre rémunération qu'à partir du 2<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail. Le 1<sup>er</sup> jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Dans ce cadre et en application de l'article 2 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, vous pouvez prétendre à des prestations en espèce (indemnités journalières) régies par le Code de la sécurité sociale.

Ces prestations doivent être déduites du traitement (ou demi-traitement) que l'administration continue de verser aux agents.

Vous devez alors communiquer à la personne qui a signé votre contrat le montant des prestations en espèces en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail, maladies professionnelles ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale.

Un défaut de communication de ces éléments à votre employeur conduit au versement de rémunérations indues (versement d'un trop perçu), que vous serez alors tenu de rembourser.

À l'occasion de votre recrutement, vous devez être informé de cette procédure et notamment de l'obligation qui vous revient, en cas de congé de maladie, de communiquer à la personne qui a signé votre contrat, dans les deux mois qui suivent votre arrêt, le relevé des indemnités journalières.

En cas de non-obtention des documents demandés, une procédure de suspension de traitement sera mise en œuvre. Les services gestionnaires doivent néanmoins vous avoir informé en amont, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la mesure prise à votre encontre et de sa date d'effet.

#### **6.4 Le droit au congé de grave maladie**

En application du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, vous pouvez bénéficier, en tant qu'agent non titulaire en activité et dès lors que vous justifiez de trois années de service, d'un congé de grave maladie.

Ce congé, attribué en cas d'affection dûment constatée vous mettant dans l'impossibilité d'exercer votre activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée vous est octroyé pour une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, vous conservez l'intégralité de votre traitement pendant une durée de douze mois. Celui-ci est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, vous êtes soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause.

La décision d'octroi est prise par la personne qui a signé votre contrat, sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. À l'issue de ces trois années de congé, vous ne pourrez pas bénéficier d'un autre congé de cette nature si vous n'avez pas repris auparavant l'exercice de vos fonctions pendant un an.

## **6.5 L'accident du travail**

Conformément à l'article 2-6 du décret du 17 janvier 1986 précité, vous êtes affilié, en tant qu'AESH, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour les risques accident du travail et maladies professionnelles. Dans ce cadre, vous êtes soumis à la réglementation prévue par le Code de la sécurité sociale.

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale).

Votre déclaration d'accident du travail doit être effectuée dans la journée où l'accident s'est produit, au plus tard dans les 24 heures, et envoyée, par tout moyen, à votre employeur (article R. 441-2 du Code de la sécurité sociale).

Les formalités de déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM sont effectuées par l'employeur.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail. Pendant ce congé, la durée de votre rémunération à plein traitement est fonction de votre ancienneté de services.

À l'issue de cette période, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières, versées par la CPAM dans les conditions prévues par le Code de la sécurité sociale.

## **6.6 Le droit au reclassement en cas d'inaptitude physique**

À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, l'AESH atteint d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi, médicalement constatée, ne peut être licencié que lorsque son reclassement dans un autre emploi n'a pas été possible.

Pour les personnes en CDD, la demande de reclassement doit être formulée avant le terme du contrat.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat.

L'emploi proposé est adapté à votre état de santé et compatible avec vos compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant votre aptitude à occuper d'autres fonctions dans votre administration.

L'offre de reclassement, écrite et précise, concerne les emplois des services relevant de l'autorité vous ayant recruté.

Lorsque la personne qui a signé votre contrat envisage de vous licencier pour inaptitude physique définitive, la procédure à respecter est identique à celle prévue au point 5.5.2 ci-dessus.

Néanmoins, il convient d'ajouter que votre licenciement ne peut intervenir sans que vous ayez été mis à même de demander la communication de votre dossier médical et de votre dossier individuel.

## **7. Vos droits dans le cadre d'une procédure disciplinaire**

En application des articles 43 à 44 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, les sanctions disciplinaires applicables au contractuel sont :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour six mois maximum si vous êtes en CDD, un an maximum si l'agent est en CDI ;
- le licenciement sans préavis ni indemnité.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à votre rencontre, vous avez droit à :

- la communication intégrale de votre dossier individuel et de tous les documents annexes ;
- l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de votre choix.

Il revient à l'administration de vous informer de ces droits.

Par ailleurs, la décision de sanction peut faire l'objet, dans les deux mois suivant la date de sa notification :

- d'un recours gracieux et/ou hiérarchique auprès de la personne qui a signé votre contrat ;
- et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Enfin, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à vos obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, vous pouvez être suspendu par la personne qui a signé votre contrat. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat. Dans ce cadre, vous conservez votre rémunération ainsi que les prestations familiales obligatoires.

## **8. Représentants du personnel**

Vous relevez des commissions consultatives paritaires (CCP) académiques compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

Celles-ci sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à votre situation professionnelle (notamment dans le cadre de la procédure de révision du compte rendu de l'entretien professionnel). Dans ce cadre, la CCP peut être saisie par son président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel.

Par ailleurs, les CCP pourront recevoir communication du bilan des décisions relatives aux passages en CDI, ainsi que de toute information relative aux conditions d'emploi des AESH.

La composition des CCP est renouvelée tous les quatre ans, à l'occasion des élections professionnelles.

La liste des membres des CCP est accessible sur le site internet des rectorats.

## 9. Le droit syndical

Le droit syndical est garanti aux AESH qui bénéficient d'informations syndicales et peuvent exercer une activité syndicale sur leur temps de travail.

Une autorisation d'absence vous est accordée de droit si vous souhaitez participer à l'heure mensuelle d'information syndicale, dans la limite d'une heure par mois ou, quand les heures sont regroupées, trois heures par trimestre.

Conformément au décret n° 84-474 du 15 juin 1984, l'AESH peut bénéficier d'un congé rémunéré pour effectuer un stage de formation syndicale dispensé par un organisme figurant sur une liste fixée par le ministre de l'Action et des Comptes publics. La durée du congé est fixée à 12 jours ouvrables maximum par an.

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités de service et sur présentation de leur convocation, aux AESH représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus (article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982).

Par ailleurs, des autorisations spéciales d'absence sont également accordées aux AESH représentants syndicaux pour participer à des réunions de travail convoquées par l'administration, à des négociations au niveau national, à certaines instances de concertation (article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982).

## 10. Santé et sécurité

L'employeur public est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail de ses agents. Les mesures qui en découlent comprennent des actions de prévention, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. En particulier, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (notamment au niveau départemental ou académique) contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

### 10.1 Le CHSCT

Le CHSCT académique est compétent pour connaître de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels des écoles, des établissements d'enseignement et de formation du second degré et des services administratifs, situés dans le ressort territorial de l'académie concernée. Il apporte son concours au comité technique académique.

Le CHSCT départemental est compétent pour connaître de toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels des écoles, des établissements d'enseignement du second degré dans le département et des services administratifs, situés dans le ressort territorial du département concerné. Il apporte son concours au comité technique départemental.

Au sein de chaque école et établissement, un registre de santé et sécurité au travail est mis à disposition des agents qui y exercent. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail et doit être accessible à l'ensemble des personnels.

En cas de besoin, vous pouvez inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions que vous jugez utiles ou saisir les membres du CHSCT.

La liste des membres du CHSCT est affichée dans les locaux de l'école ou de l'établissement.



## 10.2 Le médecin de prévention

Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants, le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance professionnelle et dans le respect du Code de la santé publique et du Code de déontologie.

Il définit et participe à la mise en œuvre des actions qui permettent de prévenir toute altération de la santé du fait de l'activité professionnelle.

Il anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire avec comme premiers collaborateurs les infirmiers de santé au travail, avec l'aide d'un secrétariat et en lien avec les assistants sociaux des personnels, les psychologues du travail, le réseau des conseillers et assistants de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Le médecin de prévention est chargé de la surveillance médicale des personnels affectés dans les services, les établissements et les écoles de l'académie dans le périmètre géographique qui lui est attribué dans sa lettre de mission.

En particulier, le médecin assure le suivi des personnels en difficulté à leur travail pour des raisons de santé. Il préconise les adaptations du poste de travail, des techniques et des rythmes de travail permettant le maintien dans l'emploi. Il assure un suivi médical particulier des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agents exposés à des risques professionnels. Il conseille le service de gestion des ressources humaines dans ses missions d'accueil des personnels en situation de handicap ou de reclassement. Il est sollicité sur les dossiers soumis à l'avis des instances médicales : le comité médical et la commission de réforme.

## 11. La protection fonctionnelle

Vous pouvez bénéficier de la protection fonctionnelle si vous êtes victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de vos fonctions. L'administration doit vous protéger, vous apporter une assistance juridique et réparer les préjudices que vous avez subis.

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause.

## 12. Vos droits à l'action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines du logement, de l'enfance, des loisirs et de la restauration, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Votre éligibilité à ces prestations dépend de la nature de votre contrat :

- si vous êtes recruté et rémunéré par les services déconcentrés (rectorats et DSDEN) sur le budget de l'État ;
- si vous êtes recrutés et rémunérés par les EPLE.

Vous pouvez vous rapprocher de votre service gestionnaire pour identifier les dispositifs auxquels vous pourriez avoir accès.

Les personnels peuvent bénéficier de prestations interministérielles (Pim), de prestations ministérielles, d'aides sociales d'initiative académique (Asia) et d'actions des sections régionales interministérielles d'action sociale (Srias).

### Les prestations interministérielles

#### • Chèques emploi service (Cesu) – garde d'enfant 0/6 ans

Il s'agit d'une prestation dispensée pour la garde d'enfants de moins de 6 ans. Elle est versée sous forme de Cesu qui peuvent être utilisés pour rémunérer tout ou partie des frais de garde engagés par les parents, quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire, baby-sitting, etc.).

### • **Chèque-vacances**

Le Chèque-vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances. Il permet de financer le départ en vacances et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs.

Il repose sur une épargne préalable du bénéficiaire qui est abondée d'une participation de l'employeur.

### • **Aide aux enfants handicapés**

Cette prestation peut bénéficier :

- aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans pour leur permettre de faire face aux soins coûteux ;
- aux enfants d'agents de l'État, handicapés ou atteints d'une maladie chronique, âgés de plus de 20 ans et de moins de 27 ans poursuivant des études ;
- aux parents d'enfants handicapés séjournant dans des centres de vacances spécialisés.

### • **Aide aux vacances**

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour des enfants d'agents publics : centres de vacances avec ou sans hébergement, centres familiaux, gîtes de France, séjours éducatifs, séjours linguistiques.

### • **Restauration**

L'administration participe au prix des repas des agents servis dans les restaurants inter-administratifs (Ria) et inter-entreprises (RIE) bénéficiant d'une convention restauration avec le rectorat. Cette prestation, déduite du montant du repas réglé par l'agent, est versée directement par le rectorat au restaurant. L'agent ne peut pas percevoir directement cette prestation.

## Les prestations ministérielles

### • **Prêts à court terme et sans intérêt et secours urgents et exceptionnels**

Ce sont des aides financières destinées aux personnels qui rencontrent des difficultés financières passagères et exceptionnelles à caractère social. Après un entretien préalable avec une assistante sociale des personnels, la commission académique d'action sociale (CAAS) des prêts et secours réunie en formation permanente émet un avis sur l'attribution d'un secours non remboursable ou d'un prêt remboursable sans intérêt, que le recteur accorde ou non dans la limite des crédits disponibles.

• **Action sociale d'initiative académique**

Ce sont des aides propres à chaque rectorat. Elles sont généralement de plusieurs ordres. Ainsi, elles sont susceptibles de concerner :

- l'argent (aides aux agents à temps partiel pour raison de santé) ;
- le logement (aide au logement locatif, à la caution, à l'amélioration de l'habitat) ;
- la famille (aide à l'hospitalisation d'un conjoint, garde d'enfants, frais de rentrée, participation aux séjours d'enfants, aide aux études supérieures) ;
- le handicap (appareillage, allocation pour enfant handicapé, séjour en centre de vacances) ;
- les loisirs.

Elles peuvent varier d'une académie à l'autre selon les choix faits par les services sociaux de chaque rectorat. Elles sont non cumulables.

Les actions des sections régionales interministérielles d'action sociale

Ces actions sont un complément de l'action sociale proposée par chaque ministère. Les domaines d'intervention de la Srias sont particulièrement variés : logement, réservation de places en crèches, vacances et tourisme solidaire, cartes Cezam, sessions de préparation à la retraite etc.

## 13. Le cumul d'activités

Par principe, l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Toutefois, vous pouvez être autorisé à exercer, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui vous sont confiées et n'affecte pas leur exercice. La liste de ces activités accessoires figure à l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020.

L'exercice d'une telle activité privée doit faire l'objet d'une demande d'autorisation écrite auprès de la personne qui a signé votre contrat. Seront alors regardés : la nature de votre activité, son caractère accessoire (nombre d'heures et montant de la rémunération), ainsi que sa compatibilité avec les règles de déontologie.

En revanche, si votre quotité de travail en tant qu'AESH est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail, vous pouvez effectuer une simple déclaration écrite auprès de votre employeur indiquant que vous avez l'intention d'exercer une activité privée lucrative.

Cette activité doit être exercée en dehors de vos obligations de services et la déclaration écrite doit en préciser la nature, ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de votre entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

Au regard de ces éléments, votre employeur peut s'opposer au cumul d'activité si l'intérêt du service le justifie, ou si le cumul est incompatible avec l'exercice de vos fonctions ou avec les règles de déontologie.

Cette demande d'autorisation ou cette déclaration écrite est également obligatoire dès lors que vous cumulez votre contrat d'AESH avec tout contrat conclu avec une collectivité territoriale (mairie, département ou région).

En tout état de cause, la durée de travail effectif ne peut pas dépasser :

- 48 heures au cours d'une même semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines.

## 14. Textes de référence

### **Votre statut d'agent contractuel de droit public est régi par :**

- Article L. 917-1 du Code de l'éducation ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;
- Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif à vos conditions de recrutement et d'emploi ;
- Arrêté du 27 juin 2014 relatif à votre rémunération ;
- Arrêté du 27 juin 2014 relatif à votre entretien professionnel et à la reconnaissance de votre valeur professionnelle ;
- Arrêté du 23 octobre 2019 fixant le cahier des charges des contenus de la formation continue spécifique des accompagnants d'élèves en situation de handicap concernant l'accompagnement des enfants et adolescents en situation de handicap prévu à l'article L. 917-1 du Code de l'éducation ;
- Circulaire n° 2019-090 du 6 juin 2019 portant cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'AESH ;
- Vos missions et les activités que vous exercez sont prévues par la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017.

### **Textes relatifs à la scolarisation d'un élève en situation de handicap :**

- Décret n° 2005-1752 du 30 décembre 2005 relatif au parcours de formation des élèves présentant un handicap (article 5) ;
- Circulaire n° 2016-117 du 8-8-2016 « Parcours de scolarisation des élèves en situation de handicap » ;
- Circulaire de rentrée 2019 « Pour une École inclusive » n°2019-088 du 5 juin 2019.

## 15. GLOSSAIRE

<b>ASH</b>	Adaptation scolaire et handicap
<b>AESH</b>	Accompagnant des élèves en situation de handicap
<b>AESH co</b>	Accompagnant des élèves en situation de handicap collectif (pour les Ulis)
<b>APSH</b>	Accompagnant des personnels en situation de handicap
<b>APESH</b>	Accompagnant des personnels enseignant en situation de handicap
<b>ATSEM</b>	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
<b>CASF</b>	Code de l'action sociale et des familles
<b>CDAPH</b>	Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap
<b>DEAES</b>	Diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social
<b>DSDEN</b>	Direction des services départementaux de l'éducation nationale
<b>ERSEH</b>	Enseignant référent à la scolarité des élèves en situation de handicap
<b>EPE</b>	Équipe pluridisciplinaire d'évaluation
<b>EPLÉ</b>	Établissement public local d'enseignement
<b>ESS</b>	Équipe de suivi de la scolarisation

- GEVASCO** Guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation
- IA-DASEN** Inspecteur d'académie – directeur académique des services de l'éducation nationale
- IEN CCPD** Inspecteur de l'éducation nationale chargé d'une circonscription
- IEN ASH** Inspecteur de l'éducation nationale – adaptation scolaire et handicap
- MDPH** Maison départementale des personnes en situation de handicap
- PIAL** Pôle inclusif d'accompagnement localisé
- PPS** Projet personnalisé de scolarisation
- SEI** Service de l'École inclusive
- UEE** Unité d'enseignement externalisée
- UEMA** Unité d'enseignement en maternelle autisme
- ULIS** Unité localisée pour l'inclusion scolaire (en école, en collège ou en lycée)



## ANNEXE 1

### MODÈLE DE COMPTE-RENDU POUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DES AESH (À REMPLIR PAR L'IEN OU LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT)

Date de l'entretien professionnel :

AGENT	SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DIRECT
Nom : .....	Nom : .....
Prénom : .....	Prénom : .....
Date de naissance : .....	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 écoulee 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.

## ANNEXE 2 – Modèles de contrat

### MODÈLE DE CDD AESH - RECRUTEMENT PAR LE RECTEUR OU SON DÉLÉGATAIRE OU PAR L'EPLÉ

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

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 Dasein 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 égale au plus 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

Le chef d'établissement  
ou Le recteur  
ou Le Dasen

Signature de l'intéressé(e)

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

Ampliation  
Intéressé(e) 1 ex.

## MODÈLE DE CDI AESH

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

Contrat de recrutement à durée indéterminée 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 recteur de l'académie de ..... (ou Le Dasein de .....  
..... agissant par délégation du recteur)

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** - La durée annuelle du service de M. Mme .....est fixée à .....heure(s) répartie(s) [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 3** - 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 4** - M. Mme .....perçoit la rémunération afférente à l'indice brut (indice majoré .....).

La rémunération est fixée au prorata du temps de service.

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

**Article 5** - 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 6** - 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 7** - 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

L'intéressé(e)

Le recteur ou le Dasen

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

Ampliation  
Intéressé(e) 1 ex.

[education.gouv.fr/deveniraccompagnant](https://education.gouv.fr/deveniraccompagnant)

—  
POUR L'ÉCOLE  
DE LA CONFIANCE  
—