

## Personnels contractuels

# Cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH)

NOR : MENH1915158C

Circulaire n° 2019-090 du 5-6-2019

MENJ - DGRH B1-3

Texte adressé aux rectrices et aux recteurs d'académie ; aux inspectrices et inspecteurs d'académie-directrices et directeurs académiques des services de l'éducation nationale ; aux chefs d'établissements

Références : article L. 917-1 du Code de l'éducation ; décrets n° 86-83 du 17-1-1986 et n° 2014-724 du 27-6-2014 ; arrêtés du 27-6-2014 ; circulaires n° 2014-083 du 8-7-2014 et n° 2017-084 du 3-5-2017

Scolariser dans de bonnes conditions les élèves en situation de handicap est une priorité du Gouvernement, qui, depuis deux ans, a engagé une nouvelle étape dans la réalisation d'une école pleinement inclusive. Des avancées majeures ont été accomplies : la rentrée des élèves à besoin particulier se prépare comme celle des élèves ordinaires ; des Pôles inclusifs d'accompagnement localisé (Pial) sont créés ; les démarches sont simplifiées pour les familles.

En cette rentrée, la transformation s'accélère grâce à une mobilisation importante de moyens, notamment humains.

Le présent cadre de gestion, issu d'une concertation approfondie avec les partenaires sociaux, constitue l'un des leviers essentiels de réalisation du saut qualitatif annoncé de l'École inclusive et de la transformation durable du dispositif d'accompagnement.

Il pose les fondements d'une gestion pérenne et valorisante des accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH). En particulier, il définit des mesures de nature à consolider leur place dans la communauté éducative et à améliorer leur gestion administrative et les conditions d'exercice de leur métier.

Il se substitue au I (conditions de recrutement et d'emploi des AESH) et aux annexes de la circulaire n° 2014-083 du 8 juillet 2014 portant conditions de recrutement et d'emploi des AESH, ainsi qu'aux sections 5.1 et 6.1 de la circulaire du 3 mai 2017 mentionnée en référence. Les modalités de reprise en qualité d'AESH des personnes exerçant ou ayant exercé les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire et de l'accompagnement des personnels en situation de handicap traités par le II de la circulaire du 8 juillet 2014 restent applicables.

Pour mémoire, les textes cités en référence constituent le cadre réglementaire du recrutement, de la gestion, de la rémunération et de l'évaluation des AESH.

## **1. Renforcer l'appartenance des AESH à la communauté éducative par un suivi adapté et une gestion coordonnée par les services académiques**

Comme le prévoit l'avant-dernier alinéa de l'article L. 917-1 susvisé, tous les AESH sont des agents contractuels engagés par contrat de droit public. À ce titre, ils relèvent du décret du 17 janvier 1986 visé en référence, sous réserve des dispositions spécifiques fixées par le décret du 27 juin 2014.

Agents de l'éducation nationale, ils disposent d'un NUMEN et d'une adresse électronique professionnelle dont ils ont connaissance dès leur prise de fonction. L'AESH dispose d'un interlocuteur RH dédié qui est

précisément défini dans le cadre de l'organisation académique. Les coordonnées de ce service lui sont transmises au moment de son recrutement.

Quel que soit le signataire des contrats, la gestion des AESH relève de la responsabilité des services académiques. L'organisation mise en place par ces derniers permet d'assurer leur gestion par un interlocuteur compétent en RH et spécifiquement identifié.

En particulier, les services académiques sont en charge :

- du pilotage de la politique de recrutement et d'emploi des AESH, en particulier de l'obligation de publication des offres d'emploi en CDD de trois ans sur la Place de l'emploi public ;
- du suivi de l'ensemble des agents exerçant au sein de l'académie en veillant notamment à l'adéquation entre les compétences et le parcours des AESH et les postes à pourvoir ;
- du respect de la mise en œuvre des processus RH découlant de la réglementation en vigueur, notamment le réexamen au moins triennal de la rémunération, l'accès au CDI après six ans de CDD, la tenue de l'entretien professionnel, l'information des AESH sur la CCP les concernant et leur accès à la formation ;
- de la garantie de l'effectivité de l'accès des AESH aux entretiens, outils et documents utiles à l'accompagnement des élèves concernés. Une attention toute particulière sera apportée à l'organisation, avant le démarrage effectif de l'accompagnement, de la rencontre entre l'AESH, un autre représentant de l'équipe éducative (professeur, directeur d'école, chef d'établissement ou son adjoint), l'élève concerné et sa famille. En cas de changement d'AESH auprès d'un même élève, il est préconisé d'associer à cette rencontre l'AESH qui réalisait antérieurement l'accompagnement. La présentation de l'AESH à l'ensemble de l'équipe éducative doit enfin être organisée de manière systématique ;
- d'apporter un soutien technique et juridique aux DSDEN et aux établissements publics locaux d'enseignement.

## **2. Le cadre juridique du contrat**

### **2.1 Conditions de diplôme**

Conformément à l'article 2 du décret du 27 juin 2014 précité, peuvent être recrutés en tant qu'AESH :

- 1- les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, tel que le DEAES qui, depuis 2016, remplace les diplômes d'État d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico-psychologique ;
- 2- les personnes ayant exercé pendant au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment les élèves ou les étudiants ;
- 3- les candidats justifiant d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue au moins équivalente à l'un de ces titres ou diplôme.

Les AESH diplômés du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme équivalent pourront notamment accompagner les élèves en situation de handicap en classes de seconde, première ou terminale.

Le point 2 concerne plus spécifiquement les personnes recrutées par contrats aidés qui peuvent prendre la forme de parcours emploi compétences contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE/PEC), ainsi que les personnes recrutées par une association ou un groupement d'associations ayant conclu une convention avec l'État en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 351-3 du Code de l'éducation et du décret n° 2009-993 du 20 août 2009 pris pour son application, y compris celles qui ne sont plus en CUI-CAE/PEC ou salariées d'une association au moment où elles présentent leur candidature.

## **2.2 Durée du contrat à durée déterminée et renouvellement**

L'article L. 917-1 du Code de l'éducation autorise l'État et les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) à recruter des AESH en contrat à durée déterminée (CDD).

Les AESH sont recrutés par le recteur ou son délégué, ou par le chef d'établissement de l'EPL mutualisateur, sur des contrats d'une durée de trois ans. Ceux-ci peuvent être renouvelés une fois.

À compter de la publication de la présente circulaire, tout renouvellement ou tout nouveau contrat donne lieu à un contrat d'une durée de trois ans.

Lorsque le recrutement est effectué par les EPL, le chef d'établissement doit recueillir l'accord du directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen), formalisé par un visa figurant sur le contrat, ainsi que l'accord préalable du conseil d'administration. Par ailleurs, dans le cas où l'AESH est recruté par un EPL pour exercer dans une école publique, le directeur de l'école peut être associé, s'il le souhaite, à la procédure de recrutement.

Un modèle de CDD figure en annexe 1 de la présente circulaire.

Conformément à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986 précité, l'administration notifie à l'agent son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour trois ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée (Cf. 2.3 de la présente circulaire).

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Les modalités de renouvellement en CDD des personnes recrutées par contrat aidé sont précisées dans la partie II de la circulaire du 8 juillet 2014 précitée.

## **2.3 Accès au contrat à durée indéterminée**

L'article L. 917-1 du Code de l'éducation prévoit que les AESH peuvent accéder à un CDI après six ans d'exercice de la fonction.

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.

Lorsque l'agent justifie de six ans de services publics en cours de CDD, celui-ci est requalifié en contrat à durée indéterminée. L'administration lui adresse une proposition d'avenant confirmant cette nouvelle nature du contrat. L'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. S'il refuse cette proposition, il reste en fonctions jusqu'à la fin de son CDD en cours.

La seule condition posée par la loi pour l'obtention d'un CDI est la durée d'exercice des fonctions. Aussi, l'agent qui justifie de six années de contrat d'AESH bénéficie d'un CDI, indépendamment des conditions préalables exigées au moment du recrutement initial de l'agent.

La possession du diplôme professionnel, ou l'engagement dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de son obtention, ne sont donc pas obligatoires.

Par ailleurs, la décision de ne pas renouveler en CDI un AESH parvenu au terme de six années en CDD doit être justifiée par un motif lié à l'intérêt du service. En cas de contentieux, tout non renouvellement qui

reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré par le juge administratif comme entaché d'une erreur de droit.

Plusieurs règles sont applicables au calcul des 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 sous le régime du CUI-CAE/PEC ne sont pas comptabilisés dans le calcul des six années.

Enfin, un AESH en CDI qui souhaite changer d'académie, s'il est réemployé au sein d'une autre académie, est recruté directement en CDI.

Pour ne pas perdre le bénéfice de son CDI tout en réalisant son projet de mobilité, l'AESH peut solliciter :

- un congé pour convenances personnelles : ce congé permet à un agent en CDI d'être recruté en CDD ou en CDI à temps incomplet, sans perdre le bénéfice du CDI dont il est détenteur dans son académie d'origine. Ce congé 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, l'agent peut demander le réemploi dans son académie d'origine et retrouver le bénéfice de son CDI ;
- un congé de mobilité : ce congé, prévu à l'article 33-2 du décret du 17 janvier 1986 peut 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 l'agent en CDI est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le 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.

Les modalités de passage en CDI des personnes chargées de fonctions d'auxiliaires de vie scolaire dans l'ancien dispositif sont précisées dans la partie II de la circulaire du 8 juillet 2014 précitée.

Un modèle de CDI figure en annexe 2 de la présente circulaire.

## **2.4 Modification d'un élément substantiel du contrat de travail**

Conformément à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986 précité, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée conduisant à la rupture du contrat initial (cf. partie 2.9 de la présente circulaire).

## 2.5 Période d'essai

L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 dispose que le contrat peut comporter une période d'essai et fixe les conditions de celle-ci.

Deux cas sont à distinguer selon qu'il s'agit d'un premier contrat ou d'un renouvellement de contrat :

- lorsqu'il s'agit d'un premier contrat de recrutement, il est préconisé d'avoir recours à la période d'essai, même si elle n'est pas obligatoire. Elle constitue en effet une garantie qui permet à l'administration d'évaluer les capacités professionnelles de l'agent et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ;

- lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat par une même autorité administrative (recteur, IA-Dasen par délégation ou chef d'EPL), avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, l'article 9 du même décret dispose qu'aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat.

Les modèles de contrat annexés à la présente circulaire comportent un article relatif à la période d'essai. Cependant tout nouveau contrat n'impliquant pas une nouvelle période d'essai, cette dernière pourra être déclenchée ou non dans l'application de gestion Assed.

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

Eu égard à la durée des 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.

## 2.6 Rémunération

### 2.6.1 Détermination de la rémunération

L'arrêté relatif à la rémunération des AESH détermine l'espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'AESH. La rémunération est versée mensuellement tout au long de la durée du contrat. La rémunération mensuelle de l'AESH s'obtient ainsi :

Rémunération mensuelle brute = indice de rémunération x valeur du point d'indice

x quotité travaillée (temps de service annuel de l'agent / 1 607 heures)

Exemple : un AESH nouvellement recruté est rémunéré au cours de sa première année d'exercice à l'indice majoré 325 (IB 347). Son contrat de travail prévoit qu'il réalise une durée hebdomadaire d'accompagnement d'élèves de 24 heures et que sa durée de service est répartie sur 41 semaines.

Sa rémunération mensuelle brute est ainsi calculée :

$325 \times 4,69 \text{ €}[1] \times (24 \text{ heures} \times 41 \text{ semaines} / 1\,607 \text{ heures}) = 933,33 \text{ €}$

Lors de son premier engagement en CDD en tant qu'AESH, l'indice de rémunération correspond à l'indice plancher (cf. annexe 4). Pour déterminer le niveau de rémunération au regard de la grille jointe en annexe, tout nouveau contrat tient compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent en tant qu'AESH. Il revient alors à l'agent de rapporter la preuve d'une telle expérience, en fournissant notamment un exemplaire de ses contrats de travail.

## 2.6.2 Réexamen de la rémunération

Le réexamen de l'indice de rémunération de l'AESH doit intervenir au moins tous les trois ans, en lien avec la conduite préalable d'un entretien professionnel. Conformément à l'article 12 du décret du 27 juin 2014 précité, cette évolution doit respecter la grille annexée et ne peut excéder 6 points d'indices majorés sur une période de trois ans.

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

Lors du renouvellement du contrat, l'AESH doit, a minima, bénéficier du même niveau d'indice que celui qu'il détenait au terme de son précédent contrat. Un réexamen de sa rémunération peut également être envisagé à ce moment-là.

Il vous appartient de définir, en concertation avec les organisations syndicales siégeant en comité technique académique, les modalités de détermination de la rémunération des AESH à l'occasion de leur engagement ou, en cours de contrat, lors du réexamen de leur rémunération.

## 2.7 Appréciation de la valeur professionnelle

En application du décret du 27 juin 2014 et de l'arrêté du 27 juin 2014 précités, les agents (qu'ils soient recrutés par contrat à durée déterminée ou par contrat à durée indéterminée) bénéficient **au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel**.

Il est préconisé de tenir un entretien à l'issue de la 1<sup>re</sup> année de contrat. Cet entretien peut en effet permettre de vérifier la qualité du service rendu et d'en tirer les conséquences sur le plan du développement professionnel de l'agent. Il peut en outre donner lieu à un réexamen de la rémunération de l'agent.

Le moment du renouvellement du CDD comme celui du passage en CDI peuvent constituer des périodes privilégiées pour réaliser de tels entretiens.

L'arrêté de 2014 précité comporte en annexe les critères sur la base desquels doit être appréciée la valeur professionnelle de l'agent. Par ailleurs, vous utiliserez le modèle de compte rendu d'entretien annexé à la présente circulaire (annexe 5).

Conformément à l'arrêté du 27 juin 2014, l'entretien est conduit par le chef d'établissement ou l'IEN compétent lorsque l'agent exerce ses fonctions dans une école. Cet entretien est organisé pendant le temps de service de l'AESH et sur le lieu d'exercice de ses fonctions.

Dans le respect de l'arrêté du 27 juin 2014, le recteur précise les modalités d'évaluation de l'AESH lorsqu'il exerce en service partagé entre plusieurs établissements ou écoles.

L'IEN compétent ou le chef d'établissement peuvent prendre l'attache du ou des enseignants en charge du ou des élèves accompagné(s) par l'AESH sur la manière de servir. Toutefois, le contenu de ces échanges ne peut faire l'objet d'un rapport, ni servir d'unique base à l'évaluation de l'agent.

Le compte rendu de l'entretien professionnel peut donner lieu à une demande de révision auprès du recteur d'académie. Ce recours hiérarchique est traité selon les modalités fixées au III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986.

Le recours doit être exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification du compte rendu à l'AESH.

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

En cas de réponse négative du recteur et si l'AESH le demande 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 du compte rendu.

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

Enfin, l'autorité hiérarchique communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel.

## **2.8 Commissions consultatives paritaires**

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

Les compétences de ces CCP sont prévues par le décret du 17 janvier 1986 ainsi que par l'arrêté du 27 juin 2011.

En application de l'article 19 de cet arrêté, les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements 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 la situation professionnelle des personnels relevant de leur compétence (elles peuvent notamment intervenir dans le cadre de la procédure de révision du compte rendu de l'entretien professionnel).

Par ailleurs, les CCP pourront recevoir communication du bilan des décisions relatives aux passages en CDI, ainsi que de toute information relative à la mise en œuvre du dispositif des AESH.

## **2.9 Motifs et procédure de licenciement**

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement de l'AESH doit être justifié par l'un des motifs suivants :

- 1- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
- 2- le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986 ;
- 3- l'impossibilité de réemploi de l'agent, dans les conditions prévues à l'article 32 de ce même décret, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Le licenciement de l'agent pour un des motifs prévus aux points 1 à 3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi, n'est pas possible, en application de l'article 45-5 du même décret.

Cet emploi de reclassement est proposé pour la période restant à courir avant le terme du 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 ayant recruté l'agent. Elle doit être écrite et précise et l'emploi proposé doit être compatible avec les compétences professionnelles de l'agent.

Conformément à l'article 45-5 précité, lorsque l'administration envisage de licencier l'AESH, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités prévues à l'article 47 du décret du 17 janvier 1986.

À la suite de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, l'administration notifie à l'AESH 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 celui-ci doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Cette lettre invite également l'intéressé 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 l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée, l'agent est licencié au terme du préavis.

Si l'AESH a formulé une demande et lorsque le reclassement ne peut être proposé avant l'issue du préavis, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois, dans l'attente du reclassement.

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

Si dans ce temps, l'agent revient sur sa demande de reclassement, il est licencié.

Enfin, en cas de refus de l'emploi proposé ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié.

Conformément à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 susmentionné, la durée du préavis est de huit jours lorsque l'agent a une ancienneté de service inférieure à six mois ; un mois lorsque l'agent justifie d'une ancienneté de service comprise entre six mois et deux ans ; et deux mois pour celui qui justifie d'au moins deux ans d'ancienneté.

## **2.10 Certificat de travail**

En application de l'article 44-1 du décret du 17 janvier 1986, l'administration délivre à l'agent contractuel, le dernier jour du 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).

Un modèle de certificat de travail figure à l'annexe 3 de la présente circulaire.

## **3. Les conditions d'exercice des fonctions d'AESH, élément déterminant de leur pleine intégration dans la communauté éducative**

**Membres de la communauté éducative**, les AESH participent au collectif de travail des écoles et établissements. Les AESH sont des membres à part entière de la communauté éducative au sein des écoles et établissements. Leur intégration est donc primordiale.

Ainsi, au sein de l'école ou de l'établissement, les directeurs et chefs d'établissement doivent veiller à leur bonne intégration dans les équipes en leur garantissant notamment l'accès aux salles des personnels ainsi qu'aux outils nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'AESH doit également avoir la possibilité de participer aux échanges entre l'enseignant en charge de la classe et la famille de l'élève bénéficiant de l'accompagnement. Ils sont invités et peuvent participer, notamment, aux réunions des équipes pédagogiques et des équipes de suivi de scolarisation.

Cette intégration doit s'accompagner d'une consolidation de leur prise en charge administrative au niveau académique, telle que précisée dans la première partie du présent cadre de gestion.

### **3.1 Fonctions exercées**

Les missions que peuvent se voir confier les AESH sont précisées par la circulaire du 3 mai 2017 susvisée. Les agents ne doivent pas se voir confier par les services académiques, par les écoles ou les établissements des tâches ne figurant pas dans les textes qui leur sont applicables.

En particulier, outre le temps consacré à l'accompagnement de l'élève, l'AESH contribue au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation des élèves concernés. Il peut participer aux réunions ainsi qu'aux dispositifs École ouverte et stages de réussite, dès lors que l'élève qu'il accompagne est concerné, ainsi qu'aux réunions mentionnées au 1. de la présente circulaire.

Des temps d'échanges de pratiques entre pairs, entre AESH et enseignants ou entre membres du Rased ou de l'Ulis et visant l'amélioration des modalités de prise en charge des situations de handicap peuvent également être organisés.

Les services départementaux, en lien avec les services académiques, peuvent identifier au sein de chaque département un ou plusieurs AESH référents dont la mission consiste à apporter un appui méthodologique aux AESH du territoire.

L'exercice de cette mission est spécifiquement mentionné dans le contrat des agents concernés afin :

- d'intégrer à leurs missions l'accompagnement auprès des AESH nouvellement recrutés ;
- d'ajuster leur temps de service. Ce dernier pourra être augmenté si nécessaire afin de prendre en considération les nouvelles missions assurées. À défaut, si le temps de service de l'AESH référent est inchangé, l'avenant précisera la nouvelle répartition du temps de travail, et notamment le nombre d'heures consacrées aux missions de référent.

Au moment de l'affectation des AESH et au regard des besoins, il est tenu compte de leurs compétences, de leurs parcours (formations suivies, etc.), de leurs souhaits en termes d'affectation géographique et de leurs préférences (exercice des fonctions auprès d'élèves du 1er ou du 2d degré par exemple), notamment au regard de leurs situations personnelles.

### **3.2 Lieux d'exercice**

Le contrat précise les établissements ou écoles dans lesquels exerce l'AESH ainsi que sa résidence administrative. Ces établissements ou écoles peuvent relever d'un Pôle inclusif d'accompagnement localisé.

#### **3.2.1 L'exercice des fonctions au sein d'un PIAL**

La zone d'intervention de l'AESH correspond aux différents établissements ou écoles compris dans le PIAL.

Au sein d'un PIAL, l'emploi du temps est alors défini sous l'autorité de l'IEN dans le premier degré et du chef d'établissement dans le second degré nommément désignés pour piloter le pôle, en lien avec les directeurs d'écoles, les équipes enseignantes et l'AESH.

L'emploi du temps de l'AESH intervenant au sein d'un PIAL inter-degrés est défini par le responsable de son pilotage, nommément désigné. L'emploi du temps ainsi défini prend en compte les temps de déplacement d'un établissement ou d'une école à un autre établissement ou école au sein desquels l'AESH est affecté.

### 3.2.2 L'exercice des fonctions en dehors d'un PIAL

Le contrat de l'AESH précise le ou les établissement(s) et/ou école(s) au sein duquel, de laquelle ou desquel(le)s l'AESH peut être amené à exercer ses fonctions.

Les choix d'affectation tiennent compte des contraintes géographiques locales ainsi que des contraintes de déplacement et familiales de l'agent.

Les périmètres d'intervention sont définis dans des limites raisonnables tenant compte de l'accessibilité des écoles et établissements concernés au regard du domicile de l'AESH.

## 3.3 Rattachement hiérarchique et fonctionnel des AESH

Les AESH sont sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service.

Dans l'EPLE, le chef d'établissement a autorité sur l'ensemble des personnels qui y sont affectés (article R. 421-10 du Code de l'éducation). Il est donc chargé de l'organisation de son service.

Dans le 1er degré, cette responsabilité est exercée par l'IEN de circonscription.

En cas de service partagé entre plusieurs écoles ou établissements, ces autorités se coordonnent pour garantir à l'AESH une information claire et précise sur l'organisation de son service et de son emploi du temps. En particulier, une décision précisant le ou les lieux d'exercice pour une ou plusieurs périodes données est notifiée en amont à l'AESH.

Lorsque l'AESH exerce dans une école, le directeur de l'école est à son égard délégataire de l'autorité de l'employeur quant à la direction et l'organisation de son travail, dans le cadre des attributions attachées à la fonction de directeur chargé, conformément à l'article 2 du décret n° 89-122 du 24 février 1989 modifié relatif aux directeurs d'école, de veiller à la bonne marche de l'école et au respect de la réglementation qui lui est applicable.

Dans l'établissement d'enseignement privé sous contrat, « le chef d'établissement assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire » (article R. 442-39 du Code de l'éducation) et a donc autorité sur l'AESH.

## 3.4 Temps et quotité de service

Les missions des AESH s'exercent dans le cadre de la durée annuelle de travail fixée en référence à la durée légale, soit 1 607 heures pour un temps complet. Les AESH peuvent être engagés à temps complet ou à temps incomplet.

Le temps de service est calculé en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire attendue de l'AESH par 41 semaines. Ce temps de service inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre du plein exercice de ses missions :

- l'accompagnement du ou des élèves ;
- les activités préparatoires connexes pendant ou hors la période scolaire ;

- les réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire.

Dès lors que l'AESH est amené à suivre des formations longues en dehors de la période scolaire, il est préconisé que l'employeur prévoit dans le contrat, pour la période concernée, un nombre de semaines supérieur à 41, dans la limite de 45 semaines.

Les semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement de ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines.

Dès lors, le temps de service hebdomadaire d'accompagnement du ou des élèves sert de référence pour la détermination du temps de service.

Comme précisé à la section 2.6.1. de la présente circulaire, la quotité travaillée de l'agent est calculée selon la formule suivante :

*Quotité travaillée = (temps de service hebdomadaire d'accompagnement x nombre de semaines compris en 41 et 45) / 1 607 heures*

Ainsi, pour exercer à temps plein (1 607 heures annuelles), un AESH dont le contrat prévoirait une période de 45 semaines, devra effectuer un temps de service hebdomadaire de 35 heures 40 minutes. Sur une période de 41 semaines, ce temps de service hebdomadaire devra être de 39 heures 10 minutes.

### **3.5 Absence et congés**

Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, les AESH ont droit, en tant que contractuels de droit public et compte tenu de la durée de service effectué, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires prévu par le décret n° 84-972 du 26 octobre 1984.

En outre, ils bénéficient, au même titre que les agents titulaires, d'une à deux journées de fractionnement, sous réserve de satisfaire aux conditions requises pour leur obtention (conditions posées par l'article 1er du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984) :

- un jour de congé supplémentaire si le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ;

- un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

Ces deux jours de fractionnement constituent donc un droit lié à la situation individuelle de chaque agent, accordé par les académies, dès lors qu'un agent remplit les conditions pour en bénéficier. L'octroi de deux jours de fractionnement ne peut donc être systématique.

### **3.6 Frais de déplacement**

La prise en charge des frais de déplacements des agents est obligatoire, dans les conditions fixées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006, l'article 14 de l'arrêté du 20 décembre 2013 relatif à l'application du décret précité et la circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016, dès lors qu'ils interviennent en dehors de leur résidence administrative ou personnelle.

Le contrat précise la résidence administrative de l'AESH.

Toutefois, constitue une seule et même commune, toute commune ainsi que celles limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. Une commune, au sens administratif du terme, non reliée à ses communes limitrophes par des moyens de transport publics de voyageurs (en milieu rural par exemple),

constitue en conséquence une commune, pour l'application du décret du 3 juillet 2006 et de l'arrêté du 20 décembre 2013.

L'indemnisation des frais de transports est réalisée dans les conditions prévues pour les agents en mission (article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2013 précité).

## **4. Le droit à la formation**

Les AESH bénéficient d'actions de formation sur le temps de service, mises en œuvre par les services académiques, en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.

Ces formations comprennent :

- une formation d'adaptation à l'emploi, en application de l'article 8 du décret du 27 juin 2014. Les AESH non titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne doivent bénéficier, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année scolaire, voire si possible, avant la prise de fonction, d'une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans leur temps de travail. L'objectif est de garantir aux AESH une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, le contenu devant donc être adapté au mieux aux besoins de chaque agent ;

- des actions de formation continue tendant au développement professionnel des agents.

Les services académiques veillent à l'effectivité de l'accès des AESH à la formation continue et, en particulier, aux modules de formation spécifique à l'accompagnement des élèves en situation de handicap prévus par les plans académiques et départementaux de formation. Ils garantissent l'accès à la plateforme numérique nationale Cap École inclusive, mise en œuvre en septembre 2019 et destinée à la compréhension des phénomènes de handicap, ouvrant sur des usages et des ressources.

Les AESH peuvent également accéder aux 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.

Il est également encouragé d'organiser des formations communes aux enseignants et aux AESH.

En outre, les personnels peuvent également s'engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) et, dans le cadre des dispositifs de droit commun de formation continue, accéder à des modules d'accompagnement à la VAE.

Enfin, les dispositions relatives au compte personnel de formation 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 sont applicables aux AESH, quelle que soit la durée de leur contrat.

[1] Valeur du point d'indice depuis le 1er février 2017.

Pour le ministre de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, et par délégation,  
Le directeur général des ressources humaines  
Édouard Geffray

## Annexes



[Annexe 1 : Modèle de CDD](#)



[Annexe 2 : Modèle de CDI](#)



[Annexe 3 : Modèle de certificat de travail](#)



[Annexe 4 : Indices de référence](#)



[Annexe 5 : Modèle de compte-rendu de l'entretien professionnel](#)