

Édition n°3 - septembre 2021



snatlc

de l'*école* au *supérieur*

GUIDE AESH

Accompagnant des
Élèves en
Situation de
Handicap



I. LES CONDITIONS D'EMPLOI

Page 4

1. Le statut
2. Le recrutement
3. Le contrat
4. L'allocation chômage

II. L'ACCÈS AU CDI ET LA MOBILITÉ DE L'AESH EN CDI

Page 12

1. L'accès au CDI
2. La mobilité de l'AESH en CDI

III. L'EXERCICE DES FONCTIONS

Page 15

1. Les missions
2. Le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL)
3. Les obligations de service
4. Le cumul d'activités
5. Les congés payés
6. L'appréciation de la valeur professionnelle

IV. LA RÉMUNÉRATION

Page 24

1. Le calcul du traitement
2. Le réexamen de la rémunération
3. Les indemnités
4. Les prélèvements obligatoires sur les salaires

V. L'ACTION SOCIALE

Page 30

1. L'accès aux PIM
2. L'accès aux ASIA
3. L'accès aux aides financières exceptionnelles

VI. LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

Page 33

1. Les droits
2. Les obligations
3. La Commission Consultative Paritaire (CCP)

VII. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Page 37

1. Les différentes formations
2. Le compte personnel de formation
3. Les congés de formation

VIII. LES CONGÉS DE MALADIE

Page 43

1. La couverture sociale
2. Le congé de maladie ordinaire
3. Le cas de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail
4. Le congé de grave maladie
5. Les dispositions communes aux congés de maladie
6. Le droit à reclassement en cas d'inaptitude physique
7. Le temps partiel thérapeutique

IX. LES AUTRES CONGÉS

Page 48

1. Les congés rémunérés
2. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

X. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Page 53

1. Les autorisations d'absence pour événements familiaux
2. Les autorisations d'absence pour raison de santé
3. Les autorisations d'absence pour études, concours, examens et vie scolaire
4. Les autorisations d'absence pour devoir de citoyenneté
5. Les autorisations d'absence pour raison personnelle
6. Les autorisations d'absence pour fonctions publiques électives
7. Les autorisations d'absence à titre syndical

XI. LA SUSPENSION ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Page 58

1. La suspension
2. La procédure disciplinaire

XII. LA FIN DE FONCTION

Page 59

1. La fin de contrat
2. Le licenciement



ÉDITO

Ce guide s'adresse aux Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap, plus connus sous l'acronyme AESH. Il a été conçu afin qu'ils y trouvent de nombreuses informations nécessaires au bon déroulement de leurs missions, à la défense de leurs droits et intérêts, et enfin au respect de leurs obligations.

Le « statut » d'AESH est relativement récent. En effet, le premier Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) a été employé par des parents en 1982. À partir de la fin des années 1990, notamment sous la pression de parents d'enfants handicapés, souvent regroupés en associations, des Auxiliaires d'Intégration Scolaire (AIS) sont engagés. Puis, rapidement, des Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS) vont être recrutés par l'Éducation nationale.

Le premier texte officiel traitant des AVS est à rechercher dans une circulaire d'avril 2002, et leurs missions étaient alors confiées à des Assistants d'Éducation (AED/AVS) et à des personnels en contrats aidés (les « Emplois jeunes » d'abord puis les contrats CUI-CAE). Il s'agissait donc déjà d'emplois précaires.

Cette évolution résulte d'une nouvelle appréhension du handicap. On passe de « l'intégration scolaire » à « la scolarisation des enfants handicapés » et de « la personne handicapée » à « la personne en situation de handicap ». La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » affirme le droit pour chaque enfant à une scolarisation en milieu ordinaire, au plus près de son domicile. Elle précise également les cadres de l'accessibilité pour tous et de la compensation du handicap. L'accompagnement de l'élève par un AVS est l'une des modalités possibles de cette compensation.

Avec l'AVS, on sort de la prise en charge exclusivement médicale. Désormais, scolarisation, socialisation, apprentissages... priment sur le handicap, grâce à l'AVS et à son travail d'accompagnement de l'enfant tel qu'il est, c'est-à-dire « en situation ».

Mais, avec la création des AVS, on a pensé aux enfants et non aux auxiliaires.

De rapports (Geoffroy en 2006, Komitès en 2013...) en promesses politiques non tenues (N. Sarkozy en 2011, JM. Ayrault en 2013...) sur la professionnalisation des AVS, force est de constater qu'aujourd'hui encore cette dernière reste à conquérir. Il faudra attendre 2014 pour que le ministère de l'Éducation nationale, notamment sous la pression syndicale, dont celle du SNALC, signe les premiers CDI, après 6 ans de CDD. Les AVS deviennent les AESH, mais restent des précaires !

Les dernières évolutions auront lieu avec l'élection d'E. Macron à la présidence de la République en 2017, faisant du handicap une des grandes causes de son quinquennat. La réalisation d'une école pleinement inclusive devient alors un objectif et en 2018, le ministre de l'Édu-

cation nationale, JM. Blanquer se donne 4 ans pour l'atteindre, soit en 2022, avec une priorité aux AESH.

Pour concrétiser cette annonce, le décret 2018-666 du 27 juillet 2018 élargira le vivier de recrutement des AESH et la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019 modifiera leur cadre de gestion en instaurant notamment des CDD de trois ans, renouvelables une fois, avec un temps de service minimal sur 41 semaines.

Enfin, les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL), nouvelle forme d'organisation dont l'objectif est de coordonner les moyens d'accompagnement humain en fonction des besoins des élèves en situation de handicap, sont inscrits dans la loi 2019-791 du 26 juillet 2019. La circulaire 2019-088 du 5 juin 2019, « Circulaire de rentrée 2019 – École inclusive », en présente la mise en œuvre, et appelle au renforcement de l'appartenance des AESH à la communauté éducative. Dès septembre 2019, les AESH doivent pleinement participer aux équipes éducatives dans le suivi de la scolarisation et aux échanges, tant avec les enseignants qu'avec les familles. Cependant, avec les PIAL, l'accompagnement mutualisé devient la norme et l'accompagnement individualisé l'exception.

Certes, il serait malhonnête de prétendre que ces derniers textes n'apportent aucune amélioration aux conditions d'emploi et de travail des AESH. Toutefois, la mutualisation des accompagnements avec les PIAL s'accompagnera-t-elle réellement d'une augmentation significative et pérenne de la quotité de service des AESH, et donc de leur rémunération ? Ou est-elle la solution pour rationaliser la gestion des AESH face à l'explosion des notifications MDPH ?

Quant à la flexibilité - ou souplesse - introduite par les PIAL (modifications des quotités, des lieux d'exercice, des emplois du temps en cours d'année...), constitue-t-elle une avancée pour les AESH ?

Souvenons-nous que l'évaluation de l'expérimentation des PIAL en 2018/2019 n'a jamais été diffusée.

Par conséquent, qu'on ne s'y trompe pas, ces dernières évolutions ne constituent en rien la création d'un véritable métier statutaire d'AESH au sein de l'Éducation nationale, toujours revendiquée par le SNALC. ■

Philippe FREY,

vice-président national du SNALC,

Danielle ARNAUD,

secrétaire nationale chargée des contractuels,

Sylvie MORANTE CAZAUX,

membre du secteur AESH

Luce MARTIN,

membre du secteur AESH

aesh-avs@snalc.fr



istock_©AntonioGuillem

I. LES CONDITIONS D'EMPLOI

1. LE STATUT

Un AESH est **un contractuel de droit public**. Le statut du contractuel de droit public n'est pas régi par le Code du Travail mais par des lois, décrets, circulaires et arrêtés.

Les principales dispositions législatives ou réglementaires autorisant le recours aux AESH, définissant leur statut et précisant leurs droits et obligations sont :

➔ [Article L917-1](#) du Code de l'Éducation précisant les dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap.

➔ [Le décret 86-83 du 17 janvier 1986](#) **relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.**

➔ C'est le texte principal régissant les droits et devoirs des agents non titulaires qui fait l'objet d'une description détaillée dans ce guide.

➔ Voir aussi la [circulaire relative à la réforme du décret 86-83](#) du 17 janvier 1986 concernant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État. Cette circulaire constitue un véritable guide d'application de l'ensemble des contractuels de la fonction publique d'État.

➔ [Le décret 2014-724 du 27 juin 2014](#) relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap.

➔ [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.**

➔ [Le décret 2018-666 du 27 juillet 2018](#), modifiant 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.

➔ [La circulaire 2014-083 du 8 juillet 2014](#), véritable guide d'application des conditions de recrutement et d'emploi des AESH.

➔ [Le décret 2016-74 du 29 janvier 2016](#) relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire).

➔ La [circulaire 2017-084 du 3 mai 2017](#) relative aux missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

➔ La [circulaire 2019-090 du 5 juin 2019](#) précisant le nouveau cadre

de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap. Cette circulaire 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.

➔ La [loi 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique.

➔ [L'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.

➔ Le [décret n° 2019-1389 du 18 décembre 2019](#) portant à trois ans la durée du contrat de recrutement des accompagnants d'élèves en situation de handicap.

2. LE RECRUTEMENT

a. Les conditions générales

Le recrutement d'un AESH n'est soumis à aucune condition de nationalité. L'AESH peut être engagé s'il remplit



les conditions suivantes, prévues par l'article 3 du décret 86-83 :

➔ si, étant de nationalité française :

- ▶ il jouit de ses droits civiques ;
- ▶ il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions dans un état étranger ;
- ▶ les mentions portées au bulletin n°2* de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions.

** Le bulletin n°2 du casier judiciaire comporte la plupart des condamnations de justice. Il ne peut être délivré qu'à certaines administrations pour des motifs précis (par exemple, pour accéder à un emploi en contact avec des mineurs).*

➔ si, étant de nationalité étrangère ou apatride :

- ▶ il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions en France ou à l'étranger. À cette fin, les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une

enquête de la part de l'administration, destinée à s'assurer qu'elle peut les recruter ;

- ▶ il se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents requis par le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

➔ s'il se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'État dont il est ressortissant. Cette condition ne s'applique pas aux étrangers ayant obtenu le statut de réfugié et aux apatrides auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article L. 314-11 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

➔ s'il remplit les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

b. Les modalités de recrutement

L'article L. 917-1 du code de l'édu-

cation autorise l'**État, les Établissements Publics Locaux d'Enseignement** (EPLÉ, c'est-à-dire essentiellement les collèges et les lycées) et **les établissements d'enseignement privés sous contrat** à recruter des AESH en contrat à durée déterminée (CDD).

Le recrutement par un EPLE ou par un établissement d'enseignement privé sous contrat doit être précédé de l'accord du Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale (DASEN), formalisé par un visa figurant sur le contrat. Dans les EPLE, le recrutement doit recueillir l'accord préalable du conseil d'administration. Par ailleurs, dans le cas où l'AESH est recruté par un EPLE pour exercer dans une école publique, le directeur de l'école peut être associé à la procédure de recrutement.

L'autorité chargée du recrutement diffère selon le type de missions :

- ▶ pour exercer des fonctions d'**aide individuelle**, les AESH sont recrutés par l'État représenté par le



recteur d'académie ou le DASEN agissant par délégation du recteur d'académie ;

- ▶ pour exercer les fonctions d'**aide mutualisée** ou d'**appui à des dispositifs collectifs de scolarisation**, les AESH sont recrutés, soit par l'État représenté par le recteur d'académie ou le DASEN agissant par délégation du recteur d'académie, soit par un établissement, en fonction des supports disponibles.

c. Les conditions de diplôme

Trois voies de recrutement sont possibles.
Pour être employé comme AESH, le candidat doit :

- ▶ soit être titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Il s'agit essentiellement du **DEAES** (Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social) ;
- ▶ soit justifier d'une **expérience professionnelle d'au moins neuf mois** dans les domaines de l'accompagnement des personnes, élèves ou étudiants en situation de handicap, accomplie notamment dans le cadre d'un contrat conclu sur le fondement de l'article [L. 5134-19-1 du code du travail](#) (par exemple les AVS en CUI-CAE ou PEC) ;
- ▶ soit justifier d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV (baccalauréat), ou d'une qualification reconnue au moins équivalente conformément au [décret 2018-666 du 27 juillet 2018](#).

Remarques :

- ▶ *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 second point concerne notamment les personnes recrutées par contrats aidés (CUI-CAE/PEC) ainsi que les personnes recrutées par une association ou un groupement d'associations ayant conclu une convention avec l'État, y compris celles qui ne sont plus en CUI-CAE/PEC ou salariées d'une association au moment où elles présentent leur candidature.*

d. La procédure de recrutement

Pour devenir AESH, la première étape est de **faire acte de candidature**.

Pour cette étape, le candidat adressera sa demande au **DASEN - Inspecteur d'Académie de son département**. Il accompagnera sa lettre de motivation de son curriculum vitae attestant soit qu'il possède le diplôme demandé ou un équivalent, soit qu'il a exercé pendant au moins neuf mois des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire de personnes en situation de handicap. Cette demande peut se faire par courrier, par courriel, mais le candidat peut aussi se rendre directement à l'Inspection académique où il pourra alors faire connaître ses vœux de manière plus précise et pourra être informé en retour des possibilités d'embauche dans le département convoité.

Au préalable, comme les académies présentent des variantes dans les modalités pour candidater, vous pouvez consulter la page dédiée au [recrutement des AESH](#) sur le site du Ministère de l'Éducation nationale, rubrique « Comment candidater pour devenir accompagnant ? » en sélectionnant directement votre académie sur la carte proposée.

Pour devenir AESH, la deuxième étape est la **procédure d'embauche**.

Votre candidature sera ensuite examinée par une **commission de recrutement** installée par les inspecteurs d'académie et les chefs d'établissement.

En fonction des besoins recensés par la MDPH, l'Inspection académique répartit son contingent de postes auprès des écoles, collèges et lycées.

Les candidats sont reçus par une **commission d'entretien**, présidée par l'IEEN de la circonscription, s'il s'agit de postes en école primaire, ou par le chef d'établissement s'il s'agit de postes en collège ou en lycée.

Les candidats retenus sont placés sous l'autorité du directeur d'école ou du chef d'établissement, tout en étant tous rattachés à un "établissement public" qui assure leur gestion administrative.

À savoir :

- ▶ *L'AESH recruté dispose d'un interlocuteur Ressources Humaines (RH) dédié qui est précisément défini dans le cadre de l'organisation académique. Les coordonnées de ce dernier lui sont transmises au moment de son recrutement.*
- ▶ *Les services académiques ont obligation de publier les offres d'emploi en CDD de trois ans sur le site [Place de l'emploi public](#).*

Circulaire 2019-090 du 5 juin 2019

3. LE CONTRAT

a. La nature du contrat

C'est un contrat de **droit public**, qui n'est pas assujéti au code du travail. En cas de litige avec l'employeur, seul le **tribunal administratif** est compétent, et non les Prud'hommes.

b. Les mentions obligatoires liées à la rédaction du contrat

Le contrat doit mentionner avec précision le motif du recrutement. Le contrat doit être écrit et comporter également :

- ▶ Sa date de prise d'effet et sa durée ;
- ▶ La durée d'une éventuelle période d'essai ;
- ▶ La définition du poste occupé ;
- ▶ La durée annuelle du service ;
- ▶ Le nombre de semaines sur lequel est réparti ce service (41 semaines minimum à compter du 01/09/2019) ;
- ▶ Les conditions de rémunération ;
- ▶ La résidence administrative ;
- ▶ La définition précise du motif de recrutement pour les contrats conclus pour un motif de remplacement momentané d'agent absent ou de vacance temporaire d'emploi.

Conformément à la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, [modèle de CDD](#)

c. Le certificat de travail

Un certificat de travail doit être délivré à l'agent, par l'administration, le dernier jour du contrat et au plus tard



dans les jours suivants son terme. Ce certificat devra comporter les mentions suivantes :

- ▶ La date de recrutement et celle de fin de l'engagement ;
- ▶ Les fonctions occupées ;
- ▶ La durée de travail effectif (durée hebdomadaire 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 86-83 17 janvier 1986).

Conformément à la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, [modèle de certificat de travail](#)

d. La période d'essai

L'article 9 du [décret 86-83 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'EPLÉ), 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.

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.

Remarque :

Un agent en CDI ou CDD changeant d'académie peut se voir (ce n'est pas une obligation) proposer une période d'essai suite au renouvellement de son contrat puisqu'en effet, l'autorité de recrutement ne sera pas la même. Il en est de même en cas de changement d'autorité administrative que ce soit au sein d'une même académie ou d'un même dé-

partement (passage d'un contrat EPLE à un contrat rectorat par exemple).

e. La durée du contrat à durée déterminée

Conformément au paragraphe « 2.2 Durée du contrat à durée déterminée et renouvellement » de la [circulaire 2019-090 du 5 juin 2019](#) et au [décret n° 2019-1389 du 18 décembre 2019](#) portant à trois ans la durée du contrat de recrutement des accompagnants d'élèves en situation de handicap, **pour un CDD, le contrat est conclu pour une durée de 3 ans, et peut être renouvelé une fois.**

f. Le renouvellement du CDD

Lorsque le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration notifie à l'AESH son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- ▶ deux mois avant le terme du contrat d'une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- ▶ trois mois avant le terme du contrat susceptible d'être renouvelé par un CDI.

Pour le calcul de la durée du délai de prévenance, on tient compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux effectués avant



une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'AESH.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'AESH 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.

g. La modification d'un élément substantiel du contrat de travail

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'AESH 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'AESH, ou un changement de son lieu de travail.

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'AESH par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre informe l'AESH 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, ou en cas de refus par l'AESH, l'administration est en droit de licencier l'AESH.

Remarque :

Avec la généralisation des contrats de trois ans, le cas de figure où un AESH se verra proposer un changement de son lieu de travail risque de se multiplier (exemple : AESH affecté dans une école en milieu rural et dont l'élève suivi part au collège situé dans une autre localité).

Article 45-4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986

Attention :

Un changement d'école ou d'établissement au sein d'un PIAL ne constitue pas une modification d'un élément substantiel du contrat.

Seul un changement de PIAL entre dans le cadre d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

4. L'ALLOCATION CHÔMAGE

Les AESH bénéficient de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du privé ou que les autres contractuels de la Fonction publique. Toutefois, la réforme de l'assurance chômage a prévu un certain nombre de nouveautés à partir du **1^{er} novembre 2019**.

Ainsi, deux nouveaux décrets ont été publiés au Journal officiel du 28 juillet 2019 :

- ▶ [Le décret 2019-796 du 26 juillet 2019, relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi](#)
- ▶ [Le décret 2019-797 du 26 juillet 2019, relatif au régime d'assurance chômage.](#)

a. Les bénéficiaires

Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé « **allocation d'aide au retour à l'emploi** », (allocation d'ARE) pendant une durée déterminée, aux salariés qui remplissent des conditions relatives au motif de fin du contrat de travail et à la durée d'affiliation, d'âge, d'aptitude physique, de chômage, d'inscription comme demandeur d'emploi et de recherche d'emploi.

Article 1 du titre I, chapitre 1 du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

Ont droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi les salariés dont la perte d'emploi est involontaire. La perte d'emploi doit donc résulter :

- ▶ d'un licenciement (y compris pour insuffisance professionnelle ou pour motif disciplinaire) ;
- ▶ d'une fin de contrat de travail à durée déterminée ;
- ▶ d'une rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, à l'initiative de l'employeur.

Sont assimilés à des salariés involontairement privés d'emploi et ont donc également droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte entre autres d'un des cas de **démission légitime** suivants :

- ▶ La démission du salarié âgé de moins de 18 ans qui rompt son contrat de travail pour suivre ses ascendants ou la personne qui exerce l'autorité parentale ;
- ▶ La démission du salarié âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle, qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur ;
- ▶ La démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour **suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié**. Le nouvel emploi peut notamment être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise, résulter d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ou correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;
- ▶ La démission du salarié qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son **mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé**, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité ;
- ▶ La démission du salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans



une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;

- ▶ La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délicat dont le salarié déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;
- ▶ La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où le salarié est victime de **violences conjugales** et pour laquelle il justi-

fie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;

Article 2 du titre I, chapitre 1 du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

Remarque :

Si la démission n'ouvre pas droit à l'assurance chômage, la situation de l'AESH peut être examinée par l'Instance Paritaire Régionale (IPR) au plus tôt 121 jours (ou 4 mois) après la date de la démission.

Nouveauté :

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction

publique prévoit la mise en place d'un mécanisme de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

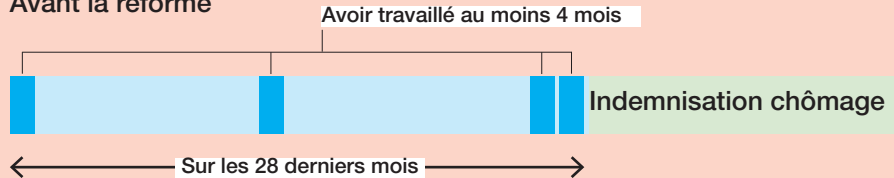
*Cette rupture conventionnelle consiste en un accord ou une convention amiable de cessation de fonction entre l'AESH en CDI de droit public et l'employeur (soit l'administration). Cette convention ouvre droit à une **indemnité de rupture conventionnelle** et aux **allocations chômage** (allocations d'ARE). Les modalités de la rupture conventionnelle sont décrites dans ce guide, chapitre XII.*

b. Les conditions d'attribution de l'ARE

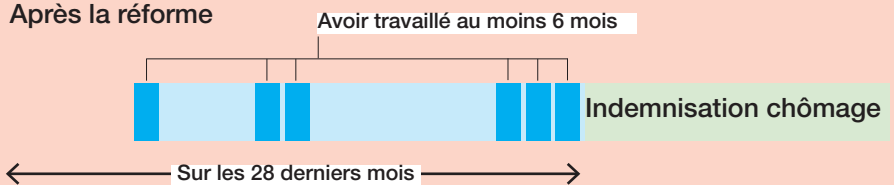
La durée d'affiliation est calculée en jours travaillés ou en heures travaillées. Elle doit être au moins égale à **130 jours travaillés** ou **910 heures travaillées** :

- ▶ au cours des **24 mois** qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de moins de 53 ans à la date de la fin de leur contrat de travail ;
- ▶ au cours des **36 mois** qui précèdent la fin du contrat de travail pour les salariés âgés de **53 ans et plus** à la date de la fin de leur contrat de travail.

Avant la réforme



Après la réforme



Source : graphiques d'après Le Monde.fr, juin 2019

Article 3 du titre I, chapitre 2 du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

Conclusion :

Avec la réforme de 2019, il faut donc avoir travaillé davantage pour avoir droit à l'ARE !

Les salariés privés d'emploi justifiant d'une durée d'affiliation telle que définie à l'article 3 de l'annexe du décret 2019-797 du 26 juillet 2019 doivent notamment :

- ▶ Être **inscrits** comme demandeur d'emploi ;
- ▶ Être à la **recherche effective et permanente** d'un emploi ou accomplir soit une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, soit une action de formation non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de forma-

- tion ;
- ▶ Ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite ;
- ▶ Être **physiquement aptes** à l'exercice d'un emploi ;

Article 4 du titre I, chapitre 2 du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

c. La durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires déterminé à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence mentionnée à l'article 3 du décret 2019-797, jusqu'au terme de cette période de référence.

Sont déduits de ce nombre de jours calendaires, les jours, situés en dehors d'une période pendant laquelle l'intéressé bénéficie d'un contrat de travail, correspondant notamment :

- ▶ aux périodes de maternité et aux périodes d'indemnisation accordées à la mère ou au père adoptif ;
- ▶ aux périodes d'arrêt maladie d'une durée supérieure à quinze jours consécutifs ;
- ▶ aux périodes d'accident du travail, et périodes de maladie d'origine professionnelle.

La durée d'indemnisation donnant lieu au versement de l'allocation ne peut être **ni inférieure à 182 jours calendaires** (6 mois), **ni supérieure à 730 jours calendaires** (2 ans).

Pour les salariés privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à **913 jours calendaires** (2,5 années).

Pour les salariés privés d'emploi âgés de **55 ans et plus** à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à **1 095 jours calendaires** (3 ans).

Article 9 du titre I, chapitre 3 du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

d. La détermination de l'allocation journalière

➔ Le salaire de référence

Le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi à partir des rémunérations correspondant à la période mentionnée à l'article 3 du décret 2019-797.

Sont prises en compte dans le sa-

laire de référence, les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période mentionnée au précédent article, sont néanmoins afférentes à cette période.

Articles 11 et 12 du titre I, chapitre 4, section 1, du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

➔ Le salaire journalier de référence

Le salaire journalier moyen de référence est égal au **quotient du salaire de référence** défini en application des articles 11 et 12 du décret 2019-797 ci-dessus **par le nombre de jours calendaires** déterminé à compter du premier jour de la première période d'emploi incluse dans la période de référence mentionnée à l'article 3 du décret 2019-797, jusqu'au terme de cette période de référence.

Article 13 du titre I, chapitre 4, section 2, du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

Remarque :

Depuis le 1^{er} septembre 2020, le "salaire journalier de référence", base de l'indemnisation, est calculé en divisant les salaires de la période de travail par l'ensemble des jours calendaires, et non plus les seuls jours travaillés.

Conclusion :

Après un durcissement des règles d'éligibilité à l'ARE, c'est aussi un durcissement des règles de calcul du montant de l'indemnisation !

➔ L'allocation journalière

L'allocation journalière est constituée par la somme :

- ▶ d'une **partie proportionnelle** au salaire journalier de référence fixée à 40,4 % de celui-ci ;
- ▶ et d'une **partie fixe** égale à 12 euros.

Lorsque la somme ainsi obtenue est inférieure à **57 %** du salaire journalier de référence, ce dernier pourcentage est retenu.

Le montant de l'allocation journalière

ainsi déterminé ne peut être inférieur à **29,26 euros**.

L'allocation journalière déterminée en application des articles 14 et 15 est limitée à 75 % du salaire journalier de référence.

Articles 14 et 16 du titre I, chapitre 4, section 3, du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

Bon à savoir :

L'allocation minimale et la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi sont, par application d'un coefficient réducteur, réduites proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé lorsque cet horaire est inférieur à la durée légale du travail le concernant.

Ce coefficient est égal au quotient du nombre d'heures de travail correspondant à l'horaire de l'intéressé pendant la période servant au calcul du salaire de référence par l'horaire légal correspondant à la même période.

Article 15 du titre I, chapitre 4, section 3, du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

Remarques :

- ▶ Une participation de 3 % assise sur le salaire journalier de référence réduit l'allocation journalière. Le produit de cette participation est affecté au financement des retraites complémentaires des allocataires du régime d'assurance chômage.

Article 19 du titre I, chapitre 4, section 3, du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

- ▶ L'instauration d'un coefficient de dégressivité de l'allocation journalière ne concerne pas les AESH. En effet, ce coefficient ne s'applique qu'aux plus hauts salaires (plus de 4500 euros mensuels bruts).

Article 17bis du titre I, chapitre 4, section 3, du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

e. Le délai d'attente ou délai de carence

La prise en charge est reportée au terme d'un délai d'attente ou de carence de sept jours calendaires.



Le délai d'attente ou de carence s'applique à chaque ouverture de droits, reprise ou rechargement dès lors qu'il n'excède pas sept jours calendaires sur une même période de douze mois.

Article 22 du titre I, chapitre 5, section 2, du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

f. Les droits rechargeables

À la date d'épuisement des droits, le rechargement est subordonné à la

condition que le salarié justifie d'une durée d'affiliation au régime d'assurance chômage d'au moins 910 heures travaillées ou 130 jours travaillés (soit 6 mois) au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement à la date de fin des droits.

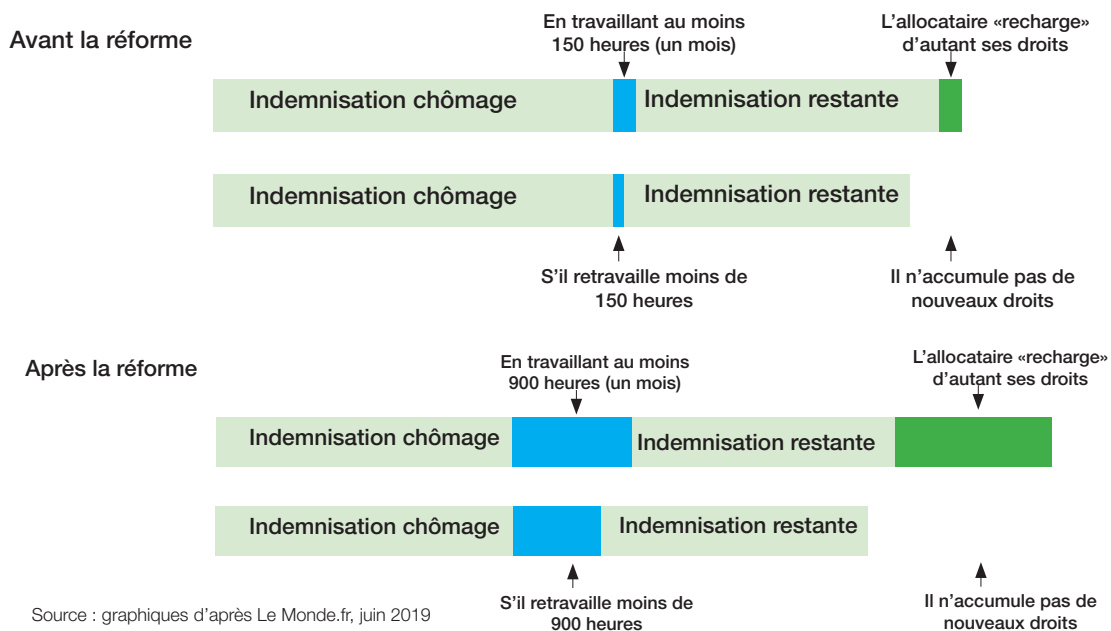
Article 28 du titre II, chapitre 1, du décret 2019-797 du 26 juillet 2019

De même, un allocataire qui reprend le travail avant la fin de sa période d'indemnisation peut reporter ses droits

non utilisés pour plus tard.

Conclusion :

À nouveau, en passant le seuil de rechargement des droits de 1 mois à 6 mois, la réforme de 2019 durcit significativement l'accès au dispositif ! ■





II. L'ACCÈS AU CDI ET LA MOBILITÉ DE L'AESH EN CDI

1. L'ACCÈS AU CDI

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.

Les AESH en CDI ne peuvent pas être employés par un EPLE.

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, n'est donc pas obligatoire.

Remarques :

- ▶ Lorsque l'AESH justifie de six ans de services publics avant la fin de son CDD en cours, celui-ci est requalifié en contrat à durée indéterminée par avenant.
- ▶ La décision de ne pas renouveler en CDI un

AESH parvenu au terme de six années en CDD ne peut être motivée que par un motif lié à l'intérêt du service ou à la manière de servir.

➔ **Calcul de l'ancienneté**

Pour obtenir la transformation ou le renouvellement d'un CDD en CDI, il suffit de justifier de six années d'ancienneté d'AESH.

- ▶ Les « services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, **sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois** » ;
- ▶ Les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel comptent comme un service à temps plein ;
- ▶ Les services accomplis en qualité d'AED-AVS comptent comme des services d'AESH pour le passage en CDI. Mais 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...);
- ▶ 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.

Attention :

Les services accomplis sous le régime du CUI-CAE/PEC ne sont pas comptabilisés dans le calcul des six années.

Remarques :

- ▶ *Le congé maternité et le congé parental n'interrompent pas le contrat même si leurs durées ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté pour l'accès au CDI.*
- ▶ *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 2014-083 du 8 juillet 2014.*

Conformément à la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, modèle de CDI



➤ Délais et modalités de notification

Dans l'hypothèse d'une reconduction du contrat en CDI, l'employeur doit :

- ▶ Organiser un entretien préalable à la notification de cette décision. Lors de cet entretien, l'administration informe l'AESH, de vive voix, de la décision qui a été prise de reconduire son contrat*.
- ▶ Respecter un délai de prévenance de trois mois précédant le terme de l'engagement pour faire connaître son intention de renouveler le contrat (notification par voie de lettre recommandée avec AR), décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 46*.

* Obligation toute théorique. En effet, de nombreuses académies ne respectent pas ces directives.

Comme dans le cas d'un renouvellement à durée déterminée, l'AESH dispose alors 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. Ce délai part du jour de la réception de la proposition de l'administration, la signature de l'accusé de réception faisant foi. La lettre de l'administration doit préciser le délai dans lequel l'intéressé est tenu de répondre.

L'AESH qui refuse l'avenant ou le nouveau contrat proposé pour la transformation de son contrat de travail en CDI est maintenu en fonction jusqu'au terme du CDD en cours et celui-ci ne pourra plus être renouvelé. Toutefois, certaines académies interprètent la loi avec souplesse et proposent à nouveau des CDD, après quatre mois d'interruption.

2. LA MOBILITÉ DE L'AESH EN CDI

Afin de ne pas perdre le bénéfice de son CDI tout en réalisant son projet de mobilité, l'AESH peut solliciter soit un congé pour convenances personnelles, soit un congé de mobilité, soit la portabilité du CDI.

a. Le congé pour convenances personnelles

L'AESH en **CDI** peut solliciter, dans la mesure où cela est compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé. Ce congé est accordé pour une durée maximale de trois ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de dix années. La demande initiale de ce congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant le début du congé. Avant le terme du congé, l'agent peut demander le réemploi dans son académie d'origine et retrouver le bénéfice de son CDI.

b. Le congé de mobilité (article 33-2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)

Ce congé est prévu pour permettre à l'AESH d'être recruté par une autre administration, tout en conservant la possibilité de retrouver son emploi précédent sous réserve des nécessités de service.

Il s'agit d'un congé sans rémunération. Il ne peut être accordé que lorsque l'AESH est recruté par une autre personne morale de droit public qui ne peut le recruter initialement que pour une durée déterminée. **Il ne concerne que les AESH en CDI.**

Il s'apparente à la procédure de détachement des fonctionnaires, sans toutefois offrir aux AESH l'ensemble des garanties. Il permet à l'AESH de changer d'employeur ou de fonction sans perdre le bénéfice, si la nouvelle fonction ne le satisfait pas, de sa relation contractuelle initiale à durée indéterminée. Le CDI est suspendu pendant toute cette période.

L'AESH doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'administration est tenue d'y répondre dans un délai de deux mois. En cas de décision

implicite de rejet, l'intéressé pourra demander à l'administration les motifs qui fondent la décision de refus.

Ce congé est accordé **sous réserve des nécessités de service** pour trois ans renouvelables dans la limite de six ans. Ces délais doivent permettre à l'AESH de remplir les conditions pour bénéficier de la reconduction éventuelle de son contrat pour une durée indéterminée auprès de son nouvel employeur, tout en conservant une certaine sécurité puisque l'intéressé conservera la possibilité de revenir travailler auprès de son employeur initial et surtout de ne pas perdre le bénéfice de son CDI. Le renouvellement du congé est sollicité par l'AESH au moins deux mois avant son terme par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La demande de réemploi de l'AESH auprès de son administration d'origine est sollicitée au moins deux mois avant le terme du congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'AESH est réemployé, selon les nécessités du service, dans les conditions prévues aux articles 32 et 33 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, c'est-à-dire qu'il doit être physiquement apte et qu'il remplit toujours les conditions générales de recrutement (présentées dans ce guide : I. Les conditions d'emploi 2. Le recrutement a) Les conditions générales).

L'AESH est réemployé sur son emploi ou occupation précédent(e) dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, il dispose d'une priorité pour être réemployé sur un emploi ou occupation similaire, avec une rémunération équivalente.

À savoir :

- ▶ *Si l'AESH a bénéficié d'un congé de mobilité, il ne peut y prétendre de nouveau que s'il a repris ses fonctions pendant au moins trois ans.*
- ▶ *Si l'AESH bénéficie d'une offre de recrutement en CDI lors de son congé mobilité, il doit démissionner de son administration d'origine pour être recruté par son nouvel employeur.*

Attention :

Si l'AESH ne fait pas de demande de réemploi, dans le délai de deux mois précédant le terme du congé, il est présumé renoncer à son emploi et ne pourra percevoir aucune indemnité à ce titre.

c. La portabilité du CDI

Un AESH en **CDI** qui souhaite changer d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, **s'il est réemployé**, est directement recruté en CDI.

Remarque :

- ▶ Avec la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, la portabilité du CDI devient pour les AESH, en cas de réemploi par une autre autorité de recrutement, une obligation et non une possibilité, comme c'est le cas encore pour les autres contractuels de la fonction publique.
- ▶ Pour rappel, la portabilité du CDI n'implique pas nécessairement la conservation des clauses du contrat. L'AESH est régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

À retenir :

L'article 71 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 crée la portabilité du CDI entre les 3 versants de la Fonction publique, là où précédemment cette portabilité n'était possible qu'au sein d'une même fonction publique. Dorénavant, un AESH en CDI au sein de l'Éducation nationale pourra être recruté directement en CDI par tout employeur public (autres administrations de l'État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière). ■





iStock_@andrei_r

III. L'EXERCICE DES FONCTIONS

1. LES MISSIONS

La [circulaire 2019-088 du 5 juin 2019](#), dite « Circulaire de rentrée 2019 - École inclusive », rappelle que les AESH participent au collectif de travail des écoles et établissements et sont membres à part entière de la communauté éducative. D'ailleurs, dès que l'AESH est affecté, le directeur d'école ou le chef d'établissement organise un entretien d'installation pour présenter à l'AESH nouvellement nommé ses **missions précises**.

a. De l'aide individualisée à l'aide collective

La [circulaire 2017-084 du 3 mai 2017](#) divise les missions des AESH en trois catégories : l'aide humaine individuelle, l'aide humaine mutualisée et l'accompagnement collectif dans les Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (ULIS).

Par conséquent, il existe trois catégories d'AESH : des **AESH-i**, des **AESH-m**, et des **AESH-co**.

► **AESH-i** : l'accompagnant d'élève en situation de handicap notifié à titre **individuel**

L'AESH-i est destiné à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, dans le respect de la notification de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Cette notification précise donc le temps d'accompagnement par semaine (temps de scolarisation exprimé en heures) et les activités principales pour lesquelles l'élève doit être accompagné.

Un AESH qui apporte une aide individuelle ne peut pas concomitamment apporter son aide à un autre élève en situation de handicap. Enfin, cette aide est accordée lorsque l'aide mutualisée ne permet pas de répondre aux besoins de l'élève.

► **AESH-m** : l'accompagnant d'élève en situation de handicap notifié à titre **mutualisé**

L'AESH-m répond aux besoins d'accompagnement d'élèves qui ne requièrent pas une attention soutenue et continue. L'AESH-m accompagne alors plusieurs élèves en situation de handicap simultanément ou successivement dans le respect des notifications de la CDAPH.

C'est toujours la CDAPH qui déter-

mine les activités principales de l'aide humaine, mais sans préciser de quotité horaire nécessaire. Toutefois, le partage des plages horaires dédiées à chaque élève doit être fixe et établi en concertation avec le directeur de l'école ou le chef d'établissement.

► **AESH-co** : l'accompagnant d'élève en situation de handicap à titre **collectif**

L'AESH-co a vocation à accompagner des élèves orientés en Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire ou ULIS (une douzaine d'élèves par classe à partir du CP), sous la responsabilité pédagogique de l'enseignant coordonnateur de l'ULIS, à participer à l'encadrement et à l'animation des actions éducatives conçues dans le cadre de l'ULIS.

Il accompagne les élèves de l'ULIS lors des temps d'inclusion dans les classes de l'établissement.

Les élèves d'un dispositif ULIS relèvent tous d'une orientation de la CDAPH. Mais l'aide collective n'est pas notifiée par la CDAPH. Il s'agit d'un appui spécifique relevant de la décision de l'Éducation nationale.

Remarques :

- ▶ *L'aide humaine est un accompagnement généraliste visant à accroître l'autonomie de l'élève en situation de handicap.*
- ▶ *L'AESH ne peut se substituer aux compétences propres de l'enseignant notamment en matière d'adaptations pédagogiques et d'adaptations des enseignements, ni aux compétences propres des professionnels spécialisés (ergothérapeute, éducateur, enseignant spécialisé, infirmière...). Mais la recherche d'une articulation, d'une complémentarité des fonctions de l'AESH avec celles des professionnels cités ci-dessus est toutefois possible.*

b. Les activités des AESH

Références : [Circulaire 2019-090 du 5 juin 2019](#) et [circulaire 2019-088 du 5 juin 2019](#)

Quelle que soit la catégorie à laquelle l'AESH est rattaché, il exerce sous le contrôle de l'enseignant, dans le but de favoriser l'autonomie de l'élève (ou des élèves) dans ses (leurs) apprentissages en fonction des stratégies pédagogiques des enseignants, dans une approche relevant de l'étayage et sans se substituer à l'élève (ou aux élèves) qu'il accompagne. L'AESH peut aussi avoir pour mission de sécuriser l'environnement de l'élève ou de lui apporter la protection nécessaire quand la situation ou le contexte l'impose.

Outre le temps consacré à l'accompagnement de l'élève, l'AESH :

- ▶ participe, **avant** le démarrage effectif de l'accompagnement, à **une rencontre** avec un autre représentant de l'équipe éducative (professeur, directeur d'école, chef d'établissement ou son adjoint), l'élève concerné et sa famille, celle-ci visant à instaurer **un dialogue** pour la meilleure prise en compte possible des besoins de l'élève et à apporter des réponses adaptées en lien avec le PPS, tout en confortant son rôle (si l'AESH suit plusieurs élèves, plusieurs rencontres sont organisées) ;
- ▶ a un accès effectif aux entretiens, outils et documents utiles (livret du

parcours inclusif de chaque élève accompagné, projet pédagogique de la classe, projet d'école et d'établissement) ;

- ▶ contribue au suivi et à la mise en œuvre du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) des élèves concernés ;
- ▶ est associé aux réunions des Équipes de Suivi de la Scolarisation (ESS) ;
- ▶ peut participer aux réunions des équipes pédagogiques, ainsi qu'aux dispositifs École ouverte et stages de réussite, dès lors que l'élève qu'il accompagne est concerné ;
- ▶ peut participer à des temps d'échanges de pratiques entre pairs, entre AESH et enseignants ou entre membres du RASED ou de l'ULIS dans l'objectif d'améliorer les modalités de prise en charge des situations de handicap.

Attention :

Tous les échanges entre l'AESH et la famille de l'élève accompagné doivent se faire en présence et sous la responsabilité de l'enseignant.

La [circulaire 2017-084 du 3 mai 2017](#) présente les **activités** des personnels chargés de l'aide humaine.

Celles-ci sont divisées en **trois domaines** qui regroupent les différentes formes d'aide apportées aux élèves en situation de handicap, **sur tous les temps et lieux scolaires** (dont les stages, les sorties et voyages scolaires).

☉ **Accompagnement des élèves dans la vie quotidienne**

- ✓ Assurer les conditions de sécurité et de confort
 - observer et transmettre les signes révélateurs d'un problème de santé ;
 - s'assurer que les conditions de sécurité et de confort sont remplies.
- ✓ Aide aux actes essentiels de la vie
 - assurer le lever et le coucher ;
 - aider à l'habillage et au déshabillage ;
 - aider à la toilette (lorsque celle-

ci est assimilée à un acte de la vie quotidienne et n'a pas fait l'objet de prescription médicale), et aux soins d'hygiène de façon générale ;

- aider à la prise de repas. Veiller si nécessaire au respect du régime prescrit, à l'hydratation et à l'élimination ;
- veiller au respect du rythme biologique.
- ✓ Favoriser la mobilité
 - aider à l'installation matérielle de l'élève dans les lieux de vie considérés ;
 - permettre et faciliter les déplacements de l'élève dans l'établissement ou à l'extérieur (vers ses différents lieux de vie considérés, le cas échéant dans les transports utilisés) ainsi que les transferts (par exemple du fauteuil roulant à la chaise de la classe).

À savoir :

Ces interventions de l'accompagnant ont lieu dans la classe et, si la notification l'indique, en dehors des temps d'enseignement (pause méridienne, repas...).

☉ **Accompagnement des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissages** (éducatives, culturelles, sportives, artistiques et professionnelles)

- ✓ Stimuler les activités sensorielles, motrices et intellectuelles de l'élève en fonction de son handicap, de ses possibilités et de ses compétences ;
- ✓ utiliser des supports adaptés et conçus par des professionnels, pour l'accès aux activités, comme pour la structuration dans l'espace et dans le temps ;
- ✓ faciliter l'expression de l'élève, l'aider à communiquer ;
- ✓ rappeler les règles à observer durant les activités ;
- ✓ contribuer à l'adaptation de la situation d'apprentissage, en lien avec l'enseignant, par l'identification des compétences, des ressources, des difficultés de l'élève ;



- ✓ soutenir l'élève dans la compréhension et dans l'application des consignes pour favoriser la réalisation de l'activité conduite ;
- ✓ assister l'élève dans l'activité d'écriture et la prise de notes, quel que soit le support utilisé ;
- ✓ appliquer les consignes prévues par la réglementation relative aux aménagements des conditions de passation des épreuves d'examens ou de concours et dans les situations d'évaluation, lorsque la présence de l'AESH est requise.

➔ Accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle

- ✓ Participer à la mise en œuvre de l'accueil en favorisant la mise en confiance de l'élève et de l'environnement ;
- ✓ favoriser la communication et les interactions entre l'élève et son environnement ;
- ✓ sensibiliser l'environnement de l'élève au handicap et prévenir les situations de crise, d'isolement et de conflit ;
- ✓ favoriser la participation aux activités prévues dans tous les lieux de vie considérés ;
- ✓ contribuer à définir le champ des activités adaptées aux capacités aux désirs et aux besoins de l'élève. Dans ce cadre, proposer à l'élève une activité et la mettre en œuvre avec lui.

À retenir :

- ▶ *Lors de sorties scolaires, l'AESH ne peut être compté comme personnel dans le taux d'encadrement et la surveillance des élèves de la classe. Aucune modification des plages de travail indiquées dans l'emploi du temps de l'AESH ne peut intervenir sans concertation avec le coordonnateur du dispositif AESH et/ou l'employeur.*
- ✓ *Lors de sorties scolaires sans nuitée, l'AESH peut accompagner l'élève, mais ne fait pas partie de l'effectif d'encadrement. S'il n'y a pas de modification à l'emploi du temps, aucune démarche spécifique n'est nécessaire.*

S'il y a modification d'emploi du temps, le coordonnateur du PIAL et/ou l'employeur doivent donner leur accord formel via le directeur d'école ou le chef d'établissement.*

- ✓ *Lors de sorties scolaires avec nuitée, l'AESH peut accompagner l'élève sur la base du volontariat et après accord de son employeur.*

D'une manière générale, la participation de l'élève à la sortie ne peut pas être conditionnée à la présence de l'AESH.

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

➔ Sur les **temps d'éducation physique et sportive**, lorsque cela est nécessaire, l'AESH peut accompagner l'élève en situation de handicap. Il lui apporte l'aide à la participation aux séances et à l'application des 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.

➔ La **surveillance des récréations** ne peut pas être confiée en pleine responsabilité à un AESH. L'AESH peut cependant être amené à accompagner les élèves en situation de handicap sur les temps de récréation en fonction de leurs besoins et des décisions du directeur ou du chef d'établissement.

➔ L'AESH peut accompagner les élèves sur les **temps périscolaires** (restauration scolaire, garderie, étude...) **si la notification de la CDAPH le précise**. Dans ce cas, l'accompagnement sur les temps périscolaires fait obligatoirement l'objet d'une convention conclue entre la collectivité intéressée et l'établissement. Celle-ci précise les conditions de la mise à disposition de l'AESH.

➔ **Si l'élève accompagné est absent sur une courte durée** (moins

de 48 h), l'emploi du temps n'est pas modifié. En revanche, si l'absence de l'élève est plus longue, une modification provisoire de l'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**, l'AESH continue à suivre les élèves dont il a la charge s'ils sont présents dans l'établissement ou l'école. Si les élèves sont répartis dans d'autres classes, l'AESH accompagne 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 la présence habituelle de son AESH.

➔ **En cas de fermeture de l'école ou de l'établissement**, l'AESH prend contact avec le coordonnateur qui indiquera la conduite à tenir.

* Des informations sur les PIAL sont disponibles dans le paragraphe 3. Le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL) de ce guide.

Attention :

Comme le rappelle la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, dans le paragraphe 3.1 relatif aux fonctions exercées, les AESH 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 cas de doutes sur les limites des missions des AESH, il faut se référer aux contenus écrits :

- ▶ du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) provenant de la CDAPH (par exemple pour la surveillance individuelle lors de la récréation, l'accompagnement à la cantine et aux activités périscolaires, l'accompagnement à la piscine...);
- ▶ du Projet d'Accueil Individualisé (PAI) pour les tâches médicales (par exemple pour la prise de médicaments, les aspirations endotrachéales...).

À savoir :

À partir de septembre 2019, les AESH peuvent se voir confier des fonctions de référent, pour tout ou partie de leur temps de travail.

Au sein de chaque département, on peut identifier 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 AESH 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.

Paragraphe 3.1 « Fonctions exercées » de la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019

L'AESH référent apporte son aide et accepte de mutualiser ses outils et sa pratique professionnelle. Il rassure, conseille et accompagne les AESH, particulièrement ceux qui sont en difficulté.

Cet accompagnement peut se dérouler hors présence de l'élève (lors d'un entretien entre pairs avec ou

sans la présence de l'enseignant) ou pendant le temps de classe, en présence de l'élève et de l'enseignant. Le pilote ou le coordonnateur du PIAL peut solliciter l'aide de l'AESH référent autant que de besoin.

Références :

- Arrêté du 29 août 2020 relatif aux missions et aux conditions de désignation des AESH référents
- Décret 2020-1287 du 23 octobre 2020 portant création de l'indemnité d'AESH référent
- Arrêté du 23 octobre 2020 fixant le montant de l'indemnité de fonctions particulières (600 euros bruts annuels) allouée aux AESH référents, prévues à l'article 917-1 du code de l'éducation





2. LE PIAL

Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé

L'AESH est affecté en PIAL, depuis leur généralisation en septembre 2021.

a. La définition et les objectifs d'un PIAL

En juillet 2018, les PIAL sont inscrits par l'Assemblée nationale et le Sénat dans le chapitre IV, article 25 de la [loi 2019-791](#) « pour une École de la confiance » ou loi Blanquer :

« Des pôles inclusifs d'accompagnement localisés sont créés dans chaque département. Ils ont pour objet principal la coordination des moyens d'accompagnement humain au sein des écoles et établissements scolaires de l'enseignement public et de l'enseignement privé sous contrat. Ces dispositifs visent à mieux prendre en compte les besoins éducatifs particuliers de l'élève en situation de handicap en vue du développement de son autonomie. »

Le PIAL s'inscrit dans le volet « école inclusive » des projets d'école ou d'établissement.

Les objectifs d'un PIAL sont au nombre de trois :

- ▶ **un accompagnement humain défini au plus près des besoins de chaque élève** en situation de handicap afin de développer son autonomie et de lui permettre d'acquérir les connaissances et les compétences du socle commun ;
- ▶ **une plus grande flexibilité dans l'organisation de l'accompagnement** humain pour les établissements scolaires et les écoles ;
- ▶ **une professionnalisation des accompagnants et une amélioration de leurs conditions de travail.**

Attention :

Ces PIAL sont présentés par le gouvernement comme la solution pour un meilleur accompagnement des élèves en situation de handicap grâce à un collectif d'intervenants mieux coordonnés.

Pour le SNALC, ils ne sont en fait qu'une rationalisation de la gestion des AESH, dont les effectifs ont considérablement augmenté ces dernières années, afin de réaliser des économies budgétaires substantielles.

Il s'agit donc d'une nouvelle modalité de gestion des AESH, guidée uniquement par une logique comptable, sans se soucier de leurs conditions de travail, d'emploi et de rémunération !

b. La mise en œuvre d'un PIAL

- ▶ **La MDPH notifie** une aide humaine auprès d'un élève en situation de handicap et **communique** auprès du service de l'école inclusive au sein de la DSDEN ;
- ▶ **L'IA DASEN pilote** l'ensemble des PIAL du département, **désigne** les IEN de circonscription et les chefs d'établissement comme responsables de PIAL et veille au bon fonctionnement du PIAL ;
- ▶ **Le Service de l'École Inclusive (SEI) affecte les AESH** en fonction des notifications d'aide humaine et des besoins remontés par les directeurs d'école et les chefs d'établissement et **assure la gestion administrative des contrats, le suivi de l'évolution de carrière et la formation initiale et continue des AESH** ;
- ▶ **L'IEN de circonscription ou le directeur d'école le chef d'établissement pilote** le PIAL à l'échelle local, **remonte** les besoins d'aide humaine auprès du SEI et **accueille les AESH à la rentrée scolaire** (présentation de leurs missions et des modalités de fonctionnement du PIAL, de l'ensemble des personnels avec lesquels ils seront amenés à travailler, du ou des élèves en situation de handicap à accompagner, et remise d'un **livret d'accueil AESH**) ;
- ▶ **L'équipe pédagogique et l'équipe éducative identifient** les besoins des élèves en situation de handicap et leurs évolutions au cours de l'année scolaire et mettent en œuvre les réponses adaptées aux besoins de l'élève (aide humaine, pédagogique, éducative), dans le respect du PPS

de l'élève ;

- ▶ **Le coordonnateur du PIAL anticipe** les besoins d'aide humaine pour la prochaine rentrée scolaire, **favorise** la continuité de l'accompagnement, **arrête l'emploi du temps des AESH**, en concertation avec l'IEN de circonscription ou le directeur d'école ou le chef d'établissement et **module l'emploi du temps des AESH** en fonction des besoins des élèves et en concertation avec l'équipe pédagogique ou éducative (selon les cas).

Remarque :

Le PIAL peut s'organiser selon trois modalités:

- ▶ *le PIAL 1^{er} degré, piloté par l'IEN de circonscription ;*
- ▶ *le PIAL 2nd degré, piloté par le chef d'établissement ;*
- ▶ *le PIAL inter-degré, piloté par l'un des deux ou conjointement par les deux.*

Attention :

Les PIAL sont actuellement définis par la circulaire 2019-088 du 5 juin 2019, intitulée « Circulaire de rentrée 2019 – École inclusive », complétée en annexe par un vademecum, ce dernier n'ayant aucune valeur réglementaire ! Plus largement, de nombreuses informations sur l'école inclusive sont disponibles sur le portail [Eduscol](#) du ministère de l'Éducation nationale.

3. LES OBLIGATIONS DE SERVICE

Les obligations de service des AESH sont précisées dans la [circulaire 2019-090 du 5 juin 2019](#).

a. Les lieux d'exercice

Le contrat précise les établissements ou écoles dans lesquels exerce l'AESH ainsi que sa **résidence administrative**. Une adresse fonctionnelle de courrier électronique et des codes d'accès aux équipements informatiques de son lieu (ou ses lieux) d'exercice doivent être attribués à l'AESH.

- ▶ **L'AESH exerce ses fonctions au sein d'un PIAL**

- ✓ **La zone d'intervention de l'AESH correspond aux dif-**

férents établissements ou écoles compris dans le PIAL.

✓ Au sein d'un PIAL, l'emploi du temps est défini sous l'autorité de l'IEN de circonscription 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 établissements ou école au sein desquels l'AESH est affecté.

b. Le rattachement hiérarchique et fonctionnel des AESH

Dans l'EPLE, le **chef d'établissement a autorité** sur les AESH, et est chargé de **l'organisation de leur service.**

Dans le **1^{er} 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.

Lorsque l'AESH exerce dans une **école, le directeur de l'école est délégataire de l'autorité de l'employeur quant à la direction et l'organisation du travail de l'AESH.**

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.

c. Le temps et la 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.**

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.**

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.

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.

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

Répartition du temps de travail annuel total

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Nombre de semaines (entre 41 et 45)	Temps de travail annuel total	Temps de travail annuel en présence de l'élève	Temps de travail connexe annuel	Quotité travaillée
20 heures	41 heures	820 heures	720 heures	100 heures	51 %
24 heures	41 heures	984 heures	864 heures	120 heures	61 %
24 heures	43 heures	1032 heures	864 heures	168 heures	64 %
20 heures	45 heures	900 heures	720 heures	180 heures	56 %
24 heures	45 heures	1080 heures	864 heures	216 heures	67 %

Exemples :

Exemple 1

Temps de service **hebdomadaire** d'accompagnement : 24 heures
 Nombre de semaines : 41
 Quotité travaillée = (24 X 41) / 1607 = 984 / 1607 = 0.6123, soit 61%

Exemple 2

Temps de service **hebdomadaire** d'accompagnement : 24 heures
 Nombre de semaines : 45
 Quotité travaillée = (24 X 45) / 1607 = 1080 / 1607 = 0.6721, soit 67%



Remarque :

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.

4. LE CUMUL D'ACTIVITÉS

Par principe, l'AESH, comme tout agent public, consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

Toutefois, l'AESH peut 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 lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

Le cumul d'activités est donc la possibilité pour un AESH de cumuler son emploi public avec une (ou plusieurs) activité(s) ou une profession rémunérée, sous certaines conditions.

Le [décret 2020-69 du 30 janvier 2020](#) liste précisément les activités autorisées ainsi que les conditions d'exercice de ces activités.

Ainsi, ce décret distingue :

- ▶ la poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif (articles 6 et 7) ;
- ▶ le cumul d'activités des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet (articles 8 et 9) ;
- ▶ l'exercice d'une activité accessoire (articles 10 à 15) ;
- ▶ la création ou la reprise d'une entreprise (article 16).

L'article 11 du décret liste les activités accessoires susceptibles d'être autorisées dont :

- ▶ activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire ;

- ▶ activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural et de la pêche maritime dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;
- ▶ activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce ;
- ▶ aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant à l'agent de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;
- ▶ travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
- ▶ activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;
- ▶ services à la personne mentionnés à [l'article L. 7231-1 du code du travail](#) ;
- ▶ vente de biens produits personnellement par l'agent.

À retenir :

Le cumul d'activités doit faire l'objet d'une demande d'autorisation écrite auprès de la personne qui a signé le contrat et qui examinera :

- ▶ la nature de l'activité de l'AESH ;
- ▶ son caractère accessoire (nombre d'heures et montant de la rémunération) ;
- ▶ sa compatibilité avec les règles de déontologie.

Par contre, si la quotité de travail en tant qu'AESH est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail, l'AESH peut effectuer une simple déclaration écrite auprès de son employeur indiquant qu'il a l'intention d'exercer une (ou plusieurs) activité(s) privée(s) lucrative(s).

Cette activité doit être exercée en dehors des obligations de services, compatible avec l'emploi d'AESH, sans effet sur le fonctionnement du service public, et la déclaration écrite doit en préciser la nature, ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, le secteur et la branche d'activités.

Cette demande d'autorisation ou cette

déclaration écrite est également obligatoire dès lors que l'AESH cumule son contrat d'AESH avec tout contrat conclu avec une collectivité territoriale (mairie, département ou région).

Attention :

- ▶ L'autorité compétente peut s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si :

- ✓ l'intérêt du service le justifie ;
- ✓ les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration sont inexactes ;
- ✓ ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques mentionnées au chapitre IV de la [loi 83-634 du 13 juillet 1983](#) susvisée ou des dispositions de [l'article 432-12 du code pénal](#).

- ▶ Le cumul d'activité est soumis à autorisation. Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, le non-respect de cette règle, et des règles sur le cumul en général, peut donner lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.

- ▶ La production des œuvres de l'esprit, un roman par exemple, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives aux droits d'auteur des agents publics.

L'autorisation de cumul varie selon que l'AESH est à temps complet, à temps incomplet, voire à temps partiel.

La page [«Un agent public peut-il cumuler plusieurs activités»](#) du site [service-public.fr](#) résume assez bien les différentes situations, en rappelant également les textes officiels.

5. LES CONGÉS PAYÉS

Comme rappelé dans le paragraphe 3.5 de la [circulaire 2019-090 du 5 juin 2019](#), les AESH en activité ont droit, compte tenu de la durée de service effectué ([article 10 du décret 86-83 du 17 janvier 1986](#)), à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles des congés annuels des agents titu-

lares prévues par [le décret n°84-972 du 26 octobre 1984](#).

Soit, pour une année de service accompli, un congé annuel d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service (soit 25 jours ou 5 semaines de congés payés pour tous les agents fonctionnaires de l'État en activité). Pour ceux n'exerçant pas leurs fonctions pendant la totalité de la période de référence, la durée du congé annuel est calculée au prorata de la durée des services accomplis.

Par ailleurs, si les congés scolaires ne sont pas assimilés aux congés annuels auxquels peuvent prétendre les personnels, ces derniers ont toutefois l'obligation de prendre leurs congés annuels pendant la période des vacances scolaires (CE, 26 novembre 2012, n° 349896).

À savoir :

L'article 1 du [décret 84-972 du 26 octobre 1984](#) relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État stipule : « Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont 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 ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours ».

En conséquence, il faut donc diminuer l'horaire annuel de l'équivalent en heures travaillées, soit au maximum 14 heures pour 2 jours. Les obliga-

tions de service, pour un temps complet, doivent donc être calculées sur un volume annuel de 1593 heures au lieu de 1607.

Un courrier du ministère, daté du 3 juillet 2018, enjoint aux Recteurs d'accorder aux assistants d'éducation (AED) ces jours de fractionnement. Bien que le courrier du ministère ne fasse référence qu'aux AED, **les AESH sont eux aussi titulaires d'un contrat de droit public, et à ce titre, ont également droit à ces jours de fractionnement.**

Toutefois, étant donné qu'ils sont malheureusement souvent employés à temps incomplet, la diminution s'effectuera au prorata de leur quotité de service.

Ainsi, un AESH à 75% verra son horaire annuel diminuer de 14h x 75% soit 10,5 heures ou 10 heures et 30 minutes.

Le SNALC invite les AESH à faire une demande de modification d'emploi du temps à leur DASEN pour que l'injonction du ministère soit appliquée.

[Modèle de lettre AESH](#) pour la demande des jours de fractionnement

Paragraphe 3.5 « Absence et congés » de la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019

Remarque :

Pour ces 14 heures de fractionnement (14 heures si l'AESH est à temps complet), l'employeur peut décider :

- ▶ soit de les prendre en compte dans le calcul du temps de travail et de la quotité horaire (le temps de travail annuel de l'AESH est alors rapporté à 1593 heures et non 1607 heures) ;
- ▶ soit de permettre à l'AESH de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels.

Attention :

Le lundi de Pentecôte est un jour sans école dit « de solidarité ».

Or, les AESH ne doivent pas rattraper ces heures. En effet, elles sont déjà incluses dans leur temps de travail.

En effet, jusqu'en 2004, le temps de travail était de 1600 heures pour un temps complet. Mais, suite à l'article 6 de la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées du 30 juin 2004, la durée annuelle du travail est passée à 1607 heures à compter du 1er janvier 2005.

Exemples : Temps de travail annuels et hebdomadaires en fonction des quotités

Pour 41 semaines	1607 heures		1593 heures	
	Heures/an	Heures/an	Heures/an	Heures/semaine
50	803	19 h 35 mn	796	19 h 25 mn
55	883	21 h 35 mn	876	21 h 20 mn
60	964	23 h 30 mn	956	23 h 15 mn
65	1044	25 h 30 mn	1035	25 h 15 mn
70	1124	27 h 25 mn	1115	27 h 10 mn
80	1285	31 h 20 mn	1274	31 h 05 mn
90	1446	35 h 15 mn	1434	35 h 00 mn
100	1607	39 h 10 mn	1593	38 h 50 mn

Paragraphe 3.5 « Absence et congés » de la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019



6. L'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

En application du [décret 2014-724 du 27 juin 2014](#) et de l'[arrêté du 27 juin 2014](#), les AESH (en CDD ou CDI) bénéficient **au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel**.

Il est préconisé de tenir un entretien à l'issue de la 1^{ère} 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 du 27 juin 2014](#) comporte en [annexe](#) les critères sur la base desquels doit être appréciée la valeur professionnelle de l'AESH.

➡ 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.
- ▶ 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.

➡ 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.

Conformément à la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, [modèle de compte-rendu de l'entretien professionnel](#)

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**.

Le recteur précise les modalités d'évaluation de l'AESH lorsqu'il exerce en service partagé entre plusieurs établissements ou écoles.

L'AESH est informé au moins 8 jours avant de la tenue de l'entretien.

L'IEN compétent ou le chef d'établissement peuvent prendre l'attache du ou des enseignants en charge du ou des élèves accompagnés(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'AESH**.

Le compte rendu de l'entretien professionnel peut donner lieu à une demande de révision auprès du recteur d'académie.

Conformément à l'article 1.4, III, du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#),

le recours hiérarchique 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. ■



iStock © Sezenyadigar

IV. LA RÉMUNÉRATION

Les AESH, tout comme les fonctionnaires et les autres agents contractuels, ont droit à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

1. LE CALCUL DU TRAITEMENT

À l'heure où nous imprimons ce guide, la grille proposée par le ministère (ci-dessous) n'a pas encore été validée.

Grille indiciaire de référence <u>en cours de validation</u>			
NIVEAUX	Indice brut	Indice majoré	Durée
1 ^{er}	359	335	3 ans
2 ^{ème}	374	345	3 ans
3 ^{ème}	388	355	3 ans
4 ^{ème}	404	365	3 ans
5 ^{ème}	422	375	3 ans
6 ^{ème}	437	385	3 ans
7 ^{ème}	450	395	3 ans
8 ^{ème}	463	405	3 ans
9 ^{ème}	478	415	3 ans
10 ^{ème}	493	425	3 ans
11 ^{ème}	505	435	-

Nous ferons figurer la version définitive sur le site du SNALC, rubrique Publications → Guide AESH



La rémunération est versée mensuellement tout au long de la durée du contrat.

La rémunération mensuelle brute 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 / 1607 heures)

Exemples : Un AESH nouvellement recruté est rémunéré au cours de sa première année d'exercice à l'indice plancher ou niveau 1. 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.

La rémunération mensuelle brute est ainsi calculée (pour un indice majoré de 345) :

$345 \times 4,6860(1) \times (24 \text{ heures} \times 41 \text{ semaines} / 1607 \text{ heures}) = 345 \times 4,6860 \times (984 / 1607) = 989,92$
Soit un salaire mensuel brut de 989,92 euros

⁽¹⁾Depuis le 1^{er} février 2017, la valeur du point d'indice est de 4,6860 euros

À titre indicatif, la rémunération mensuelle nette s'obtient en multipliant le salaire mensuel brut par 0,8037.
 $989,92 \times 0,8037 = 795,60$ Soit un salaire mensuel net de 795,60 euros

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Nombre de semaines (entre 41 et 45)	Quotité travaillée	Rémunération mensuelle brute	Rémunération mensuelle nette
20 heures	41 semaines	51 %	824,50 €	663,00 €
24 heures	41 semaines	61 %	986,17 €	792,58 €
24 heures	43 semaines	64 %	1 038,21 €	834,41 €
20 heures	45 semaines	56 %	905,41 €	727,68 €
24 heures	45 semaines	67 %	1 086,50 €	873,22 €

Remarque :

Lors de son premier engagement en CDD en tant qu'AESH, l'indice de rémunération correspond à l'indice plancher. Pour déterminer le niveau de rémunération au regard de la grille ci-dessus, **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.**

Bon à savoir :

L'arrêté du 30 juillet 2018 publié au Journal Officiel le 4 août 2018 annonce, dans son article 1, la mise en service au 1^{er} avril 2019 du **bulletin de paye numérique pour les agents contractuels de l'État, dont les AESH.**

Celui-ci remplace le bulletin papier qui ne pourra être obtenu que par dérogation (AESH en congé de grave maladie, AESH nouvellement recrutés...).

Cette dématérialisation des bulletins de salaire permet aux AESH d'accéder directement (à partir d'un ordinateur,

d'une tablette ou d'un smartphone) sur le portail de l'**ENSAP** (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public), ensap.gouv.fr, à leur bulletin de salaire, dans la journée ou dans les 48 heures suivant le versement sur leur compte bancaire. Un message alertera par mail les AESH dès que le bulletin sera disponible.

L'AESH doit se munir de son numéro de Sécurité sociale (15 caractères), de son nom, de sa date de naissance et de l'IBAN (International Bank Account Number) du compte bancaire sur lequel est versée sa rémunération.

Lors de la première connexion, l'AESH doit créer un mot de passe (au moins 6 caractères de 3 types différents entre majuscules, minuscules, chiffres et caractères spéciaux), et seuls celui-ci (donc à bien retenir) et son numéro de Sécurité sociale sont nécessaires pour les connexions futures.

L'article 5 du [décret n° 2016-1073 du 3 août 2016](#) fixe la date butoir de mise

en place du dispositif au 1^{er} janvier 2020.

Pour les AESH, on peut considérer ce bulletin de paye dématérialisé comme une avancée, car ils recevaient souvent tardivement leurs bulletins de paye, alors que ceux-ci sont indispensables pour percevoir des allocations chômage de Pôle emploi, la prime pour l'emploi...

Cet espace permet d'accéder à **deux rubriques privées et sécurisées :**

- ▶ « **Ma rémunération** » qui permet à l'AESH de consulter ses bulletins de paye, ses décomptes de rappel et ses attestations fiscales ;
- ▶ « **Ma retraite** » qui permet à l'AESH de consulter son compte individuel de retraite et d'obtenir une simulation de retraite. Cet espace donne donc également de précieuses informations sur la retraite prévisionnelle.

L'article 2 de l'[arrêté du 30 juillet 2018](#) précise que la consultation et l'impression de ces documents doivent être possibles depuis les lieux d'exercice et l'administration doit mettre à la disposition des AESH "les équipements nécessaires leur permettant d'avoir accès à leur espace numérique sécurisé depuis leur lieu de travail".

Enfin, l'article 3 du [décret 2016-1073 du 3 août 2016](#) indique : « Les documents enregistrés dans l'espace numérique sont conservés tout au long de la carrière de l'agent et jusqu'à la fin de la cinquième année suivant celle de la liquidation de ses droits à pension »

2. LE 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 2014-724 du 27 juin 2014](#), cette évolution doit respecter la grille ci-dessus 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.

Le ministère a défini une grille indiciaire (cf. ci-dessus), dont les modalités de détermination de la rémunération des AESH à l'occasion de leur enga-

gement ou, en cours de contrat, lors du réexamen de leur rémunération ont été laissées à l'appréciation des académies, en concertation avec les organisations syndicales siégeant en Comité Technique Académique (CTA).

Remarque :

*Même si le terme **réévaluation** n'entraîne aucune automaticité dans l'augmentation de la rémunération pour un agent non titulaire, l'AESH, dont la manière de servir est jugée satisfaisante, verra sa rémunération augmenter au moins tous les 3 ans.*

Beaucoup de rectorats ont harmonisé le réexamen de la rémunération au sein de leur académie.

3. LES INDEMNITÉS

a. Le supplément familial de traitement

Référence : **Titre IV** du [décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié](#)

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération et est versé à l'AESH, comme à tout agent public (fonctionnaire ou contractuel), qui a au moins un enfant de **moins de 20 ans** à charge [au sens des prestations familiales](#).

Lorsque les deux parents sont agents publics, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

L'AESH doit demander l'attribution du SFT par écrit à sa direction des ressources humaines, qui lui indiquera les justificatifs à remettre (copie du livret de

famille, acte de naissance, etc.).

Le SFT est versé à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier sont remplies. Par exemple, le SFT est versé à partir du 1^{er} novembre en cas de naissance le 13 octobre.

Le versement cesse au 1^{er} jour du mois au cours duquel les conditions ne sont plus remplies. Par exemple, le versement du SFT cesse à partir du 1^{er} juin pour un enfant atteignant l'âge de 20 ans le 27 juin.

Le SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge et comprend un élément fixe et un élément proportionnel (calculé à partir de la rémunération mensuelle brute).

Toutefois, seuls les agents dont l'indice majoré de rémunération est compris entre 449 et 717 bénéficient de la partie fixe et de la partie proportionnelle du SFT (article 10bis du [décret 85-1148 du 24 octobre 1985](#)).

Ainsi, les AESH, ayant un indice majoré inférieur à 449 (indice majoré plafond de 363) ne bénéficient pas de cette part variable et doivent se contenter du montant minimum du SFT.

Mais de plus, en cas de temps incomplet (la quasi-totalité des AESH), ce montant minimum est proratisé, c'est-à-dire proportionnel à la quotité travaillée (sauf pour un seul enfant).

Montant mensuel brut du SFT en fonction du nombre d'enfants

Nombre d'enfants à charge	Montant minimum (en €) Agent à temps complet	Montant (en €) Quotité travaillée de 50%	Montant (en €) Quotité travaillée de 60%
1	2,29	2,29	2,29
2	73,79	36,90	44,27
3	183,56	91,78	110,14
Par enfant supplémentaire	130,81	65,41	78,49



Pour conclure, un AESH à temps incomplet ne perçoit qu'une fraction du SFT minimal pour élever ses enfants. C'est la double peine : un salaire incomplet imposé par l'Éducation nationale (tellement incomplet qu'il en est par ailleurs indécent) et un SFT incomplet imposé aussi.

Le coût d'un enfant est-il deux fois moins élevé lorsque la mère ou le père est contraint de travailler à mi-temps ? À en croire nos législateurs, les charges familiales sont elles aussi proratisables... Le SNALC ne peut pas admettre un tel raisonnement.

Remarques :

- ▶ Pour les AESH à temps partiel, le SFT ne peut être inférieur au minimum versé aux fonctionnaires travaillant à temps plein.
- ▶ Pour les AESH cumulant plusieurs emplois à temps non complet, il ne devra être versé que par une seule collectivité.
- ▶ Le SFT se cumule avec les autres allocations familiales auxquelles l'AESH a droit.
- ▶ Le SFT est maintenu dans sa totalité en cas de congé maladie et de grève.

b. L'indemnité de résidence

Référence : Titre III du [décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985](#) modifié

Un AESH, comme tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) perçoit une indemnité de résidence selon sa ville d'affectation. Cette indemnité a été créée pour compenser les écarts de coût de la vie entre les villes.

Le montant de l'indemnité est calculé en appliquant au traitement brut un **taux variable**, selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

Il existe **trois zones** d'indemnités :

- ▶ zone 1 avec un taux à 3 % (avec un montant minimum mensuel de 44 euros)
- ▶ zone 2 avec un taux à 1 % (avec un montant minimum mensuel de 14,67 euros)
- ▶ zone 3 avec un taux à 0 %

Classement des communes dans les trois zones : [circulaire n° 1996 du 12 mars 2001](#) relative à la modification

des zones d'indemnités de résidence.

Remarques :

- ▶ Pour les AESH à temps partiel ou à temps incomplet, l'indemnité de résidence est calculée dans les mêmes conditions que ceux exerçant à temps complet (même pourcentage vis-à-vis de l'indice, même plancher), puis réduite au prorata du temps de travail effectif (articles 60 et 105 de la [loi 84-53 du 26 janvier 1984](#)).
- ▶ Si deux agents publics dans le même foyer bénéficient de l'indemnité de résidence, elle est versée à chacun des deux.
- ▶ L'indemnité de résidence est versée mensuellement comme le traitement indiciaire.
- ▶ L'indemnité de résidence est versée intégralement lorsque l'AESH est en congé de maladie à demi-traitement.
- ▶ Enfin, l'indemnité de résidence est une indemnité peu représentative de la situation actuelle du logement en France, car les zones d'indemnité n'ont pas été actualisées depuis la circulaire FP/7 n°1996 du 12 mars 2001. Toutefois, une réflexion est en cours pour revoir les critères de classification des villes bénéficiant de l'indemnité de résidence et ainsi aboutir à des reclassements de communes.

c. Les frais de déplacement

Les AESH qui exercent sur plusieurs établissements peuvent prétendre à un remboursement de leurs frais de déplacement lorsqu'ils exercent en dehors de leur commune de rattachement et de leur commune de résidence.

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.

Remarques :

- ▶ Ces déplacements peuvent correspondre à des missions ponctuelles aussi bien qu'à des déplacements réguliers. Ils sont alors gérés dans l'application dématérialisée Chorus - DT.
- ▶ Les réunions tenues à la demande de l'ad-

ministration pour l'exécution du service, hors des communes de résidence administrative et familiale, constituent des missions ouvrant droit à indemnisation de frais de déplacement.

- ▶ Ces déplacements peuvent également correspondre à des stages ou actions de formation, initiale ou continue, organisés par l'administration ou à son initiative. Ils sont alors gérés dans l'application dématérialisée Gala.

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](#)).

L'indemnisation s'effectue sur la base de ces indemnités kilométriques lorsque l'AESH est **contraint** d'utiliser un véhicule personnel pour l'exercice de ses fonctions, **en l'absence de moyen de transport** adapté au déplacement considéré.

Les AESH peuvent utiliser un véhicule personnel pour les déplacements liés à l'exercice de leurs fonctions, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie (article 10 du [décret 2006-781 du 3 juillet 2006](#), modifié par le décret 2019-1044 du 11 octobre 2019).

➔ L'AESH autorisé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par l'[arrêté du 26 février 2019](#).

➔ L'AESH qui utilise son véhicule personnel n'a pas droit au remboursement des impôts, taxes et assurances qu'il acquitte pour son véhicule.

Attention :

L'AESH doit avoir souscrit une assurance déplacement professionnel garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.

d. La participation de l'employeur aux frais de transport des salariés

Références : [décret 2010-676 du 21 juin 2010](#) et [décret 2008-1501 du 30 décembre 2008](#)

Les AESH, comme les fonctionnaires, qui prennent les **transports publics** (bus, train, métro, tram) ou ont recours à une location de vélo pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient **obligatoirement** du remboursement partiel de ces frais. Sont prises en charge par l'employeur, à hauteur de **50 %**, les cartes d'abonnement annuelles, mensuelles, ou hebdomadaires (les titres de transport tels que les tickets de métro, les tickets de bus... achetés à l'unité ne sont pas remboursables).

La prise en charge est fixée à 50 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 86,16 € par mois.

Le remboursement partiel du prix du titre de transport est mensuel.

Un AESH à temps partiel, à temps incomplet ou non complet, **pour une durée égale ou supérieure au mi-temps**, bénéficie de la même prise en charge qu'un agent à temps plein. Pour un AESH dont **le temps de travail est inférieur au mi-temps**, la prise en charge est réduite de moitié.

Référence : [circulaire du 22 mars 2011](#), paragraphe 3.2.1, page 6

La page « [Remboursement des frais de transport domicile-travail \(fonction publique\)](#) » du site [service-public.fr](#) offre de nombreuses informations, en rappelant également les textes officiels.

e. Les frais de repas

Références : [arrêté du 20 décembre 2013](#) (article 9) et [arrêté du 11 octobre 2019](#)

Des informations sur les frais de repas sont disponibles sur le site national du SNALC, [guide du contractuel de l'Éducation nationale, volume 1](#).

f. Les frais engagés à l'occasion d'un concours ou d'un examen professionnel

Référence : [circulaire 2015-228 du 13 janvier 2016](#)

Des informations sur les frais engagés à l'occasion d'un concours ou d'un examen professionnel sont disponibles sur le site national du SNALC, [guide du contractuel de l'Éducation nationale, volume 1](#).

g. Le forfait mobilités durables

Références :

➤ [Décret 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État.](#)

➤ [Arrêté du 9 mai 2020 pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État.](#)

Depuis le 11 mai 2020, afin d'encourager le recours à des transports plus faciles, moins onéreux et plus propres, les AESH peuvent bénéficier du « **forfait mobilités durables** ».

Il s'agit de la prise en charge par l'employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail. Les moyens de transports concernés sont les vélos, électriques ou manuels et la voiture dans le cadre d'un co-voiturage.

Le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait mobilités durables est fixé à 100 jours (le seuil est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent) et le montant annuel du « **forfait mobilités durables** » est fixé à 200 € (exonéré d'impôts et de prélèvements sociaux).

Attention :

Le « forfait mobilités durables » dans la fonction publique d'État n'est pas cumulable avec le remboursement partiel des frais de transport public.

L'agent dépose en fin d'année une attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo ou du covoiturage, mais l'employeur pourra effectuer un contrôle a posteriori.

4. LES PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES SUR LES SALAIRES

a. La CSG et la CRDS

La Contribution Sociale Généralisée (CSG), impôt qui participe au financement de la protection sociale depuis 1991 et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS), impôt pour résorber l'endettement de la Sécurité sociale depuis 1996, sont prélevées sur les salaires des fonctionnaires et des contractuels, dont les AESH.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, **le taux de la CSG non déductible** du revenu imposable sur les revenus d'activité, dont les salaires, est de **2,4 %** de 98,25 % du traitement brut (+ indemnité de résidence + SFT + indemnité compensatrice de la CSG) et **le taux de la CSG déductible** du revenu imposable est de **6,8 %** de 98,25 % du traitement brut (+ indemnité de résidence + SFT + indemnité compensatrice de la CSG).

Bon à savoir :

Depuis le 1^{er} janvier 2018, une indemnité compensatrice doit être versée aux contractuels, donc aux AESH, pour compenser la hausse de 1,7 point de la CSG, dans l'objectif de ne pas perdre de pouvoir d'achat.

Or, dès septembre 2018, beaucoup d'AESH, qui n'étaient pas en CDI au 31/12/2017, ont vu cette indemnité compensatrice disparaître de leur fiche de paye, diminuant ainsi leur rémunération et leur pouvoir d'achat. Mais, en octobre 2020, la DAF du ministère de l'Éducation nationale adresse aux rectorats une instruction pour qu'ils rétablissent, sous certaines conditions, le versement de l'indemnité compensatrice de la CSG aux AESH. Plus d'informations dans notre électronique spéciale AESH n°16, disponible sur le site national du SNALC

Le taux de la CRDS est de **0,5%** de 98,25% du traitement brut (+ SFT + indemnité de résidence + indemnité compensatrice de la CSG). Ce taux n'a pas été modifié depuis 1996.

Remarques :

► Depuis le 1^{er} janvier 2018, la contri-



bution exceptionnelle de solidarité (1%) et les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès (0,75%) ont été supprimées pour compenser la hausse de la CSG.

- ▶ En tant qu'agent contractuel de l'Éducation nationale, l'AESH est affilié au régime général de la Sécurité sociale pour l'assurance maladie.
- ▶ L'affiliation à la Sécurité sociale peut profiter à certains des proches de l'AESH en tant qu' « ayant droit » : enfants à charge et sous certaines conditions conjoint, concubin ou toute autre personne qui vit avec l'AESH, et est à sa charge depuis au moins 12 mois.

▶ Pour la mutuelle, l'AESH n'a aucune obligation d'affiliation à la MGEN. Il peut s'affilier à la mutuelle de son choix.

▶ Les AESH peuvent prétendre à la Complémentaire Santé Solidaire (CSS). Elle ouvre droit à la prise en charge de la part complémentaire des dépenses de santé. Elle remplace la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C) et est ouverte aux bénéficiaires de l'Aide pour une Complémentaire Santé (ACS). Pour en bénéficier, l'AESH ne doit pas dépasser un certain montant de ressources. Au-delà, une participation pourra être demandée. La page « [Complémentaire](#)

[santé solidaire](#) » du site service-public.fr offre de nombreuses informations, en rappelant également les textes officiels.

b. Les cotisations spécifiques aux non titulaires

Il s'agit des cotisations **retraite du régime général** (ou retraite de base) et des cotisations **retraite du régime complémentaire**.

Cotisations		Assiette	Taux
Cotisations retraite	Retraite de base (Assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale)	Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Supplément familiale de traitement (SFT) + Primes et indemnités + Avantages en nature	0,40 %
		Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Supplément familiale de traitement (SFT) + Primes et indemnités + Avantages en nature dans la limite de 3 428 € par mois	6,90 %
	Retraite complémentaire (Ircantec)	Tranche A Traitement indiciaire + indemnité de résidence + Primes et indemnités + Avantages en nature dans la limite de 3 428 € par mois	2,80 %
		Tranche B Part du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités et des avantages en nature supérieure à 3 428 € par mois	6,95 %

c. Les autres retenues sur salaires

- ▶ Des cotisations MGEN adulte(s) et enfant(s) correspondant à la mutuelle ou complémentaire santé.
- ▶ Les absences pour convenance personnelle, grève ou toute absence non justifiée sont des absences sans traitement. Dans ce cas, sont retirés un trentième du traitement brut et également un trentième de toutes les primes et indemnités (indemnité de résidence), à l'exception des sommes allouées

à titre de remboursement de frais, avantages familiaux et prestations sociales (SFT).

Attention :

- ▶ *Dans le cas d'une grève reconductible, les jours décomptés vont théoriquement du premier au dernier jour de grève inclus. Les jours fériés, les samedis, les dimanches et les jours où l'AESH ne travaille pas sont également retirés.*

Références : [Circulaire du 30 juillet 2003](#) relative à la mise en œuvre des retenues

sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève et décision du conseil d'État du 7 juillet 1978, arrêt Omont

- ▶ *Les formations, les sorties scolaires, les voyages scolaires, et toutes les convocations officielles ne font pas l'objet d'une retenue sur traitement. ■*



V. L'ACTION SOCIALE

Les prestations d'action sociale sont accordées au titre :

- ▶ Des **Prestations Inter Ministérielles** (PIM) définies par le Ministère de la Fonction publique ;
- ▶ Des **Actions Sociales d'Initiative Académique** (ASIA) définies par le recteur en fonction des orientations ministérielles et académiques (ces dernières tiennent compte du contexte propre à chaque académie et des besoins spécifiques localement identifiés) ;
- ▶ Des **aides financières exceptionnelles**.

1. L'ACCÈS AUX PIM

Les AESH en position d'activité et sous contrat initial de droit public de 10 mois minimum peuvent bénéficier des PIM.

- ▶ **FAMILLE** : Aide destinée à la prise en charge partielle des frais de garde engagés par les agents pour leurs enfants de moins de 6 ans quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire...). Elle est versée sous forme de chèque emploi-service (CESU). www.cesu-fonctionpublique.fr
- ▶ Le montant de cette aide varie entre 200 € et 840 € par année pleine et par enfant à charge. Il est modulé en fonction des ressources, du lieu de résidence principale et de la situation familiale. N'hésitez pas à demander vos tickets CESU dès maintenant si vous répondez aux critères.
- ▶ Des **réservations de places en crèche**, dans le cadre des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS). L'État

signe des conventions avec des crèches, publiques ou privées, auxquelles il verse une rémunération en échange de l'accueil prioritaire d'enfants des agents de l'État.

- ▶ **VACANCES et LOISIRS** : Les chèques vacances pour financer les départs en vacances et de nombreuses activités culturelles et de loisirs.

- ▶ Pour obtenir ces chèques vacances :

www.fonctionpublique-chequesvacances.fr.

- ▶ **Les PIM à réglementation commune**, tous les taux applicables au 1er janvier 2021, d'après la circulaire du 24 décembre 2020 :

- ✓ **RESTAURATION** (versée directement à la structure administrative ou inter administrative



conventionné par le rectorat, au bénéfice des personnels dont l'indice majoré de rémunération est inférieur ou égal à 480. Elle est déduite du prix réglé lors du passage en caisse. Les repas délivrés par les services de restauration et d'hébergement des EPLE ne sont pas concernés par la mesure ;

- ✓ **AIDE À LA FAMILLE (allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant) ;**
- ✓ **SEJOURS D'ENFANTS et CULTURE (en colonies de vacances, en centres de loisirs sans hébergement, en maisons familiales de vacances et gîtes, séjours dans le cadre éducatif, séjours linguistiques) ;**
- ✓ **ENFANTS HANDICAPES (allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans, allocation aux séjours en centres de vacances spécialisés, allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou effectuant un apprentissage entre 20 et 27 ans).**

2. L'ACCÈS AUX ASIA

Attention :

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les AESH peuvent également bénéficier du SRIAS (Section Régionale Interministérielle Action Sociale).

Les AESH en position d'activité et sous contrat initial de droit public de 6 mois minimum peuvent bénéficier des ASIA.

De nombreuses informations sont disponibles sur le site académique, en tapant « Action sociale académie de » sur un moteur de recherche.

► RESTAURATION

Aide à la prise en charge de contraintes particulières à la fonction d'AESH (frais de repas). L'attribution de l'aide est soumise à la condition d'être AESH sous contrat de droit public d'une durée supérieure à 6 mois et d'avoir des

contraintes d'emploi du temps (accompagner l'enfant sur le temps du repas).

► FAMILLE

- ✓ Aide à la **garde d'enfant âgé de moins de 3 ans.** (Le montant accordé est souvent égal à 50 % des frais restant à la charge de l'agent après perception des différentes aides et est limité pour la période par agent et par enfant. Modes de garde concernés : structure d'accueil collectif (crèches) ou assistant(e) maternel(le) agréé) ;
- ✓ Participation **aux activités culturelles et sportives** pour les **enfants de moins de 16 ans** ;
- ✓ Aide aux **frais d'inscription des étudiants** pour les parents d'un enfant de moins de 26 ans à charge.
- ✓ Aide au **BAFA.** Aide destinée à financer en partie la préparation du BAFA. Une seule aide accordée par enfant et par année civile : stage théorique ou stage de perfectionnement.

► HANDICAP et MALADIE

- ✓ Participation aux **frais de déplacement auprès des hospitalisés** (enfant ou conjoint hospitalisé loin du domicile) ;
- ✓ Participation aux **frais liés au handicap** (agent ou conjoint ou enfant handicapé).
- ✓ Actions au titre du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP). Dans le cadre d'une convention avec le **FIPHFP**, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche délègue des **crédits spécifiques**, destinés à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap par l'aménagement des postes de travail.

► VACANCES et CULTURE

- ✓ Prise en charge partielle des **frais de séjour des enfants de moins de 18 ans** (en cam-

ping, hôtel, location, classes découverte et colonies de vacances agréés par le ministère de l'Éducation nationale, centres de loisirs avec et sans hébergement). Prestations non cumulables avec les PIM « maisons familiales ou villages familiaux de vacances », « Gîtes de France », « colonies de vacances » et « séjour dans le cadre éducatif ».

- ✓ Aide aux **séjours pédagogiques.** Aide destinée à financer les séjours des enfants, organisés par les établissements scolaires et agréés par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Remarques :

- Les ASIA, par définition d'origine académique, peuvent varier sensiblement d'une académie à l'autre, tant pour les conditions d'accès que pour les montants versés. Renseignez-vous auprès du rectorat de votre académie.
- La liste des ASIA présentée ci-dessus n'a absolument pas la prétention d'être exhaustive.
- Par ailleurs, la plupart de ces prestations sociales sous soumises à condition de ressources, évaluées à partir de votre quotient familial (Revenu Brut Global de la Famille/ nombre de parts fiscales).

3. L'ACCÈS AUX AIDES FINANCIÈRES EXCEPTIONNELLES

Référence : [circulaire 2007-121 du 23 juillet 2007](#)

a. Les secours

Le dispositif des secours est à destination des AESH qui ont à faire face à des **difficultés passagères par suite d'évènements imprévus et exceptionnels.**

Les secours sont accordés par le recteur d'académie en fonction du montant des crédits disponibles et de l'ensemble des demandes présentées, après entretien avec l'assistant de service social et avis de la commission d'action sociale compétente.

Dans le cas d'une situation à caractère d'urgence, le recteur peut toutefois attribuer, à titre dérogatoire, une aide exceptionnelle, sans consultation préalable de la commission qui sera informée a posteriori.

b. Les prêts à court terme et sans intérêt

Ce dispositif s'adresse aux AESH qui connaissent des **difficultés passagères** mais dont la situation ne justifie pas l'attribution d'une aide à caractère définitif. La gestion financière des prêts a été confiée à la MGEN dans le cadre de conventions annuelles successives.

Les **prêts à court terme** sont accordés par le recteur d'académie selon la même procédure et les critères en usage pour l'attribution des secours. Il appartient au recteur d'académie, après consultation de la commission Académique d'Action Sociale (CAAS), et dans la limite des crédits disponibles, d'en fixer le montant et les modalités de remboursement. Leur durée ne peut être supérieure à deux ans.

Tous les AESH liés à l'État par un contrat de droit public conclu pour une durée initiale égale ou supérieure à six mois et rémunérés sur le budget de l'État, et tous les AESH recrutés et rémunérés par les services déconcentrés de l'État ou les établissements publics locaux d'enseignement peuvent bénéficier de ces secours et prêts.

Attention :

Les aides sociales sont des prestations facultatives (contrairement aux prestations versées par la Caisse d'Allocations Familiales), et l'AESH doit en faire la demande. Elles sont versées dans la limite des crédits prévus à cet effet et leur paiement ne peut donner lieu à rappel. Par conséquent, l'AESH doit bien respecter les dates de dépôt des dossiers et fournir la totalité des documents et justificatifs exigés, sous peine de retard dans le versement des prestations auxquelles il a droit, voire de refus.

Bon à savoir :

Le Pass Éducation, qui se présente sous la forme d'une carte, permet d'accéder gratuitement à des musées et monuments nationaux et est attribué à l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, donc aux AESH, exerçant de manière effective (à temps complet ou à temps incomplet) en école, collège, lycée publics et privés sous contrat.

Par conséquent, si vous ne l'avez pas encore, pensez à le demander à votre directeur d'école ou à votre principal dans les collèges ou à votre proviseur dans les lycées. Renseignez-vous auprès du secrétariat de votre établissement. Vous devrez fournir une photo d'identité.

Le Pass Éducation est valable pour une période définie de 3 ans et prend effet dès réception par les agents. ■

NOTRE REVUE MENSUELLE **LA QUINZAINE UNIVERSITAIRE**



L'actualité de l'Éducation nationale commentée par le SNALC.

La revue du SNALC est en téléchargement libre sur notre site www.snalc.fr, rubrique Publications.

Rémunérations, conditions de travail, carrière, laïcité et valeurs républicaines, réformes, pédagogie, vie syndicale... tous les sujets sont abordés dans la Quinzaine universitaire.



iStock_@utah778

VI. LES DROITS ET LES OBLIGATIONS

Les droits et les obligations des AESH sont définis et précisés par la [loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) et le [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#). Bien que la loi n°83-634 est le livre 1^{er} du statut des fonctionnaires, son article 32 stipule : « *Sauf dispositions législatives ou réglementaires contraires, sont applicables aux agents contractuels (donc les AESH) le chapitre II (les garanties), l'article 22, l'article 22 ter, l'article 22 quater, l'article 23 bis à l'exception de ses II et III, l'article 24 (articles relatifs à la carrière) et le présent chapitre IV (les obligations et la déontologie), à l'exception de l'article 30* ». Le décret 86-83 est spécifique aux contractuels de l'État.

1. LES DROITS

À l'instar des fonctionnaires, les AESH ont de nombreux droits et garanties : la liberté d'opinion, l'interdiction de toute forme de harcèlement ou de toute discrimination liée au sexe ou à un handicap, l'exercice du droit syndical, le droit de grève, le droit à la protection fonctionnelle, le droit à la protection des données à caractère personnel,

le droit à la communication du dossier administratif et de l'évaluation professionnelle, le droit à divers congés (maladies, maternité, annuels, de formation professionnelle, etc.), le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie et au bilan de compétences, le droit à de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité au travail, le droit à l'assurance chômage....

Dans la continuité des droits et garanties répertoriés tout au long de ce guide, nous allons en développer quelques-uns.

a. Le droit à la protection fonctionnelle

«*La collectivité publique est tenue de protéger (les agents) contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection à l'agent ou à l'ancien agent dans le cas où il fait l'objet de poursuites*

pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.» (article 11 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983)

La demande de protection fonctionnelle doit être faite par l'agent sous forme écrite auprès de son supérieur hiérarchique. Il incombe également à l'agent de fournir la preuve des faits au titre desquels il la demande.

En cas de refus, l'administration doit en informer explicitement l'agent. Le refus doit normalement être motivé et indiquer les voies et délais de recours. Toutefois « *le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision de rejet [...] dans les relations entre l'administration et ses agents* ». (article L231-4 du Code des relations entre le public et l'administration)

[Le décret 2017-97 du 26 janvier 2017](#) fixe les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les agents publics ou anciens fonctionnaires ou leurs ayants droit dans le cadre des instances civiles ou pénales.

[La Circulaire du 5 mai 2008 relative à la protection fonctionnelle des agents publics de l'État](#) détaille les conditions d'octroi et de mise en œuvre de la garantie.

b. Le droit à des conditions de travail décentes

«L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.» (article L.4121-1 du code du travail)

c. Le droit de grève

Les **AESH**, comme tous les agents publics (sauf exceptions), disposent **d'un droit de grève reconnu constitutionnellement** (préambule de la [constitution de 1946](#) et article 10 de la [loi 83-634 du 13 juillet 1983](#)).

Dès qu'une organisation syndicale dépose un **préavis** de grève, ce dernier couvre **tous les personnels** qui souhaitent faire grève, et pas seulement les syndiqués de l'organisation ayant déposé le préavis.

Dans le **second degré**, vous n'avez aucune obligation de vous déclarer gréviste et sous aucun délai. C'est à l'Administration de faire la preuve de votre absence.

Dans le **premier degré**, depuis 2008, toute personne exerçant des **fonctions d'enseignement** dans une école maternelle ou élémentaire publique est dans l'obligation de déposer une déclaration d'intention de participation à la grève. Cette déclaration doit être effectuée **48 heures**

avant la date prévue du mouvement, comprenant au moins un jour ouvré (conformément à l'[article L.133-4 du code de l'éducation](#)). Mais, les **AESH n'exerçant pas des fonctions d'enseignement**, ils n'ont pas à se déclarer gréviste 48 heures à l'avance.

Donc, aucune obligation à se déclarer gréviste à l'avance, ni à l'écrit, ni à l'oral pour les AESH et les AED, dans le 1^{er} ou le 2nd degré. Nous conseillons simplement aux AESH de prévenir les collègues et les parents de leur participation à une journée de grève.

Toute journée de grève, **quelle que soit la durée du service non fait**, donne lieu à une retenue de 1/30^{ème} de la rémunération mensuelle pour les agents de l'État après vérification que vous avez effectivement fait grève. Si vous travaillez sur plusieurs établissements avec plusieurs contrats, la retenue ne s'appliquera qu'une seule fois.

La [Circulaire du 30 juillet 2003](#) relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'État en cas de grève précise les modalités d'application de ces retenues.

Bon à savoir :
Conduite à tenir les jours de grève lorsqu'on est non gréviste

➔ L'école ou l'établissement est fermé L'AESH demande à la DSDEN de lui adresser un mail l'informant qu'il n'est pas tenu de venir travailler et il reste à la disposition de l'IEN en vue de se voir confier des accompagnements éventuels et en informe le coordonnateur ou le directeur d'école ou le chef d'établissement.

Il n'y aura **pas retenue sur salaire** puisqu'il s'agit d'une **fermeture administrative**.

➔ L'école ou l'établissement est ouvert **L'AESH doit refuser des tâches qui ne relèvent pas de ses missions.** Il est hors de question de mobiliser des AESH pour remplacer des enseignants grévistes.

Si l'enseignant de l'élève que vous accompagnez est gréviste, vous

pouvez, à l'initiative du directeur d'école ou du chef d'établissement ou du coordonnateur, être accueilli avec l'élève que vous accompagnez dans une autre classe.

En effet, s'il y a moins de 25% de grévistes dans une école, les collègues non-grévistes doivent accueillir tous les élèves qui se présentent.

Si l'enseignant est gréviste et l'élève absent, alors vous pouvez à la demande du directeur ou du chef d'établissement ou du coordonnateur accompagner des élèves en situation de handicap dans d'autres classes.

Le SNALC vous conseille vivement de toujours demander une **trace écrite** de toute modification de votre emploi du temps (pour cela, un simple mail suffit).

Si l'une de ces deux éventualités n'est pas envisageable, vous pouvez exercer des activités complémentaires et connexes à la réalisation de vos fonctions au sein de l'établissement.

Par ailleurs, l'AESH **n'a pas à accompagner l'élève** (ou les élèves) en situation de handicap dans le cadre d'un **service d'accueil mis en place par la municipalité**.

En effet, s'il y a 25% ou plus d'enseignants grévistes dans une école, le service est assuré par la commune avec la mise en place du Service Minimum d'Accueil (SMA). Les élèves des enseignants grévistes ne doivent donc pas être accueillis à l'école par les enseignants non-grévistes.

d. Le droit syndical

Ce droit est également inscrit dans le préambule (toujours en vigueur) de la constitution de 1946 : "*Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix*".

Se syndiquer est un droit. Il ne peut en aucun cas être reproché à un agent non titulaire de s'adresser à un syndicat, tout comme il ne peut être reproché à un agent de participer à une grève.



L'exercice du droit syndical peut donner lieu à différentes autorisations d'absence. Celles-ci sont présentées dans le Chapitre X « Les autorisations d'absence », paragraphe 7 « Les autorisations d'absence à titre syndical » de ce guide.

e. Le droit d'accès au dossier administratif

«Le dossier des agents (non titulaires) doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité. Ce dossier, de même que tout document administratif, ne peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé.» (article 1.1 décret 86-83 du 17 janvier 1986)

Les agents non titulaires bénéficient en outre des garanties découlant du principe du respect des droits de la défense :

- ▶ information préalable ;
- ▶ droit d'obtenir la communication intégrale de son dossier individuel et de tous les documents annexes ;
- ▶ délai suffisant pour prendre connaissance de son dossier et préparer sa défense ;
- ▶ droit de se faire assister par le ou les défenseurs de son choix ;
- ▶ motivation de la décision.

La composition et la procédure de consultation du dossier administratif sont précisées dans la [lettre FP 1430 du 5 octobre 1981](#) (support papier) et dans [l'arrêté du 21 décembre 2012](#) (relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré par support électronique).

f. Le temps partiel

Un AESH peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des [nécessités de service](#). Le travail à temps

partiel ne doit pas être confondu avec le travail à temps incomplet (ou non complet) qui correspond à des emplois dont la quotité de service est inférieure à 100%.

Attention :

Les AESH à temps non complet sont exclus du temps partiel sur autorisation.

Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Plus d'informations sur le temps partiel sont disponibles sur le site national du SNALC, [guide du contractuel de l'Éducation nationale](#), chapitre VII « Le temps partiel ».

2. LES OBLIGATIONS

«L'agent exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.» (article 25 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983)

Les AESH sont tenus au respect des mêmes obligations que les fonctionnaires. Il n'existe pas de liste exhaustive des obligations, le juge administratif venant régulièrement compléter ou préciser ces principes de base.

Les principales obligations sont :

- ▶ La **discrétion professionnelle** : chaque agent est tenu au secret professionnel dans son service et en dehors, pour les faits, informations ou documents dont il peut avoir connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- ▶ **L'exécution des tâches confiées**, dans le cadre réglementaires des missions imparties aux AESH.
- ▶ Le **devoir de réserve** : chaque agent doit observer une certaine retenue dans l'expression d'opinions personnelles au sujet de l'administration.
- ▶ **L'obéissance hiérarchique** : chaque agent doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique. Cette obligation ne s'impose plus en cas d'ordre manifestement illégal et de

nature à compromettre gravement un intérêt public.

- ▶ **L'obligation de neutralité** : un agent ne peut exprimer, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions politiques ou religieuses.
- ▶ Les **obligations professionnelles** :
 - ✓ Respecter son emploi du temps ;
 - ✓ Respecter les horaires de l'établissement ;
 - ✓ Se conformer aux règles d'hygiène, de prévention et de sécurité de l'établissement ;
 - ✓ Respecter le règlement intérieur de l'établissement ;
 - ✓ Veiller à sa tenue vestimentaire ;
 - ✓ Surveiller son langage ;
 - ✓ Ne pas utiliser son téléphone portable en classe ;
 - ✓ Éviter de donner ses coordonnées personnelles (numéro de téléphone ou/et adresse mail) aux élèves ou à leur famille.

3. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Référence : [Arrêté du 27 juin 2011 instituant des commissions consultatives paritaires](#)

La CCP est l'instance où siègent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel non titulaire. Sa composition est renouvelée tous les quatre ans, à l'occasion des élections professionnelles. Elle est compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves, les AED et les AESH.

La liste des membres de la CCP est affichée dans les écoles et les établissements.

Directement compétente à l'égard des AESH, cette commission est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant après la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

En outre, les décrets du 21 mars 2014 et du 3 novembre 2014 ont étendu le champ de compétences de ces instances à plusieurs titres :

- ▶ La CCP est amenée à examiner les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel. Il convient de noter que le résultat des entretiens professionnels constitue un des critères de réévaluation de la rémunération.
- ▶ La CCP doit être obligatoirement informée quant aux motifs qui empêchent le reclassement des agents soit pour inaptitude physique, soit pour licenciement ouvrant possibilité au reclassement.
- ▶ La consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable au licenciement des représentants syndicaux.

▶ La CCP doit être obligatoirement consultée en cas de non renouvellement des contrats des personnes investies d'un mandat syndical.

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

Elle peut en outre être consultée sur l'initiative de son président ou de la moitié au moins des représentants du personnel, sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des AESH, par exemple un refus d'accorder un congé ou un temps partiel à un AESH.

Le SNALC demande la consultation systématique de la CCP pour les

questions relatives à la rémunération (constitution de la grille de référence, refus d'accorder une évolution de la rémunération...), à l'affectation et au refus de renouvellement de contrat des AESH.

Véritable instance locale, son rôle est donc crucial dans la défense des intérêts des AESH. Il est donc très important que les AESH participent aux élections professionnelles afin de pouvoir désigner leurs représentants des personnels. ■





iStock-915741300_@pixelfit

VII. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

« L'École inclusive » rend le besoin de formation plus indispensable que jamais, puisqu'elle suppose une scolarité adaptée à chaque élève notifié MDPH.

Par ailleurs, un partenariat départemental avec l'ARS (Agence Régionale de Santé) a vu le jour. Des équipes mobiles médico-sociales, nouvellement créées, interviennent dans des PIAL « expérimentaux » dès 2019/2020, en attendant leur généralisation d'ici 2022.

Enfin, depuis des années, les AESH demandent à ce qu'une formation spécifique sur le handicap de l'enfant notifié (ou des enfants notifiés) à la rentrée, leur soit délivrée en fin ou au début des grandes vacances, ce qui n'en exclut pas d'autres non plus à différents moments de l'année.

1. LES DIFFÉRENTES FORMATIONS

Le paragraphe 4 de la [circulaire 2019-090 du 5 juin 2019](#) stipule : « Les AESH bénéficient d'actions de forma-

tion sur le temps de service, mises en œuvre par les services académiques, **en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.** »

a. La formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures

En application de l'article 2 du [décret 2018-666 du 27 juillet 2018](#) modifiant l'[article 8 du décret 2014-724 du 27 juin 2014](#), l'AESH non titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne doit bénéficier, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année scolaire de sa prise de fonction, voire si possible, en amont de celle-ci, d'une **formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans son temps de travail.**

L'objectif est de garantir à l'AESH une formation lui permettant d'exercer ses fonctions dans les meilleures conditions, le contenu devant donc être adapté au mieux à ses besoins.

Pour exemple, cette formation peut couvrir des sujets tels que : découverte du système éducatif, accompagner un élève à besoins particuliers, connaissance des handicaps, les troubles des apprentissages, des notions juridiques, des outils au service du métier, accompagner vers l'autonomie, hygiène et sécurité...

Néanmoins, chaque département est autonome quant aux contenus de la formation proposée.

Cette formation est obligatoire.

b. La formation continue

Références : [circulaire 2019-035 du 17 avril 2019](#) et [arrêté du 23 octobre 2019](#)

➔ Les plans de formation

Ils se déclinent au niveau national, au niveau académique et au niveau départemental.

Tout au long de son contrat, l'AESH

peut accéder à des actions de formation continue tendant à son développement professionnel. Ces actions comprennent :

- ✓ Les Modules (de formation) d'Initiative Nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH)

Les **MIN-ASH** sont proposés tous les ans. L'inscription, laissée à l'initiative de l'AESH, a lieu au printemps et sa validation s'effectue en juin pour des MIN-ASH qui se dérouleront au cours de l'année scolaire suivante.

L'AESH qui souhaite déposer sa candidature trouvera les formulaires adéquats en saisissant dans un moteur de recherche : « formation MIN-ASH académie (suivie du nom de l'académie) ». Ces formations sont organisées à l'intention des AESH mais aussi des enseignants spécialisés, des enseignants non spécialisés et des autres personnels (chefs d'établissement, IEN, IPR, psychologues de l'éducation nationale, conseillers principaux d'éducation).

Toutefois, dans les faits, en 2019, moins d'une dizaine de « modules de formation dans le domaine de l'adaptation scolaire et de la scolarisation des élèves en situation de handicap » sur environ 150/200, ont été proposés aux AESH.

Les thèmes proposés sont assez variés. Par exemple : mieux répondre aux difficultés cognitives de l'élève accompagné par l'amélioration de la collaboration entre l'enseignant et l'AESH, tout en favorisant l'inclusion ; les sciences cognitives au service des apprentissages ; les troubles spécifiques du langage et les troubles des apprentissages à l'école (TSLA)...

Ces formations proposées ont lieu :

- ▶ sous forme de stages d'une semaine en général ;
- ▶ sur tout le territoire ;
- ▶ sur le temps de travail.

Enfin, elles ouvrent normalement droit à des frais d'hébergement et de déplacement si elles se tiennent en dehors du secteur de l'AESH.

- ✓ Les Formations d'Initiative Locale (FIL)

Les **Formations d'Initiative Locale** peuvent relever de circulaires académiques et être demandées par le chef d'établissement. Elles se veulent complémentaires des autres dispositifs du Plan Académique de Formation (PAF) et du Plan Départemental de Formation (PDF).

Ces formations répondent à des besoins exprimés et repérés dans les établissements et viennent en appui aux stratégies développées au sein des établissements (projets numériques, projets éducatifs...).

- ▶ Une FIL est une formation de proximité qui vise à accompagner la mise en œuvre du projet d'établissement. À ce titre, elle s'inscrit dans le plan de formation de l'établissement.
- ▶ Une FIL peut être une formation sur établissement. Pour pouvoir se tenir, un nombre minimum de 10 participants est requis (sauf cas particulier des petits établissements).
- ▶ Une FIL peut se décliner en une formation de 6h ou 12h. Chaque année, les établissements peuvent bénéficier de 3 à 7 journées de formation.
- ▶ Une FIL s'adresse aux équipes éducatives.
- ▶ Une FIL **a vocation** à faire vivre une intelligence collective, à accompagner une éventuelle expérimentation ou un projet innovant à l'échelle de l'établissement, à accompagner la réforme du lycée et la voie de la transformation professionnelle dans leurs dimensions transversales et à répondre aux besoins de formation des équipes éducatives en lien avec les compétences professionnelles communes à tous les professeurs et aux personnels d'éducation.
- ▶ Une FIL **n'a pas vocation** à répondre à des difficultés ou des questions professionnelles d'une équipe disciplinaire, à se substituer à une formation disciplinaire, à accompagner une innovation dans une discipline donnée, à se substituer à un Atelier de Pratique

Inter Établissement (APIE), à répondre à un besoin d'information des équipes.

- ✓ Le Plan Académique de Formation (PAF) et le Plan Départemental de Formation (PDF)

Le **PAF** et le **PDF** doivent répondre de manière très concrète aux besoins et réalités que les personnels rencontrent au quotidien dans l'exercice de leur métier. Il leur permet de s'adapter aux nouvelles exigences de leur profession ainsi que d'actualiser leurs connaissances tout au long de la carrière.

À ce jour, pour les AESH, les formations qui les concernent sont quasi inexistantes

- ✓ La plateforme « Cap école inclusive »

[Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le Réseau Canopé](#) proposent, depuis la rentrée scolaire 2019, [Cap école inclusive](#), une plateforme d'accompagnement, de ressources pédagogiques et d'appui à la formation pour les enseignants de tous les niveaux et de toutes les disciplines, et également accessible aux AESH, dans l'objectif de scolariser les élèves en situation de handicap dans les meilleures conditions. Avant d'y avoir accès, l'AESH doit créer un compte en se servant de son adresse e-mail académique, ayant le plus souvent le format : « prénom.nom@ac-nomdel'academie.fr ».

Cette plateforme, évolutive, sera enrichie au fil du temps afin de répondre au mieux aux futurs besoins et attentes des équipes pédagogiques.

Elle propose :

- ▶ des outils de repérage de besoins d'élèves en situation de handicap, rédigés par des membres de l'Éducation nationale, des spécialistes du Médico-social, des experts et des chercheurs ;
- ▶ différentes ressources de formations et d'informations pédagogiques (audiovisuelles, podcast, interviews d'experts) adaptées aux



besoins des élèves et aux pratiques de classe ;

- ▶ une carte interactive pour trouver les personnes ressources du département.

Attention :

« Cap école inclusive » a une visée informative et non formative. Si elle peut permettre de pallier le plus urgent, elle ne peut en rien remplacer une formation effectuée en présentiel par des intervenants.

Suite à la publication de l'arrêté du 23 octobre 2019, le SNALC souhaite que les AESH soient davantage concernés par les formations MIN-ASH, FIL, PAF, PDF et « Cap école Inclusive » dans les années scolaires à venir.

➤ Les contenus de la formation

L'arrêté du 23 octobre 2019 fixe le cahier des charges des contenus de la formation spécifiques des AESH concernant l'accompagnement des enfants et adolescents en situation de handicap.

✓ Trois objectifs poursuivis :

- développement des compétences liées à l'accompagnement des élèves en situation de handicap ;
- développement des compétences liées à la prise en compte des besoins éducatifs particuliers ;
- renforcement de la coopération entre les acteurs (AESH, professeurs, personnes intervenants auprès de l'élève) au service de l'école inclusive.

✓ Les lignes directrices des actions de formation continue relèvent des services académiques qui doivent veiller :

- au déploiement de l'offre de formation (MIN-ASH, FIL, PAF, PDF et « Cap école Inclusive ») répondant aux objectifs fixés dans le présent arrêté ;
- à la mise en place d'actions de formation ouvertes à la fois aux AESH mais aussi aux professeurs ;
- à l'effectivité de l'accès des

AESH à la formation continue et à la plateforme numérique nationale Cap école inclusive.

c. Le DEAES

Conformément à l'article 1 du décret 2018-666 du 27 juillet 2018, les AESH peuvent être recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, dont le **Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social** (DEAES).

Le DEAES a été créé par le décret 2016-74 du 29 janvier 2016. Ce diplôme, de niveau V, comprend un socle commun de compétences et trois spécialités dont la spécialité « Accompagnement à l'école inclusive et à la vie ordinaire » qui concerne spécifiquement les AESH.

Selon, l'article 1 du décret 2016-074 du 29 janvier 2016, cette spécialité « atteste des compétences nécessaires pour faciliter, favoriser et participer à l'autonomie des enfants, adolescents et des jeunes adultes en situation de handicap dans les activités d'apprentissage, et les activités culturelles, sportives, artistiques et de loisirs. »

L'arrêté du 29 janvier 2016 modifié par l'arrêté du 14 novembre 2016 définit :

- ▶ les compétences professionnelles des accompagnants éducatifs et sociaux ;
- ▶ les modalités d'accès à la formation ;
- ▶ le contenu et l'organisation de cette formation ;
- ▶ les modalités de certification du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social ;
- ▶ l'obtention du diplôme par la VAE.

L'article 11 de l'arrêté du 29 janvier 2016 institue un livret de formation, et s'impose à l'établissement de formation pour chaque candidat au DEAES. Ce livret est annexé à l'arrêté du 14 novembre 2016.

Chaque région ou chaque département dispose en général d'au moins un centre de formation au DEAES.

d. Le DEAES et la VAE

Le DEAES peut être obtenu par la voie de la formation initiale ou par le biais d'une VAE.

La **Validation des Acquis de l'Expérience** est un droit individuel inscrit dans le code de travail (article L900-1, alinéa 5 et article L935-1) et le code de l'éducation (articles L 613-3 à L 613-6).

L'expérience professionnelle est productrice de compétences et connaissances qui peuvent être validées par un diplôme.

Une démarche de VAE est accessible à toute personne salariée, non salariée (commerçant, artisan.....), agent public titulaire ou non, chômeur ou bénévole, à condition de justifier d'au moins un an d'expérience professionnelle (en équivalent temps plein) en rapport direct avec la certification visée. Cette expérience peut avoir été exercée de façon discontinue ou continue. Postuler à une VAE ne nécessite pas de conditions d'âge, de niveau d'étude, de nationalité.

Contrairement aux idées reçues, il est tout aussi difficile de réussir une VAE qu'un diplôme.

Le site vae.asp-public.fr est à consulter impérativement. Il permet entre autres d'accéder à toutes les informations utiles pour le DEAES.

Les compétences sont présentées dans un dossier et complétées lors d'un entretien final devant un jury (composé de deux ou trois personnes).

Le dossier se trouve sur internet, il est composé de deux livrets :

- ▶ Le premier livret demande l'envoi des pièces justifiant les activités en rapport avec le diplôme visé. La réponse est donnée au bout de deux mois environ.
- ▶ Si la réponse est positive, l'AESH pourra remplir le deuxième livret qui décrira et analysera les principales activités exercées avec le diplôme visé (une quinzaine de questions de synthèse pour le DEAES). La durée théorique estimée pour rédiger ce livret est d'environ un an.

L'entretien final avec le jury, permettra d'expliciter, compléter les informations du livret 2, de vérifier l'authenticité des déclarations, de repérer les connaissances maîtrisées et de les rapporter aux exigences du référentiel du diplôme. Un bloc de compétences est validé si 70 à 80 % des critères le sont. Cet oral dure environ 45 minutes. Pour le DEAES, il y a une session annuelle et plus rarement, deux sessions par an et par académie.

Le diplôme est obtenu lorsque le jury valide l'ensemble des blocs de compétences.

En cas de validation partielle, les blocs de compétences obtenus le sont définitivement et, pour les compétences à représenter, le jury envoie généralement ses préconisations sous dix jours.

L'accompagnement (rédaction, méthodologie, préparation à l'entretien...) est facultatif. D'une durée de 10 à 24 heures, et d'un coût pouvant aller de 500 à 1200 euros, son financement peut être pris en charge sous certaines conditions.

L'AESH doit se rapprocher du service VAE de l'académie pour étudier ses éventuels droits.

Uniquement sur demande, l'AESH peut obtenir un congé de 24 heures pour la VAE (modalités décrites dans ce guide, chapitre X. Les autorisations d'absence 3. Les autorisations d'absence pour études, concours, examens et vie scolaire).

Le DEAES est un diplôme niveau V mais les critères de VAE sont plutôt ceux d'un niveau IV.

Enfin, la validation de cette VAE ne vous donne aucun avantage professionnel : pas d'augmentation de salaire, ni d'accès au CDI avant les 6 années de CDD.

2. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Références : ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017, décret 2017-928 du 6 mai 2017 modifié par le décret 2019-1392 du 17 décembre 2019, arrêté du 21 novembre 2018, circulaire du 10 mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique

a. Présentation du Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF est un crédit annuel d'heures de formation professionnelle, mobilisables à la demande de l'AESH pour la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle.

Peut être considérée comme répondant à un projet d'évolution professionnelle toute action de formation qui vise à accéder à de nouvelles responsabilités, à effectuer une mobilité professionnelle ou à s'inscrire dans une démarche de reconversion professionnelle y compris dans le secteur privé, la création ou la reprise d'entreprise.

Le CPF fait partie d'un dispositif plus large, le compte personnel d'activité (CPA) qui comprend également le compte d'engagement citoyen (CEC). Le CEC recense les activités de bénévolat associatif, de volontaire ou de maître d'apprentissage, en vue d'acquiescer des droits à formation supplémentaires sur le CPF.

Le CPF peut être mobilisé pour :

- ▶ obtenir un diplôme ou un titre ou une certification figurant dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) afin de répondre à un objectif d'évolution professionnelle : l'obtention d'un diplôme qui ne s'inscrirait dans aucune perspective professionnelle ne peut être considérée comme éligible au CPF ;
- ▶ développer des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution.

Le CPF peut s'articuler avec d'autres dispositifs de formation et compléter ainsi :

- ▶ un congé de formation professionnelle ;
- ▶ un congé pour validation des acquis de l'expérience (article 23 du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007) dont la durée est de 24 heures ;
- ▶ un congé pour bilan de compétences (article 22 du décret 2007-

1470 du 15 octobre 2007), dont la durée est de 24 heures ;

- ▶ des **actions de préparation aux concours et examens professionnels**.

Les actions de formation suivies au titre du CPF ont lieu, en priorité, **pendant le temps de service**. Ces heures constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au **maintien de la rémunération** de l'AESH par l'employeur.

Bon à savoir :

Ces heures ne peuvent pas être utilisées pour des actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées car elles relèvent des obligations de l'employeur au titre de l'accompagnement de la qualification des AESH.

b. Le calcul des droits à la formation

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPF est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année.

- ▶ Un **AESH à temps complet** acquiert **25 heures maximum** au titre de chaque année civile dans la limite d'un **plafond de 150 heures**.
- ▶ Pour un **AESH qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou titre classé au niveau 3** (BEP, CAP...), l'alimentation du compte s'effectue à hauteur de **50 heures maximum** par année civile avec un **plafond de 400 heures**.
- ▶ Lorsque l'**AESH est à temps incomplet**, l'acquisition des droits au titre du compte personnel de formation est **proratisée** au regard de sa durée annualisée de travail. Les droits acquis au titre du CPF restent plafonnés à 150 heures.

Une journée de formation correspond à un forfait d'utilisation de 6h de droits acquis ; une 1/2 journée à 3 heures.

Lorsque l'AESH en CDI ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il peut demander à utiliser par anticipation les droits qu'il pourra acquiescer au cours des deux années suivantes, dans la limite de 150 heures.

Pour les AESH en CDD, la limite porte



seulement sur les droits restant à acquérir au regard de la durée du contrat en cours.

Chaque AESH peut consulter son crédit d'heures sur l'espace dédié accessible à l'adresse :

www.moncompteactivite.gouv.fr

c. Modalités d'utilisation du CPF

➔ La demande de l'AESH auprès de son employeur doit détailler :

- ▶ la nature de son projet d'évolution professionnelle (motivation, objectif, fonctions visées, compétences, diplôme ou qualifications à acquérir, recours ou non à un accompagnement type conseil en évolution professionnelle...);
- ▶ le programme et la nature de la formation visée (préciser si la formation est diplômante, certifiante, ou professionnalisante, les prérequis de la formation...);
- ▶ le cas échéant l'organisme de formation sollicité si la formation ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur;
- ▶ le nombre d'heures requises, le calendrier et le coût de la formation.

Pour s'inscrire à une formation, l'AESH doit se connecter à son [espace personnel](http://www.moncompteformation.gouv.fr) (sur www.moncompteformation.gouv.fr) pour rechercher une formation et accéder à la fiche d'information. Il suffit alors de cliquer sur l'onglet "s'inscrire à cette formation" et compléter les éléments demandés. La demande d'inscription est envoyée. Il faut alors attendre la réponse de l'organisme de formation sur l'adresse mail communiquée à l'inscription. L'avancement des dossiers est consultable dans l'espace personnel (menu "Mes dossiers de formation").

Les dossiers de demande de mobilisation du CPF sont souvent mis en ligne sur les sites des rectorats, rubrique évolution/carrière/mobilité.

Bon à savoir :

Selon le dernier alinéa de l'article 6 du décret n°2017-928, un accompagnement person-

nalisé peut être assuré en parallèle par un conseiller mobilité carrière pour aider l'AESH à élaborer et présenter son projet d'évolution professionnelle.

Il intervient à la demande de l'AESH, en principe préalablement au dépôt de sa demande, surtout lorsque le projet d'évolution professionnelle conduit à demander une formation qui ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur.

➔ La prise en charge des frais liés à la formation

En cas d'avis favorable pour une formation, les frais pédagogiques sont pris en charge par le recruteur selon les plafonds suivants :

- ▶ 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 1500 € par année scolaire ;
- ▶ 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 2500 € par année scolaire pour une formation destinée à prévenir une situation d'inaptitude médicale ;
- ▶ 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 2500 € par année scolaire pour un AESH n'étant titulaire d'aucun diplôme de niveau 3 (CAP, BEP, ..).

L'employeur peut également prendre en charge des frais occasionnés par les déplacements justifiés par le suivi d'actions de formation autorisées par l'administration au titre du CPF.

➔ La réponse de l'Administration

Une réponse motivée doit être communiquée à l'AESH dans le délai de deux mois suivant le dépôt de sa demande.

Si une demande a été refusée deux années consécutives, le rejet d'une 3^{ème} demande pour une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de la CCP.

d. La portabilité du CPF

Le CPF est garant de droits qui sont attachés à la personne. Ces droits sont par conséquent susceptibles d'être invoqués tout au long du parcours professionnel de l'AESH, indé-

pendamment de sa situation et de son statut.

➔ Portabilité au sein de la fonction publique

Les droits acquis auprès de l'employeur Éducation nationale peuvent être utilisés auprès de toute autre administration (autres administration de l'État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière).

➔ Portabilité du secteur public vers le secteur privé

Les droits acquis par un AESH en CDD ou en CDI sont conservés s'il rejoint le secteur privé et perd, provisoirement ou définitivement, la qualité d'agent public. Il peut faire valoir ses droits auprès de son nouvel employeur et les utiliser dans les conditions définies par le code du travail (articles L.6323-1 et suivants).

➔ Portabilité du secteur privé vers le secteur public

Les droits acquis au titre du CPF par un salarié ayant exercé une activité professionnelle au sein du secteur privé sont conservés lorsqu'il acquiert la qualité d'AESH. Ces droits sont utilisés dans les mêmes conditions que si ces droits avaient été acquis dans la fonction publique.

➔ Cas de l'AESH devenu demandeur d'emploi

Les AESH privés involontairement d'emploi peuvent utiliser leurs droits acquis au titre du CPF.

L'article 10 du décret 2017-928 stipule : « L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du compte personnel de formation est présentée pendant la période d'indemnisation.

Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande. »

3. LES CONGÉS DE FORMATION

a. Le congé de formation professionnelle

Référence : [décret 2017-1942 du 26 décembre 2017](#)

L'AESH qui souhaite se former pour satisfaire un projet professionnel ou personnel peut, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle d'une durée totale maximale de **3 ans pour l'ensemble de la carrière**.

Ce congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journées ou demi-journées.

- ▶ Pour prétendre à un congé de formation professionnelle, l'AESH doit justifier de l'équivalent de **trente-six mois** (trois ans) au moins de service effectif à temps plein au titre des contrats de droit public, dont **douze mois** (un an) au moins dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.
- ▶ La demande de congé doit être formulée au moins cent vingt jours (quatre mois) avant la date de début de la formation. Elle doit préciser les dates de début et de fin du congé, la formation envisagée et les coordonnées de l'organisme de formation.

- ▶ Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'administration doit faire connaître à l'AESH son accord ou les motifs du rejet ou du report de la demande
- ▶ Toute demande de congé de formation professionnelle sera transmise par le coordonnateur à la DSDEN ou à l'établissement gestionnaire de l'AESH. Ils se chargeront ensuite du lien avec le service Division de la FORMation (DIFOR) du rectorat.
- ▶ La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) est possible puisqu'il permet d'acquies des droits à la formation.
- ▶ Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement, la promotion interne et le calcul du droit à pension.
- ▶ En cas de maladie ou de maternité, le congé de formation est suspendu et l'AESH est réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.
- ▶ **Pendant la 1^{re} année de congé**, l'AESH reçoit de la part de l'administration, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence, augmentée du supplément familial de traitement, compte tenu de l'indice détenu au moment de la

mise en congé.

- ▶ À la fin du congé, l'AESH reprend un emploi de niveau équivalent à celui qu'il occupait avant.

b. Le congé de formation syndicale

Références : [décret 86- 83 du 17 janvier 1986](#) (article 11) et [décret 84-474 du 15 juin 1984](#)

- ▶ Un AESH peut bénéficier d'un congé de formation syndicale rémunéré.
- ▶ La durée du congé est fixée à **12 jours ouvrables** maximum par an. Dans les services et établissements soumis au rythme de l'année scolaire, l'année de référence est l'année scolaire.
- ▶ La demande de congé doit être faite par écrit à l'employeur (DSDEN ou établissement) au moins un mois à l'avance. En l'absence de réponse au moins 15 jours avant le début du stage, le congé est considéré accepté.
- ▶ Le congé est accordé sous réserve des **nécessités de service**. Toute décision de refus doit être motivée.
- ▶ À son retour de formation, l'AESH remet à son employeur (DSDEN ou établissement) une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. ■

LA PROTECTION JURIDIQUE **GMF**

Chaque adhésion au SNALC ouvre droit à une protection juridique, dans le cadre de l'exercice de la fonction professionnelle ou syndicale. Elle permet d'obtenir des conseils, une assistance pour résoudre un litige et la prise en charge de frais de procédures concernant des différends essentiels qu'elle garantit :

- ▶ En défense pénale : infractions sans faute de l'agent, diffamation, dénonciation calomnieuse, outrage ou injures publiques, harcèlement moral, en tant que victime ou mis en cause ;
- ▶ En défense civile : menace de crime ou de délit, violence volontaire subie, dégradation ou destruction de biens ;
- ▶ Lors de procédures disciplinaires. ■



VIII. LES CONGÉS DE MALADIE

1. LA COUVERTURE SOCIALE

Pour les AESH, deux régimes se superposent : le régime général de la Sécurité sociale et les droits statutaires pris en charge par l'employeur.

L'article 2 du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#) définit le régime d'affiliation à la Sécurité sociale des AESH, pour les risques sociaux.

L'AESH est, dans tous les cas, affilié aux Caisses Primaires d'Assurance Maladie (CPAM) pour bénéficier des assurances maladie, maternité, invalidité et décès ainsi que de la couverture du congé de paternité. C'est également le cas pour les risques accidents du travail et maladies professionnelles s'il est recruté ou employé à temps incomplet.

Dans les autres cas, les prestations dues en cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont servies par l'employeur.

Les prestations en espèces* versées par les caisses de Sécurité sociale en matière de maladie, maternité, pater-

nité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles **sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés pour raison de santé.**

** les prestations en espèces sont les indemnités journalières pour compenser une perte de revenu en raison d'un arrêt de travail tandis que les prestations en nature sont des remboursements de frais engagés pour la santé.*

Attention aux trop-perçus

Actuellement, lors d'un congé maladie, un AESH ayant plus de 4 mois d'ancienneté perçoit simultanément son plein traitement, versé par son employeur jusqu'à épuisement de ses droits, et les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS).

Ceci génère un **trop-perçu remboursable par l'AESH**. Certains AESH éprouvent alors des difficultés pour le remboursement de ces sommes, ce qui a souvent pour conséquence de les mettre en grande difficulté financière, pour ne pas dire catastrophique. Afin de prévenir ce risque de non remboursement, les AESH ont l'obligation de communiquer à leur employeur le relevé des indemnités journalières.

En cas de non-obtention des documents demandés, la procédure de suspension de versement du traitement sera mise en œuvre (article 2 du [décret n°83-86 du 17 janvier 1986](#)), après avoir informé l'AESH, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la mesure prise à son encontre et de sa date d'effet.

Il est donc vivement conseillé d'économiser le trop-perçu afin de pouvoir le reverser sans encombre en temps voulu.

Remarque :

Lors de votre recrutement, vous devez être informé de cette procédure et de l'obligation de remboursement du trop-perçu.

Le SNALC revendique pour les AESH, à l'instar des AED, la subrogation des indemnités journalières, c'est à dire le versement de celles-ci à l'employeur et non à l'AESH, permettant ainsi d'éviter les trop-perçus.

2. LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Référence : [Décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 12](#)

Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'AESH doit adresser **dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail** les volets n° 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie, le volet n° 3 à son administration.

L'article D.323-2 du code de la Sécurité sociale prévoit qu'en cas d'un nouvel envoi tardif de l'avis d'interruption de travail ou de prolongation d'arrêt de travail au-delà du délai prévu à l'article R.321-2 du même code, sauf si l'assuré est hospitalisé ou s'il est établi l'impossibilité d'envoyer son arrêt de travail en temps utile, «le montant des indemnités journalières afférentes à la période écoulée entre la date de prescription de l'arrêt et la date d'envoi **est réduit de 50 %**».

Dans ce cas, le traitement versé par

l'administration en application des articles 12 et 13 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

En cas de maladie ordinaire, l'AESH bénéficie, sur une période de 12 mois consécutifs, du maintien de son plein ou demi-traitement pendant une période variable selon son ancienneté. La période de référence de 12 mois est mobile et s'apprécie de date à date.

Ancienneté	Rémunération par l'administration
Après 4 mois de service	30 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement et 60 jours à 1/2 traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement et 90 jours à 1/2 traitement

Pour le calcul de l'ancienneté, on comptabilise les services effectifs accomplis au sein de l'Éducation nationale, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.

Sont également pris en compte, les congé annuel, congé de maladie ordinaire rémunéré, congé de grave maladie, congé accident du travail...

À savoir :

- ▶ *Si l'agent n'a pas d'ancienneté, il ne percevra que les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, s'il remplit les conditions pour y prétendre.*
- ▶ *Au terme de la protection statutaire (c'est-à-dire lorsque les droits à congé sont épuisés), la protection de droit commun prévue par le régime général s'applique et prend le relais de la protection statutaire.*
- ▶ *La loi de finances 2018 a entériné le rétablissement de la journée de carence pour les agents publics et donc les AESH à compter du 1er janvier 2018. En cas de maladie, la rémunération est due à partir du 2ème jour de l'arrêt maladie.*

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre

deux congés maladie pour la même cause ou pour les congés suivants :

- ✓ congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle ;
- ✓ congé de grave maladie ;
- ✓ congé maternité, paternité ;
- ✓ congé supplémentaire pour grossesse pathologique ;
- ✓ congé pour affection longue durée (le jour de carence ne s'applique qu'une seule fois à l'occasion du 1er congé intervenant à partir du 1er janvier 2018).

La retenue sur salaire s'exerce non seulement sur le traitement brut, mais aussi sur l'indemnité de résidence mais pas sur le supplément familial de traitement. (Circulaire du 15 avril 2018)

➔ À défaut d'ancienneté suffisante, soit **4 mois de services minimum**, les AESH relèvent uniquement du régime général de la Sécurité sociale qui n'indemnise pas les trois premiers jours d'arrêt de travail.

Remarque :

Depuis la loi 2019-828 du 6 août 2019, dite loi de transformation de la Fonction publique, le jour de carence en cas de congé maladie

n'est plus applicable aux femmes enceintes, dès lors qu'elles ont déclaré leur situation de grossesse à leur employeur. Cette suppression est valable pour l'ensemble des congés maladie pris durant la période de grossesse, quel qu'en soit le motif, à compter de la date de la déclaration de grossesse et jusqu'au début du congé pour maternité de l'intéressée, y compris le congé pathologique.

3. LE CAS DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE OU DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Ce congé est accordé à un AESH atteint d'une maladie imputable au service, qui a été victime d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci.

L'AESH est placé en congé de maladie jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation de sa blessure et bénéficie, selon son ancienneté, du maintien de son plein traitement durant certaines périodes.

La consolidation est le moment où la lésion n'est plus susceptible d'évoluer à court terme et peut être considérée comme ayant un caractère permanent.



Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement
Aucune	30 jours à plein traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement

Dans ce cas, aucun jour de carence n'est retenu et à l'issue de la période de plein traitement, l'AESH bénéficie des seules indemnités journalières de la Sécurité sociale.

De plus, l'État assure directement l'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles, mais uniquement pour ses AESH **qui travaillent à temps complet**, les autres étant pris en charge par la CPAM.

De nombreuses informations dans les guides de l'Éducation nationale sur «[les accidents du travail](#)» et «[la maladie professionnelle](#)», consultables sur internet.

4. LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE

Référence : article. 13 du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#)

À savoir :

Le congé de grave maladie de l'AESH est l'équivalent du congé de longue maladie du fonctionnaire.

L'AESH a droit à un congé de grave maladie quand sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au congé de grave maladie est dressée par l'[arrêté du 14 mars 1986](#). Le congé de grave maladie n'est accordé qu'après avis du Comité Médical Départemental, indépendamment de l'Éducation nationale.

➔ Ancienneté requise

Pour en bénéficier, un AESH doit pouvoir justifier de **trois ans de service**. **Pour le calcul de l'ancienneté**, on comptabilise, les services effectifs ac-

complis au sein de l'Éducation nationale, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.

Sont également pris en compte les congé annuel, congé de maladie ordinaire rémunéré, congé de grave maladie, congé accident du travail... (article 28 [du décret 86-83 du 17 janvier 1986](#))

➔ Procédure

L'AESH adresse à son administration une demande de congé de grave maladie, accompagnée d'un certificat de son médecin traitant.

Le médecin traitant adresse directement au Comité Médical ses observations et, éventuellement, les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Après avoir soumis si nécessaire l'AESH à une contre-visite, le Comité Médical transmet son avis à l'administration qui communique à l'agent cet avis et sa propre décision. Cet avis peut faire l'objet d'un recours devant le Comité Médical Supérieur de la part de l'administration ou de l'agent.

La procédure détaillée est décrite dans la circulaire [n° 1711 34/CMS](#) et [2B9](#) du 30 janvier 1989, au point concernant le congé de longue maladie.

➔ Durée du congé

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du Comité Médical. Si la demande de congé de grave maladie est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1ère période de congé de grave maladie part du jour de la 1ère constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en congé de grave maladie.

Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1ère demande. Un AESH peut bénéficier de plusieurs congés de grave maladie (pour la même affection ou des affections différentes) s'il reprend ses fonctions au moins 1 an entre chaque congé.

➔ Rémunération

Lors d'un congé de grave maladie, l'AESH perçoit l'intégralité de son traitement pendant un an, puis un demi-traitement pendant les deux années suivantes. Il conserve généralement la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, bien qu'aucun texte ne contraigne l'administration à ce sujet.

5. LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONGÉS DE MALADIE

➔ La fin de contrat

Le congé de maladie ne prolonge pas le contrat : Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'AESH est recruté pour une durée déterminée.

➔ Les vacances

Contrairement à une idée répandue, un congé de maladie peut se terminer pendant une période de vacances, sans que ces dernières soient comptabilisées dans le congé maladie. L'AESH reprend alors son service durant les vacances et n'est plus en congé de maladie. **Il n'est donc pas nécessaire de reprendre un ou deux jours avant les vacances**. Ces dernières ne sont pas prises en compte dans le congé de maladie qui a une date de début (celle de la consultation médicale) et une durée exprimée en jours.

Une exception cependant : si un Congé de Maladie Ordinaire (CMO) se termine pendant des vacances scolaires et qu'à la rentrée de celles-ci, un nouveau CMO est prononcé **avec la mention « prolongation »**, la durée des vacances sera alors intégrée dans le décompte annuel des CMO. Il en est de même pour le week-end : en cas de fin de CMO le vendredi et de prolongation le lundi, le week-end sera comptabilisé dans la période de CMO.

➔ Le maintien des primes

L'AESH conserve généralement la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence, bien qu'aucun texte ne contraigne l'administration à ce sujet.

➔ Le contrôle médical

Durant un congé de maladie, un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du contrôle, le Comité Médical et le Comité Médical Supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, tant par l'AESH que par l'administration. Ces saisines ne prolongent pas la durée du CDD. (article 18 du [décret du 17 janvier 1986](#)) En outre, dans la mesure où les AESH relèvent du régime général de Sécurité sociale et bénéficient à ce titre de certaines prestations, ils peuvent être également contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.

➔ La situation de l'AESH après un congé de maladie

✓ L'AESH est **apte** à reprendre son activité

À l'issue d'un congé maladie, l'AESH est réemployé dans la mesure où il est apte physiquement à l'exercice de ses fonctions. Dans la mesure permise par le service, le réemploi a lieu sur le même emploi ou occupation que celui ou celle occupé(e) précédemment. (article 32 du [décret du 17 janvier 1986](#))

✓ L'AESH est **temporairement inapte** à reprendre son activité

Au terme du congé pour raison de santé, l'AESH est placé en congé de maladie non rémunéré pour une année, congé éventuellement prolongé de six mois sous réserve qu'un avis médical précise que L'AESH sera susceptible de reprendre ses fonctions au terme de cette période complémentaire.

Si l'AESH est sous CDD, le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir.

Si l'AESH se trouve, à l'issue de la période de congé sans traitement, en droit de prétendre à un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, ou à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption, le bénéfice de ce nouveau congé lui est accordé. (article 17 [décret du 17 janvier 1986](#))

✓ L'AESH est **définitivement inapte** à reprendre son activité

Si à l'issue du congé sans traitement, l'AESH est définitivement inapte physiquement à reprendre son service, un reclassement (voir infra 6. Le droit à reclassement en cas d'inaptitude physique) sur un emploi correspondant mieux à son état de santé doit lui être proposé selon la procédure prévue à l'article 17-3 du [décret du 17 janvier 1986](#).

Si son reclassement est impossible et si son engagement n'est pas arrivé à son terme, l'AESH est licencié.

À savoir :

L'inaptitude de l'AESH peut être contrôlée par un médecin agréé ; elle doit l'être obligatoirement lorsque l'inaptitude conduit à prononcer le licenciement de l'intéressé ; le Comité Médical doit être consulté dès lors que l'avis du médecin agréé est contesté.

6. LE DROIT À RECLASSEMENT EN CAS D'INAPTITUDE PHYSIQUE

a. Un principe général du droit

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 par un médecin agréé, ne peut être licencié que lorsque son reclassement dans un autre emploi n'a pas été possible. (article 17 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)

Le droit à reclassement pour inaptitude physique des salariés du privé a été posé par la jurisprudence comme un principe général du droit en 2002 et s'est imposé à l'Administration en 2014.

Ce type de reclassement ne soumet pas l'administration à une obligation de résultat mais à une obligation de moyens, c'est à dire qu'elle doit tout mettre en œuvre, dans la mesure du possible, pour permettre ce reclassement. La recherche de reclassement de l'AESH avant son licenciement doit être réelle.

Le reclassement ne peut être envisagé que si l'AESH est reconnu apte à l'exercice d'autres fonctions relevant d'un autre cadre d'emplois. Cette aptitude est appréciée par le Comité Médical sur la base d'un profil de poste détaillé et après analyse des contraintes de l'emploi envisagé.

Si l'AESH est en CDD, le reclassement est proposé si le terme du CDD est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du CDD.

Remarques :

- ▶ L'offre de reclassement écrite et précise concerne les emplois des services relevant de l'autorité ayant recruté l'agent. Donc si le recruteur est le Chef d'établissement, le reclassement sera nettement plus difficile à mettre en œuvre, du fait de possibilités de réemploi très limitées, que s'il s'agit du Recteur.
- ▶ L'emploi proposé doit être adapté à l'état de santé de l'AESH et compatible avec ses compétences professionnelles.

b. La procédure

Lorsque l'administration envisage



de licencier un AESH pour inaptitude physique définitive, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable (modalités de l'entretien préalable décrites dans ce guide, chapitre XII. La fin de fonction 2. Le licenciement). À l'issue de la consultation de la CCP, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre (indiquant le motif du licenciement 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) invite également l'intéressé à présenter **une demande écrite de reclassement**, dans un délai **correspondant à la moitié de la durée du préavis. L'AESH peut renoncer à tout moment au bénéfice du préavis.** Cette lettre indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Lorsque l'AESH refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou qu'il

ne la demande pas dans un délai égal à la moitié de la durée du préavis indiqué ci-dessous, alors il est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Dans l'hypothèse où l'AESH a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut lui être proposé avant l'issue du préavis prévu, l'AESH est placé en **congé sans traitement**, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement.

Le placement de l'AESH en 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'AESH. Dans ce cas, s'agissant d'une perte involontaire d'emploi, **l'AESH bénéficie des allocations chômage prévues par l'article L. 5424-1 du code du travail.**

L'AESH peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, revenir sur sa demande de

reclassement. Il est alors licencié. En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'AESH est licencié.

Le licenciement ne peut intervenir sans que l'intéressé ait été mis à même de demander la communication de son dossier médical et de son dossier individuel.

L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'AESH.

Le délai pour présenter une demande de reclassement dépend de l'ancienneté de service :

Remarque :
L'ancienneté de service est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'AESH, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'AESH.

Ancienneté de service	Délai
Inférieure à 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois
Supérieure ou égale à 2 ans	2 mois

7. LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Références : [Article 2 du décret du 17 janvier 1986](#), [Code de la sécurité sociale : articles L323-1 à L323-7](#), [Code de la sécurité sociale : articles R323-1 à R323-12](#)

Pour l'AESH, le temps partiel thérapeutique (souvent appelé *mi-temps thérapeutique*) est une modalité particulière d'exercice des fonctions justifiée par son état de santé, et est mis en place dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés du secteur privé.

L'AESH peut reprendre le travail après un arrêt maladie dans le cadre d'un

temps partiel thérapeutique :

- ▶ soit après un congé de maladie ;
- ▶ soit après un congé de grave maladie ;
- ▶ soit lorsqu'il se trouve dans l'impossibilité de continuer à exercer ses fonctions comme précédemment en raison d'une affection de longue durée.

Lorsque le médecin traitant préconise une reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique, l'AESH doit adresser un exemplaire de la prescription médicale du médecin à son employeur.

L'AESH doit également adresser un exemplaire de la prescription médicale à sa caisse primaire d'assurance maladie, dont l'accord est nécessaire pour bénéficier d'une indemnité ver-

sée par la Sécurité sociale. Le médecin du travail doit également donner son accord, à l'occasion d'une visite médicale de reprise du travail.

L'employeur doit accepter la reprise du travail à temps partiel thérapeutique, sauf s'il justifie d'un motif légitime lié à l'organisation du service.

La durée du travail dépend de la prescription médicale du médecin traitant. Le traitement correspondant à la durée de travail accomplie, complété par les indemnités journalières de la CPAM, dans la limite du plein traitement. La durée de versement des indemnités de la Sécurité sociale est de 4 ans maximum.

À la fin du temps partiel thérapeutique, l'AESH retrouve ses conditions de travail d'origine. ■

IX. LES AUTRES CONGÉS

Aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir lorsque l'AESH est recruté en CDD. (article 27 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)

Toutefois, lorsque l'administration se propose de renouveler un CDD, un congé pris en partie à la fin du contrat initial peut se prolonger sur le contrat résultant du renouvellement.

1. LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Selon l'article 15 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, «*L'agent contractuel en activité a 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.*»

Cette disposition est importante pour les AESH qui sont pour la plupart rémunérés à temps incomplet.

Si l'AESH a moins de 6 mois de services, il ne percevra que les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS), à condition de remplir les conditions pour en bénéficier.

Par ailleurs, lors des congés de maternité, d'adoption et de paternité, le supplément familial de traitement et l'indemnité de résidence sont versés dans leur intégralité. (décret 2010-997 du 26 août 2010)

Nature	Caractéristiques des congés	Textes de référence
LE CONGÉ DE MATERNITÉ	<p>➔ 1^{er} et 2^e enfant : 16 semaines dont 6 semaines pour congé prénatal et 10 semaines pour congé postnatal. Possibilité de report du congé prénatal sur le congé postnatal, mais le congé prénatal doit être d'au moins 2 semaines.</p> <p>➔ 3^{ème} enfant ou plus : 26 semaines dont 8 semaines pour congé prénatal et 18 semaines pour congé postnatal. La période de congé prénatal peut être portée à 10 semaines, sur prescription médicale. Dans ce cas, la période postnatale est de 16 semaines.</p> <p>➔ Grossesse gémellaire : 34 semaines dont 12 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, sur constatation médicale. Dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.</p> <p>➔ Grossesse de triplés ou plus : 46 semaines dont 24 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. Pas de report possible postnatal sur le congé prénatal.</p> <p>Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à la retraite. Pour les AESH, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur l'évaluation. À l'issue du congé, l'AESH est réemployée sur son emploi précédent.</p> <p>Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat.</p>	<p>Loi n°93-121 du 27 janvier 1993</p> <p>Loi n°94-629 du 25 juillet 1994</p> <p>Circulaire FP/ 4 n° 1864 du 9 août 1995</p>
	<p>Bon à savoir :</p> <p>Une AESH enceinte n'est pas obligée de révéler sa grossesse à son employeur. La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité. Cependant, tant qu'elle n'a pas prévenu son employeur, elle ne peut pas bénéficier des avantages légaux tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● la protection contre le licenciement (développée dans ce guide, XII. La fin de fonction, 2. Le licenciement, b) La protection liée à la grossesse) ; ● les autorisations d'absence pour examens médicaux sans baisse de la rémunération 	<p>Articles L 1225-1 à L 1225-6 du code du travail</p>



Nature	Caractéristiques des congés	Textes de référence
LE CONGÉ D'ADOPTION	<p>En cas d'adoption, la mère adoptive ou le père adoptif, si elle ou il travaille, peut bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines pour le 1^{er} ou 2^e enfant adopté, de 18 semaines pour le 3^e enfant ou au-delà, de 22 semaines en cas d'adoption multiple et quel que soit le rang des enfants.</p> <p>Le congé débute à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.</p> <p>Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité, l'AESH conserve ses droits à l'avancement et à la retraite.</p>	<p>Loi n°93- 121 du 27 janvier 1993</p> <p>Loi n°94- 629 du 25 juillet 1994</p>
LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT	<p>Depuis le 1^{er} juillet 2021, en cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.</p> <p>La durée du congé est de 25 jours calendaires et 32 jours en cas de naissance multiples (précédemment le congé de paternité était de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18). L'AESH peut toutefois demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.</p> <p>Le congé de paternité est désormais composé de deux périodes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Une période obligatoire composée de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant. ➤ Une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissances multiples). <p>Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail est pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.</p> <p>La période de congé de vingt et un ou vingt-huit jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. Le salarié informe son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.</p> <p>En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque le salarié souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur (article 1 du décret 2021-574).</p> <p>Le congé est rémunéré à condition pour l'AESH de justifier d'au moins 6 mois de service. Sinon, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'AESH à temps partiel (et non incomplet) est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.</p>	<p>Articles L 1225-35 et L 1225-36 du code du travail</p> <p>Décret 2021-574 du 10 mai 2021</p>
LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE		<p>Ce congé est présent dans ce guide,</p> <p>chapitre VII.</p>
LE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE		

2. LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

Nature	Caractéristiques des congés	Textes de référence
LE CONGÉ PARENTAL	<p>Ce congé est accordé de droit à l'AESH, sur sa demande, par l'administration :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou congé d'adoption ; ➔ lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption. <p>Il peut être accordé soit à la mère, soit au père, soit simultanément aux deux parents. L'AESH doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.</p> <p>Il peut être accordé que l'AESH soit en CDD ou en CDI, à temps complet ou à temps incomplet.</p> <p>La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé, aussi bien pour la période initiale que pour les demandes de renouvellement, sous peine de cessation de plein droit du bénéficiaire du congé.</p> <p>La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois. Si l'AESH est sous contrat à durée déterminée (CDD), le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir. Il prend fin, au plus tard, au troisième anniversaire de l'enfant ou à la date anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de 3 ans.</p> <p>Le congé parental est un congé non rémunéré. L'AESH peut cependant prétendre à la prestation partagée d'éducation de l'enfant (PrePAre), prestation prévue par le code de la Sécurité sociale et versée par les Caisses d'allocations familiales.</p> <p>La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à et des droits liés à la formation.</p> <p>L'AESH est réemployé sur son précédent emploi. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'AESH est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, avec une rémunération au moins équivalente</p>	<p>Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986 (article 19)</p> <p>Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986 (article 19 modifié par l'article 13 du décret n°2014-364 du 21 mars 2014)</p>
LE CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE	<p>L'AESH peut, dans les limites des nécessités de service, solliciter un congé en vue de créer ou reprendre une entreprise. La durée du congé est d'un an renouvelable une fois.</p> <p>La demande doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre.</p>	<p>Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 23)</p>



Nature	Caractéristiques des congés	Textes de référence
LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE OU (D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE)	<p>Le congé est accordé lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance (au sens de l'article L 1111-6 du code de la santé publique) souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause.</p> <p>Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'AESH pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.</p> <p>Ce congé peut-être, à la demande de l'AESH, pris soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ pour une période continue d'interruption d'activité ; ➤ par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois. <p>Le congé de solidarité familiale prend fin soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ à l'expiration de la période du congé ; ➤ dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ; ➤ à la demande de l'AESH. <p>Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) est versée à l'AESH qui en fait la demande.</p>	<p>Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986 (article 19 ter modifié par l'article 14 du décret 2014-364 du 21 mars 2014)</p>
LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT	<p>Un nouveau décret du 8 décembre 2020 précise les conditions d'attribution du congé de proche aidant aux contractuels de la fonction publique. Les AESH sont donc concernés.</p> <p>Le congé de proche aidant peut être pris pour une période déterminée, de façon fractionnée d'au moins une journée ou sous la forme d'un temps partiel.</p> <p>La demande doit en être faite au moins un mois à l'avance, mais en cas d'aggravation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, le délai peut être réduit. Attention, ce congé n'est pas rémunéré. Cependant, vous pouvez faire une demande d'allocation journalière du proche aidant (AJPA) auprès de la CAF. D'autres possibilités sont également envisageables, selon si le proche aidé bénéficie ou non de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) pour les personnes âgées ou de la prestation de compensation du handicap (PCH).»</p>	<p>Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 20ter créé par le décret 2020-1557 du 8 décembre 2020)</p>
LE CONGÉ POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL	<p>Après un an d'ancienneté, l'AESH peut demander un congé pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable (si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies), pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ élever un enfant âgé de moins de huit ans ; ➤ donner des soins à un enfant, un conjoint ou un ascendant à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant sa présence ; ➤ suivre un conjoint astreint pour raison professionnelle à établir sa résidence habituelle dans un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire. <p>Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'AESH.</p> <p>Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'AESH.</p>	<p>Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 2 du décret 2020-1492 du 30 novembre 2020)</p>
LE CONGÉ POUR RAISON DE FAMILLE	<p>Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'AESH peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.</p>	<p>Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 21)</p>

Nature	Caractéristiques des congés	Textes de référence
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE</p>	<p>Ce congé est accordé de droit à l'AESH lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants.</p> <p>Sa durée est au maximum, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.</p> <p>L'AESH peut bénéficier de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).</p> <p>La demande de ce congé se fait par écrit au moins quinze jours avant le début du congé, accompagnée d'un certificat médical. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande.</p> <p>Le congé de présence parentale peut être pris de manière fractionnée (« une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une journée ») ou sous la forme d'un service à temps partiel.</p> <p>Ce décret ajoute au cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant et au cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, un troisième cas de réouverture du droit à congé à l'issue de la période maximale de trois ans. Ce troisième cas est le suivant : lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à congé avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue de l'un des deux parents et des soins contraignants.</p> <p>En outre, ce décret fixe entre six et douze mois, au lieu de six mois au maximum, la période à l'issue de laquelle le droit au congé de présence parentale doit faire l'objet d'un nouvel examen en vue de son renouvellement.</p>	<p>Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 20 bis modifié par l'article 2 du décret 2020-1492 du 30 novembre 2020)</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES</p>	<p>L'AESH en CDI peut solliciter, dans la mesure où cela est compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.</p> <p>Ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années. La demande initiale de ce congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant le début du congé.</p> <p>Bon à savoir :</p> <p>Si un AESH en CDI souhaite changer d'académie, sans possibilité de faire jouer la portabilité de son CDI (Plus d'informations sur la portabilité dans ce guide, II. L'accès au CDI et la mobilité de l'AESH en CDI, 2. La mobilité de l'AESH en CDI) dans l'académie d'accueil, l'AESH a tout intérêt à solliciter la suspension de son CDI dans son académie d'origine en demandant un congé pour convenances personnelles.</p>	<p>Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (articles 19 bis, 20, 21 à 24, 32, 33)</p>



X. LES AUTORISATIONS D'ABSENCES

Référence : [Circulaire n°2002-168 du 2-8-2002 NOR : MENA0201858C RLR : 610-6a](#)

À l'occasion de certains événements, les AESH peuvent bénéficier d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) sur présentation d'un justificatif de l'événement. Certaines sont de droit, d'autres accordés sous réserve des nécessités de service. Certaines sont rémunérées, d'autres non.

Note : Sauf précision contraire, les autorisations d'absence mentionnées dans cette partie sont rémunérées, mais ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

1. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
GROSSESSE ET PRÉPARATION DE L'ACCOUCHEMENT	<p>De droit pour se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires prévus par l'assurance maladie et à la préparation à l'accouchement.</p> <p>Ne sont pas récupérables et sont considérées comme du temps de travail effectif.</p> <p>Des précautions particulières en matière d'affectation géographique (faible éloignement géographique du domicile personnel) et d'élèves notifiés (pas de suivi d'élèves notifiés risquant d'être violents) peuvent être prises par l'employeur, notamment en début scolaire, à condition que ce dernier ait connaissance de l'état de grossesse de l'AESH.</p>	<p>Code du travail (L. 1225-16)</p> <p>Décret n°82-453 du 28 mai 1982</p> <p>Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995</p>
NAISSANCE OU ADOPTION	<p>3 jours ouvrables, consécutifs ou non, mais inclus dans une période de 15 jours entourant la naissance peut être accordé au père, ou au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption.</p> <p>Cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité dans une période de 15 jours entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.</p> <p>Lorsque le père bénéficie du congé d'adoption, la mère peut prétendre, lors de l'arrivée de l'enfant au foyer, à ces 3 jours.</p>	<p>Loi n°2001-1246 du 21 décembre 2001 (articles 55 et 56)</p> <p>Décrets n°2001-1342 et n°2001-1352 du 28 décembre 2001</p> <p>Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995</p>
MARIAGE ET PACS	<p>5 jours ouvrables pour un mariage ou un PACS.</p> <p>Le plafond de cette autorisation d'absence est réduit à 3 jours ouvrables pour les AESH en poste depuis moins d'un an.</p> <p>Autorisations éventuellement majorées d'un délai de route de 48 heures maximum.</p> <p>Deux jours ouvrés pour convenances personnelles lorsqu'il s'agit du mariage d'un parent, enfant, frère ou sœur.</p> <p>Durant ces absences, le traitement est maintenu pendant deux jours.</p>	<p>Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001</p>
DÉCÈS OU MALADIE TRÈS GRAVE DU CONJOINT OU DE LA FAMILLE PROCHE	<p>3 jours ouvrables en cas de décès ou de maladie très grave d'un parent, enfant, ou conjoint pacsé, éventuellement majorés d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum.</p> <p>Une autorisation d'absence pour convenances personnelles d'une journée, éventuellement majorée du délai de route de 48 heures pour les frères et sœurs, et autres membres de la famille proche (belle-famille).</p>	<p>Circulaire FP7 n° 002874 du 7 mai 2001</p>

Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
GARDE D'ENFANT MALADE	<p>Pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.</p> <p>Ne dépendent pas du nombre d'enfants et sont accordées dans la limite de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 12 jours (soit 24 demi-journées) lorsque l'AESH élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation (une attestation vous sera demandée) ; ➤ 6 jours (soit 12 demi-journées) lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif. <p>Les autorisations d'absence sont décomptées en demi-journées, à partir des demi-journées effectivement travaillées et comptabilisées par année civile, sans report possible.</p> <p>Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence est calculé à partir du nombre de demi-journées hebdomadaires de service plus deux demi-journées.</p> <p>Exemple : Un AESH qui travaille le lundi toute la journée, mardi toute la journée, jeudi toute la journée et vendredi matin pourra bénéficier de 7 + 2 demi-journées = 9 demi-journées d'absence par année civile.</p>	<p>Circulaire n° FP 1475 et B-2 A/ 98 du 20 juillet 1982</p> <p>Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983</p>

2. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
EXAMENS MÉDICAUX OBLIGATOIRES	Accordées de droit pour les examens liés à la surveillance médicale annuelle de prévention.	Décret n°82-453 du 28 mai 1982 (article 25)
RENDEZ-VOUS MÉDICAUX NON OBLIGATOIRES	Des autorisations d'absence pour convenance personnelle peuvent être accordées pour les rendez-vous médicaux non obligatoires. Ces absences pour convenance personnelle ne sont pas rémunérées.	

3. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉTUDES, CONCOURS, EXAMENS ET VIE SCOLAIRE

Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	<p>Les AESH peuvent bénéficier de décharges de service pour suivre des actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection organisées ou agréées par l'administration.</p> <p>Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées par un agent est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année donnée, la demande à cette fin est agréée de droit. La satisfaction de cette demande peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service ; un tel report ne peut cependant pas être opposé à une demande présentée pour la troisième fois. (article 21 du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007)</p>	Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007



Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
ABSENCE POUR CONCOURS OU EXAMEN	L'AESH qui souhaite passer un concours a droit à 2 jours ouvrables par an. L'absence doit normalement précéder immédiatement la première épreuve du concours ; toutefois, à la demande du candidat, elle peut se situer avant une autre épreuve ou être fractionnée, partie pour les épreuves écrites, partie pour les épreuves orales, étant entendu que la durée totale de l'absence ne peut dépasser deux jours. L'autorisation est facultative, mais rarement refusée. NB : Pour le Ministère de l'Éducation nationale, les samedis et les jours de vacances doivent être comptabilisés comme des jours ouvrables.	Circulaire 75-238 et 75-U-065 du 9/7/75
ABSENCE POUR VAE	L'AESH peut demander à son employeur, un congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation. L'AESH doit justifier d'une expérience professionnelle d'un an (1607 heures) en rapport avec la certification visée. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation. La rémunération de l'AESH est maintenue.	Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 (article8) Décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 (article 23)
PARTICIPATION AUX INSTANCES SCOLAIRES	Accordées, sur présentation de la convocation, sous réserve des nécessités de service, aux AESH élus représentants des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes : ➤ dans les écoles maternelles ou élémentaires, réunions des comités de parents et des conseils d'école ; ➤ dans les collèges, lycées et établissements d'enseignement adapté, réunions des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration.	Circulaire n° 1913 du 17 octobre 1997
RENTRÉE SCOLAIRE	Bien que rien ne les y oblige, certains employeurs accordent des aménagements d'horaires aux AESH père et mère de famille, lorsqu'ils sont compatibles avec le fonctionnement normal du service, afin de leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire.	

4. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR DEVOIR DE CITOYENNETÉ

Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
PARTICIPATION À UN JURY DE LA COUR D'ASSISES	La convocation à un jury d'assises vaut autorisation d'absence, laquelle est accordée de droit pour la durée de la session.	Articles 266 et 288 du Code de procédure pénale
SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES	Accordées aux sapeurs-pompiers volontaires pour leurs actions de formations et leurs missions opérationnelles, en accord avec les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS). Elles ne peuvent être refusées que par une décision motivée et notifiée et à la seule condition que les nécessités de service fassent obstacle à leur délivrance.	Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 Loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 Circulaire du 19 avril 1999 Convention cadre de partenariat entre le MENESR et le ministère de l'intérieur du 18 juin 2015

5. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON PERSONNELLE

Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
FÊTES RELIGIEUSES	Accordées, sous réserve des nécessités de service, aux agents de confessions arménienne, bouddhiste, juive, musulmane ou orthodoxe pour accomplir certaines fêtes dès lors qu'elles interviennent un jour travaillé. Une circulaire du ministère de la Fonction publique précise chaque année, les dates des différentes fêtes qui peuvent donner lieu à autorisations d'absence.	Circulaire du 10 février 2012

6. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FONCTIONS PUBLIQUES ÉLECTIVES

Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
PARTICIPATION AUX TRAVAUX D'UNE ASSEMBLÉE PUBLIQUE ÉLECTIVE	Accordées pour permettre à un membre d'un conseil municipal, départemental ou régional, de participer : <ol style="list-style-type: none"> 1. aux séances plénières 2. aux réunions des commissions dont il est membre 3. aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région. Des crédits d'heures sont accordés de droit aux élus locaux pour l'administration de la commune, du département, de la région ou de l'organisme auprès duquel ils représentent ces collectivités, ainsi que pour la préparation des réunions et des instances où ils siègent. Ces crédits d'heures (décomptés par demi-journée de 3 heures) font l'objet d'une retenue sur le traitement.	Code général des collectivités territoriales Article L. 2123-1 à L. 2123-16 Article L. 3123-1 à L. 3123-5 Article L. 4135-1 à L. 4135-5 Circulaire FP du 18 janvier 2005

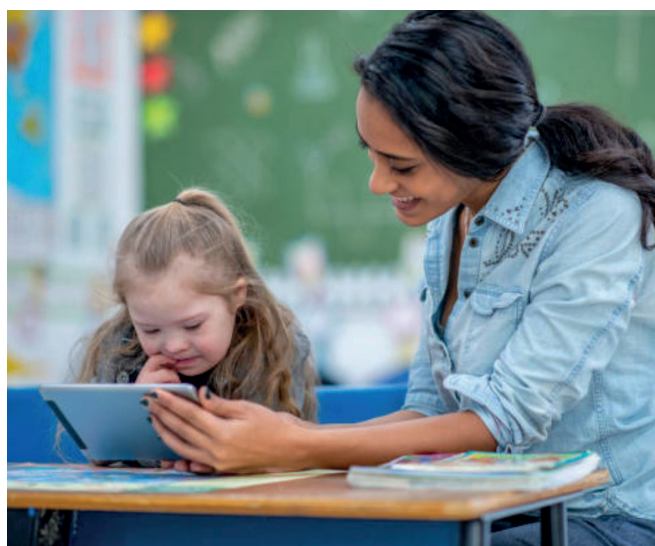
7. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE À TITRE SYNDICAL

Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
HEURE INFORMATION SYNDICALE	Accordées de droit aux personnels qui souhaitent 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. Les AESH désireux de participer à l'heure mensuelle sont censés informer l'autorité hiérarchique dont ils relèvent au moins 48 heures avant la date prévue de cette réunion.	Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (article 5) Arrêté du 29 août 2014
INSTANCES ET CONGRÈS LOCAUX, NATIONAUX ET INTERNATIONAUX	Accordées de droit aux représentants des organisations syndicales pour assister aux congrès des syndicats nationaux, internationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus dans le cadre suivant : <ul style="list-style-type: none"> ➤ 20 jours par an pour les organisations représentées au conseil commun de la fonction publique ou dans le cadre international ; ➤ 10 jours par an pour les réunions et congrès nationaux des organisations non représentées au conseil commun de la Fonction publique. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.	Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (art. 13) Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014



Nature	Caractéristiques des autorisations	Textes de référence
CONGRÈS D'ORGANISMES DIRECTEUR	<p>Accordées de droit dans la limite de deux à trois jours par an aux représentants des organisations syndicales pour participer à des réunions, congrès d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au paragraphe précédent.</p> <p>Ces absences à titre syndical sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.</p>	<p>Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 (article 15)</p> <p>Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014</p>
CONVENTIONS ET CONGRÈS DE L'ADMINISTRATION	<p>Accordées à des représentants syndicaux sur convocation de l'administration pour siéger dans des organismes de concertation ou groupes de travail, ou pour participer à une négociation. (article 15 du décret 82- 447 du 28 mai 1982 modifié)</p> <p>L'organisation syndicale désigne les AESH à convoquer au nom de sa délégation.</p> <p>La durée de ces autorisations comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ les délais de route ; ➤ la durée prévisible de la réunion ; ➤ un temps égal à la durée prévisible de la réunion, destiné à permettre aux AESH représentants syndicaux concernés de préparer ces travaux et d'en assurer le compte rendu. <p>Les modalités de remboursement des frais de déplacement des AESH participant aux réunions sont déterminées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006</p>	<p>Circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014</p> <p>Décret n° 82-447 du 28 mai 1982</p> <p>Décret 2006-781 du 3 juillet 2006</p>

Informations, actualités AESH



sur snalc.fr > métier AESH

- ▶ Revalorisation et rémunérations,
- ▶ Conditions de travail,
- ▶ Contrats,
- ▶ Réformes,
- ▶ PIAL,
- ▶ Formation,
- ▶ Congés divers,
- ▶ École inclusive,
- ▶ Lettres électroniques,
- ▶ Action sociale,
- ▶ Action syndicale et intersyndicale...

XI. LA SUSPENSION ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

1. LA SUSPENSION

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire, prévue par l'article 43 du décret 86-83 du 17 janvier 1986. Elle permet d'écarter l'AESH qui a commis une faute grave. Elle est prononcée par l'autorité ayant recruté l'agent, c'est à dire la personne ayant signé le contrat.

La suspension est une mesure administrative, ce n'est pas une sanction disciplinaire. À ce titre, elle n'est pas entourée des garanties qu'offre la procédure disciplinaire et ne donne pas lieu à l'application du principe du respect du droit de la défense : droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la CCP compétente ou à la consultation du dossier.

L'AESH suspendu conserve sa rémunération ainsi que les prestations familiales obligatoires. La durée de la suspension ne peut excéder celle du contrat.

2. LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Référence : articles 43 à 44 du décret 86-83 du 17 janvier 1986

Dès lors qu'une faute a été commise par un AESH, l'autorité qui a procédé à son recrutement peut entamer une procédure disciplinaire à son encontre, à l'issue de laquelle une sanction, qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise, peut être prise.

Les sanctions disciplinaires applicables à l'AESH sont :

- ▶ l'avertissement ;
- ▶ le blâme ;
- ▶ l'exclusion temporaire de fonctions pour 6 mois maximum si l'AESH est en CDD, 1 an maximum s'il est en CDI ;
- ▶ le licenciement sans préavis ni indemnité.

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, l'administration doit informer l'agent par écrit.

Cette lettre comporte au minimum les mentions suivantes :

- ▶ La mention des faits reprochés.
- ▶ La sanction qu'il est envisagé de prendre.
- ▶ La date de la réunion de la CCP compétente lorsque le niveau de la sanction justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions et licenciement). Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion.
- ▶ L'indication des droits de l'intéressé, à savoir :
 - ✓ La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier administratif. Selon l'article 44 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette

communication ainsi que celle de tous les documents annexes.

- ✓ La possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat. Avant tout prononcé d'une sanction, l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

Remarques :

- ▶ *Les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction. La sanction ne peut être choisie que parmi celles énumérées précédemment.*
- ▶ *Aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.*
- ▶ *La décision de sanction est susceptible de 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 le contrat et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.*

Plus d'informations sur la suspension et la procédure disciplinaire sont disponibles sur le site national du SNALC, [guide du contractuel de l'Éducation nationale.](#) ■



XII. LA FIN DE FONCTION

Les fonctions d'un AESH peuvent entre autres prendre fin dans les cas suivants :

- ▶ le licenciement ;
- ▶ la rupture conventionnelle ;
- ▶ la démission ;
- ▶ le départ à la retraite ;
- ▶ le décès.

1. LA FIN DE CONTRAT

a. À l'initiative de l'AESH

- ▶ Résiliation du contrat pendant la période d'essai

«Aucune durée de préavis n'est requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai». (article 9 décret 86-83 du 17 janvier 1986)

L'AESH n'a pas de raison à invoquer pour justifier la rupture de son contrat durant la période d'essai.

- ➔ Abandon de poste

L'abandon de poste constitue une **perte volontaire d'emploi**. En effet, par son absence irrégulière ou par le refus de rejoindre son poste, l'AESH manque à son obligation de servir et rompt de sa propre initiative le lien qui l'unit à l'administration.

Pour que l'abandon de poste soit avéré, l'absence de l'AESH doit être totale et prolongée.

C'est une solution à réserver à un AESH qui ne supporte plus d'aller au travail ou qui a trouvé un autre emploi en dehors de la Fonction publique (ou simplement en dehors de l'Éducation nationale). Il sera rayé des effectifs et malheureusement et contrairement aux salariés du privé, **il n'aura pas droit aux ARE**.

Remarque :
Certaines absences ne peuvent pas constituer un abandon de poste, notamment :

- ▶ un retard, même de plusieurs heures ;
- ▶ une absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures ;
- ▶ une journée d'absence injustifiée

précédée et suivie de journées de travail ;

- ▶ la répétition fréquente de telles absences.

Toutefois, ces agissements sont susceptibles de retenues sur salaire ou plus rarement de sanctions disciplinaires, selon l'appréciation du supérieur hiérarchique.

➔ Démission

L'AESH, en CDI ou CDD, qui souhaite rompre sa relation de travail avec l'administration et quitter définitivement son emploi, peut démissionner.

Il adresse une demande écrite exprimant de manière claire et non équivoque sa volonté expresse de quitter son emploi par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à son employeur (DSDEN ou EPLE), sous couvert de son chef d'établissement. L'AESH est tenu de respecter un préavis, qui dépend de l'ancienneté de service :

Ancienneté de service	Délai de préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois
Supérieure ou égale à 2 ans	2 mois

Remarque :

L'ancienneté de service est calculée en tenant compte de l'ensemble des contrats de l'AESH, y compris ceux établis de manière discontinue si l'interruption entre deux contrats ne dépasse pas quatre mois et qu'elle n'est pas due à une précédente démission.

Bon à savoir :

Les AESH qui ne souhaitent pas reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé.

L'administration n'est pas obligée de fournir un certificat de travail et un solde de tout compte. Cependant, ces documents peuvent être délivrés sur demande.

Attention :

La démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime) n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage.

**b. À l'initiative de l'AESH ou de l'employeur :
La rupture conventionnelle**

L'article 72 de la [loi 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique introduit le principe d'un dispositif de **rupture conventionnelle** au bénéfice des **AESH en CDI**, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les décrets [2019-1593](#) relatif à la procédure et [2019-1596](#) relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ont été publiés le 31 décembre 2019, et l'[arrêté du 6 février 2020](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle a été publié au Journal Officiel le 12 février 2020. La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre deux parties, l'administration et l'AESH, elle peut être à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, mais ne peut en aucun cas être imposée par l'une ou l'autre des parties. La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC).

Remarque :

La rupture conventionnelle ne s'applique pas pendant la période d'essai.

➔ Procédure dans la Fonction publique d'État

La procédure à suivre est prévue aux articles 49-1 à 49-9 du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#).

L'AESH en CDI qui souhaite une rupture conventionnelle adresse une lettre recommandée avec accusé de réception au service des ressources humaines. L'AESH est alors reçu à un entretien préalable, conduit par l'autorité hiérarchique, afin de s'accorder sur le principe de la rupture conventionnelle et, le cas échéant, sur les modalités de celle-ci (date envisagée de la fin de contrat, montant envisagé de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle ou ISRC, les conséquences de la rupture).

Cet entretien se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle. L'AESH peut, après en avoir informé son autorité hiérarchique, se faire assister d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Le conseiller est tenu à une obligation de discrétion.

En cas d'accord des deux parties sur les termes et les conditions de la convention de rupture, la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après l'entretien, la date étant fixée par l'autorité hiérarchique.

➔ Délai de rétractation

Un jour franc après la signature de la convention, chacune des deux parties (l'AESH et l'employeur) dispose d'un délai de quinze jours francs pour exercer son droit de rétractation, signifié par lettre recommandée avec accusé de réception à la partie adverse. En l'absence de rétractation, le contrat prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

➔ Montant de l'indemnité

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) comprendra un montant plancher avec une modalité de calcul inspirée de l'indemnité légale de licenciement du secteur pri-

vé, mais ne pourra pas dépasser un certain plafond.

Montants planchers :

- ▶ 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- ▶ 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté entre les 10 et 15^e années
- ▶ 1/2 de mois de salaire par année d'ancienneté entre les 15 et 20^e années
- ▶ 3/5 de mois de salaire par année d'ancienneté entre les 20 et 24^e années

Montants maximums :

Le montant maximum de l'indemnité ne pourra pas excéder une somme équivalente à un douzième (1/12) de la rémunération brute annuelle perçue par l'AESH par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté, soit deux ans de traitement au maximum.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'ISRC est la rémunération brute annuelle perçue par l'AESH au cours de l'année civile qui précède celle de la rupture conventionnelle. Cette indemnité sera exclue de l'assiette des cotisations et contributions sociales et sera également non imposable sur le revenu.

Remarques :

- ▶ Selon le décret, il n'y a pas obligation qu'un AESH ayant plus de 24 ans d'ancienneté perçoive une ISRC égale à deux années de rémunération brute, puisque ce montant est un maximum.
- ▶ Les AESH qui quitteront leur emploi au moyen de la rupture conventionnelle bénéficieront donc d'une indemnité spécifique et auront **droit à l'assurance-chômage**.

➔ Age limite

L'âge limite pour pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle est l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé par le code de la sécurité sociale (62 ans actuellement) et en justifiant d'une durée d'assurance permettant d'obtenir une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.



➔ Remboursement de l'indemnité

Un AESH, ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle depuis moins de six ans et qui serait recruté en tant qu'agent public, sera tenu de rembourser l'indemnité au plus tard dans les deux ans qui suivent son recrutement.

Remarque :

Par conséquent, tout AESH qui sera demain recruté en CDD ou en CDI sur un emploi permanent dans la fonction publique devra fournir à son employeur une attestation sur l'honneur qu'il n'a pas bénéficié durant les six années passées d'une indemnité de rupture conventionnelle.

c. À l'initiative de l'employeur

► Non renouvellement du contrat
C'est une des sources majeures de conflit entre l'AESH et l'administration. Pour le renouvellement ou non du contrat, l'administration est censée respecter un délai de prévenance :

Ancienneté de service	Délai de prévenance
Inférieure à 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois
Supérieure ou égale à 2 ans	2 mois
Si renouvellement en CDI	3 mois

Remarque :

Pour le calcul de la durée du délai de prévenance, on tient compte de l'ensemble des contrats conclus avec l'AESH, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Bon à savoir :

Un employeur peut aussi rompre le contrat d'un AESH parce qu'il ne remplit plus certaines conditions ou résilier le contrat pendant la période d'essai.

➔ Licenciement - Voir ci-dessous

2. LE LICENCIEMENT

Le [décret 2014-1318 du 3 novembre 2014](#) a créé de nombreuses dispositions nouvelles concernant le licenciement et le reclassement des agents non-titulaires (donc des AESH), en listant de façon précise les motifs de licenciement et en précisant les modalités de versement de l'indemnité de licenciement.

a. Les motifs de licenciement

Plusieurs motifs peuvent conduire à l'engagement d'une procédure de licenciement. Cette dernière est strictement encadrée et comprend des

garanties importantes à l'égard des AESH concernés.

Les motifs d'ouverture d'une procédure de licenciement peuvent être pour :

- faute disciplinaire (Le licenciement pour faute disciplinaire est la sanction disciplinaire la plus élevée applicable aux AESH.) ;
- insuffisance professionnelle (L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un AESH ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui ; elle doit être illustrée par des faits précis et établis. L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'AESH a été recruté, telles qu'elles figurent dans le contrat) ;
- inaptitude physique (L'AESH peut être licencié en cas d'inaptitude physique à occuper son emploi, reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, uniquement en cas d'impossibilité de reclassement.) ;
- l'un des motifs suivants :

- ✓ le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 ;
- ✓ l'impossibilité de réemploi dans les conditions prévues à l'article 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Attention :

Le licenciement pour l'un de ces motifs (sauf pour faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle) 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 86-83 du 17 janvier 1986.

Toutefois, **contrairement au motif d'inaptitude physique** (développé dans ce guide, VIII. Les congés de maladie, 6. Le droit à reclassement en cas d'inaptitude physique), **ce droit à reclassement n'est pas reconnu comme un principe général du droit.**

Plus d'informations sur les motifs de licenciement et le droit à reclassement sont disponibles sur le site national du SNALC, guide du contractuel de l'Éducation nationale, volume 2.

b. La protection liée à la grossesse (article 49 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'AESH se trouve en état de grossesse médicalement constaté, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

Une décision de licenciement notifiée à l'intéressé durant la période de protection est illégale même au cas où le licenciement ne prendrait effet qu'après son expiration. L'administration ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement (envoi de lettre recommandée, entretien préalable, etc.) durant la période de protection.

c. La procédure de licenciement.

Le décret du 3 novembre 2014 a encadré la mise en œuvre de l'entretien préalable, le contenu de la lettre de licenciement et la tenue de la CCP.

→ La convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'administration envisage d'engager une procédure de licenciement, elle convoque l'AESH concerné

à un entretien préalable selon les modalités prévues à l'article 47 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Cet entretien a pour but de faire connaître suffisamment tôt les arguments sur lesquels l'administration fonde la procédure de licenciement et de permettre à l'intéressé de faire part de ses réactions et de ses observations préalables à l'engagement d'une telle procédure.

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre doit indiquer **l'objet de l'entretien, la date, l'heure et le lieu de l'entretien** et le fait que l'AESH puisse se faire accompagner par la ou les personnes de son choix. Enfin, pendant cet entretien, l'administration indique à l'AESH :

- ▶ les motifs du licenciement ;
- ▶ le délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement (lorsqu'il est prévu) et les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

En cas de licenciement disciplinaire ou pour insuffisance professionnelle, l'AESH a droit à la communication intégrale de son dossier administratif individuel.

→ La saisine de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

La CCP est consultée lorsque l'administration envisage de licencier un AESH (sauf licenciement pendant la période d'essai). Lorsque l'administration est tenue de reclasser l'AESH et qu'elle n'y procède pas, la CCP doit connaître les motifs qui empêchent le reclassement.

Remarque :

En cas de licenciement d'un représentant syndical, la consultation de la commission consultative paritaire doit intervenir avant l'entretien préalable.

Ancienneté de service	Délai de préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Entre 6 mois et moins de 2 ans	1 mois
Supérieure ou égale à 2 ans	2 mois

→ La notification du licenciement

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** (ou les motifs) 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.

→ Le préavis du licenciement

L'AESH licencié a droit à un préavis

de licenciement, hormis les cas où le licenciement a lieu :

- ▶ au cours de la période d'essai ou à l'expiration de celle-ci ;
- ▶ pour motif disciplinaire ;
- ▶ pour inaptitude physique.

L'administration est tenue de respecter un préavis, qui dépend de l'ancienneté de service :



Remarques :

- ▶ Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté de service est calculée en tenant compte de l'ensemble des contrats de l'AESH, y compris ceux établis de manière discontinue si l'interruption entre deux contrats ne dépasse pas quatre mois et qu'elle n'est pas due à une précédente démission.
- ▶ La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement ou la date de remise en main propre de la lettre de licenciement fixe le point de départ du préavis.



- L'indemnité de licenciement

Référence : Titre XII, Art. 51 à 56 du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#)

L'AESH licencié, en CDI ou en CDD, a droit une indemnité, sauf dans les cas suivants :

- ▶ le licenciement a lieu durant la période d'essai ou à l'expiration de celle-ci ;
- ▶ licenciement disciplinaire ;

- ▶ l'AESH est reclassé sur un autre poste ;
- ▶ l'AESH accepte une modification de son contrat ;
- ▶ l'AESH licencié a atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite et remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- ▶ l'AESH ne bénéficie pas du renouvellement du titre de séjour, est déchu de ses droits civiques ou est interdit d'exercer un emploi public par décision de justice.

Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont précisées par les articles 53 et 55 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Cette indemnité de licenciement est égale :

- ▶ à 1/2 mois de salaire pour chacune des 12 premières années de services ;
- ▶ et à 1/3 de mois de salaire pour chacune des années suivantes.
- ▶ Son montant est au maximum égal à 12 mois de salaire.

Remarques :

- ▶ Le décret du 3 novembre 2014 a modifié les modalités de calcul de l'ancienneté de service. Pour le calcul du montant de l'indemnité, on prend désormais en compte l'ensemble des services effectués auprès du même employeur, indépendamment du fondement juridique du recrutement (article 55 du décret du 17 janvier 1986). Par ailleurs, une interruption de fonction ne fait pas perdre l'ancienneté acquise dès lors que l'interruption n'excède pas deux mois.
- ▶ La rémunération prise en compte pour le calcul est la dernière rémunération nette des cotisations de Sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement.

Plus d'informations sur l'indemnité de licenciement sont disponibles sur le site national du SNALC, [guide du contractuel de l'Éducation nationale](#). ■

CONTACTER LE SNALC

- ▶ Joindre votre section académique,
- ▶ Poser une question sur la carrière, les conditions de travail,
- ▶ Signaler une situation, un changement,
- ▶ Demander un reçu fiscal...

Toutes nos coordonnées sont détaillées sur

snalc.fr > Contact

Contactez le Secteur national AESH

par mail : aesh-avs@snalc.fr

ou par téléphone :

Sylvie MORANTE CAZAUX, Luce MARTIN,
07 66 78 86 70 - 06 77 18 79 77

ADHÉSION AESH : 30€

LE SNALC EST LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF **LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE**

Nos salaires sont trop bas. Le point d'indice est gelé. Logiquement,
le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 11^{ème} année consécutive.

CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :

PAR CARTE BANCAIRE :
snalc.fr/adhesion-carte/



PAR PRÉLÈVEMENTS
MENSUALISÉS SANS FRAIS :
snalc.fr/adhesion/



PAR CHÈQUE :
snalc.fr/uploads/bulletin.pdf



PAR VIREMENT BANCAIRE :
snalc.fr/adhesion-virement/



QUAND L'ÉDUCATION NATIONALE NE PROPOSE RIEN AUX PERSONNELS EN SOUFFRANCE, LE SNALC, LUI, AGIT.

DANS LE CADRE DE SON PROPRE COMITÉ D'ENTREPRISE,
AVANTAGES-SNALC, LE SNALC A CRÉÉ :



DISPOSITIF EXCLUSIF DESTINÉ AUX ADHÉRENTS DU SNALC :

- Prévention et remédiation de la souffrance au travail.
- Conseil en évolution professionnelle.

snalc.fr > Espace adhérent

STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER

« Le SNALC est **indépendant et libre de toute attache à une organisation politique, confessionnelle ou idéologique.** »

Le SNALC est la seule organisation représentative qui ne perçoit aucune subvention d'État.

Les ressources du SNALC proviennent des seules cotisations de ses adhérents.

Cela garantit son indépendance, sa liberté de ton, de pensée et d'action.

Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents.