



RÉGION ACADÉMIQUE  
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE

MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Grenoble, le 18 juin 2019

La rectrice de l'académie de  
Grenoble  
Chancelière des universités

A

Mesdames et messieurs les chefs  
d'établissement public  
Mesdames et messieurs les  
inspecteurs de l'éducation nationale  
du 1<sup>er</sup> degré,  
S/C de Mesdames et messieurs les  
directeurs académiques des services  
de l'éducation nationale

Mesdames et messieurs les  
directeurs d'établissement privé  
S/C de Messieurs les directeurs  
diocésains

#### Rectorat

Direction Des Ressources  
Humaines (DRH)

Affaire suivie par  
Fabien JAILLET

Téléphone  
04 76 74 70 28

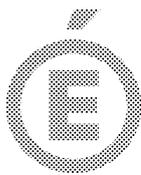
Mél :  
Sga-drh  
@ac-grenoble.fr

7, place Bir-Hakeim  
CS 81065 - 38021 Grenoble  
cedex 1

**Objet :** Missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement  
des élèves en situation de handicap

**Références :** Article L 917-1 du Code de l'éducation  
Décret n°86-83 du 17 janvier 1986  
Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014  
Arrêtés du 27 juin 2014  
Circulaire n°2014-083 du 8 juillet 2014  
Circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017  
Circulaire n° 2019-088 du 5 juin 2019  
Circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019

La circulaire académique en date du 17 décembre 2018 rappelait le cadre légal et réglementaire de recrutement et de gestion des Accompagnants des Elèves en Situation de Handicap (AESH). Elle consacrait le principe d'une harmonisation de son application dans les départements et établissements de l'académie et recherchait la meilleure prise en compte des besoins de l'élève, en considération de la situation personnelle de l'accompagnant.



La présente circulaire, appuyée sur la note ministérielle n°2019-90 du 5 juin 2019 parue au bulletin officiel de l'éducation nationale n°23 du 6 juin 2019, annule la précédente et accompagne les deux avancées majeures récemment actées par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse : la création de Pôles inclusifs d'accompagnement localisé (Pial)<sup>1</sup> et la simplification des démarches pour les familles.

Elle décline par ailleurs au niveau académique les corollaires de ces deux mesures de progrès : la consolidation de la place des AESH dans la communauté éducative et l'amélioration de leur gestion administrative et des conditions d'exercice de leur métier.

Elle sera complétée dans les toutes prochaines semaines par un livret d'accueil national à destination des AESH et par un guide d'entretien pour l'accueil d'un A.E.S.H à l'usage des chefs d'établissement et des directeurs d'école.

De plus, une note académique viendra préciser les modalités d'organisation de la gestion RH des personnels AESH.

## **1. LES MISSIONS DE L'AESH**

Membres de la communauté éducative, les AESH participent au collectif de travail des écoles et établissements. Leur intégration est donc primordiale et doit être assurée.

L'AESH a pour mission l'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap sur prescription de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Les missions que peuvent se voir confier les AESH sont précisées par la circulaire du 3 mai 2017 (Aide individuelle, aide mutualisée ou accompagnement collectif).

Outre le temps consacré à l'accompagnement de l'élève, l'AESH contribue au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de l'élève. Il participe aux réunions d'Equipe de Suivi de la Scolarisation (E.S.S.), aux dispositifs École ouverte et aux stages de remise à niveau, à l'accompagnement de sorties scolaires ou séjours ainsi qu'à toute activité périscolaire (exemple : plan mercredi) organisée sur la base d'un conventionnement avec une collectivité. Toutes ces activités sont par nature comptées dans le temps de travail.

Les AESH ne doivent pas se voir confier des tâches ne figurant pas dans les textes qui leur sont applicables.

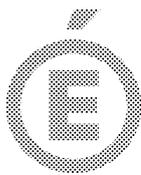
Une nouvelle mission est définie : celle d'« AESH référent », identifié par les DASEN. Il apporte une aide méthodologique aux AESH d'un territoire déterminé. Cet accompagnement peut se dérouler hors présence de l'élève (lors d'un entretien entre pairs avec ou sans la présence de l'enseignant) ou pendant 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

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

---

<sup>1</sup> Le Pial est une 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, à l'échelle d'une circonscription, d'un EPLE ou d'un territoire déterminé regroupant des écoles et des établissements.

Il est piloté par un IEN ou un chef d'établissement désignés nommément par le DASEN auxquels peuvent être adjoints un coordonnateur de Pial.



- d'intégrer à leurs missions l'accompagnement auprès des AESH nouvellement recrutés ou en difficulté;
- d'ajuster leur temps de service. Ce dernier pourra être augmenté si nécessaire afin de prendre en considération les nouvelles missions assurées.

## **2. LIEU D'EXERCICE**

Deux modalités d'affectation sont désormais possibles : au sein d'un Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (Pial) ou hors d'un Pial, selon les organisations départementales.

Les AESH peuvent être affectés dans une ou plusieurs écoles ou un ou plusieurs établissements.

### **2.1 L'exercice des fonctions au sein d'un Pial**

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

### **2.2 L'exercice des fonctions en dehors d'un Pial**

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

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

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

## **3. Rattachement hiérarchique et fonctionnel des AESH**

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

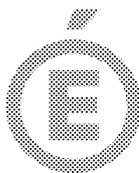
Dans l'EPL, le chef d'établissement a autorité sur l'ensemble des personnels qui y sont affectés (article R. 421-10 du Code de l'éducation). Il est donc chargé de l'organisation de son service.

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

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

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

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



## **4. CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET D'EMPLOI DES AESH**

### **4.1. Conditions de recrutement**

Depuis le décret n° 2018-666 du 27 juillet 2018 peuvent accéder au statut d'AESH :

- 1° les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne
- 2° les candidats justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment des élèves ou des étudiants en situation de handicap, dont les titulaires d'un contrat de Parcours Emploi Compétences (PEC) ;
- 3° les candidats justifiant d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue au moins équivalente à l'un de ces titres ou diplôme : les AESH diplômés du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme équivalent peuvent en particulier accompagner les élèves en situation de handicap en classes de seconde, première et terminale.

Parmi les 14 diplômes professionnels dans le domaine de l'aide à la personne notamment ouvrant droit à recrutement figurent :

- le diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale
- le diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique
- la mention complémentaire d'aide à domicile

### **4.2. Modalités de recrutement en contrat à durée déterminée**

En application de la circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019, les contrats à durée déterminée proposés aux personnels AESH sont proposés pour une durée de trois ans renouvelable une fois.

A l'occasion du renouvellement, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître son acceptation. A défaut de réponse, il est présumé renoncer à l'emploi.

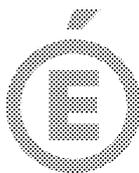
Dans le cas où l'AESH recruté initialement doit être remplacé ou suppléé avant la fin de l'année scolaire (démission, congé de maladie, etc.), le nouvel AESH est recruté pour la durée de l'absence.

### **4.3. Modalités de recrutement en contrat à durée indéterminée**

À l'issue de six années d'exercice effectif des fonctions, les accompagnants ne peuvent être reconduits que par contrat à durée indéterminée (CDI).

Le CDD est requalifié en CDI par la rectrice d'académie, dès lors que l'accompagnant a répondu favorablement et dans les huit jours suivant la notification d'une proposition d'avenant confirmant le passage en CDI. En cas de refus, il reste en CDD jusqu'au terme du contrat en cours.

La seule condition posée par la loi pour l'obtention d'un CDI réside dans la comptabilisation de six années d'exercice des fonctions, sans qu'il soit nécessaire de détenir un diplôme professionnel et sans accomplissement d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de son obtention.



Sont pris en considération pour le calcul des six années permettant de bénéficier d'un CDI :

- les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel, ceux-ci étant comptabilisés comme des services à temps complet ;
- les services accomplis de manière discontinue qui sont pris en compte comme des services continus dès lors que la durée des interruptions entre deux contrats est inférieure ou égale à quatre mois ; le congé parental n'interrompt pas le contrat mais sa durée n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté générale de service nécessaire pour accéder à un CDI.
- les services accomplis en qualité d'AED-AVS ou d'AESH ;
- en cas de changement d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, la durée du ou des CDD antérieurs.

Sont par voie de conséquence exclus du calcul des 6 ans permettant de bénéficier d'un CDI :

- les services accomplis en qualité d'AED pour exercer d'autres fonctions qu'Auxiliaire de Vie Scolaire (surveillance, accompagnement pédagogique, sécurité et prévention, etc...)
- les services accomplis sous le régime du CUI-CAE ou PEC.

## **5. CONDITIONS D'EMPLOI ET REMUNERATION DES AESH**

Les contrats des AESH sont des contrats de droit public. A ce titre, ils relèvent du décret du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat.

La réglementation afférente aux congés (*annuel, pour formation syndicale, pour formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse, pour formation professionnelle, de représentation, maladie, bonifié, maternité, pour accident, parental, de solidarité familiale, de présence parentale, pour raisons de famille, pour convenances personnelles, pour création d'une entreprise*) des agents contractuels de l'Etat est applicable aux AESH, de même que le régime des autorisations d'absence. Ils sont soumis au jour de carence et disposent d'un compte personnel de formation.

Toute facilité leur permettant de suivre des formations doit leur être accordée, compte tenu des nécessités du service.

### **5.1. Temps de travail et quotité de service**

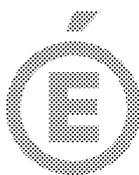
La durée annuelle de travail des AESH est fixée en référence à la durée légale du travail. Celle-ci est de 1 607 heures.

Ce temps de travail comprend la journée de solidarité.

Cette obligation est à proratiser en fonction de la quotité de service de l'AESH selon la formule suivante :

$$\text{Durée annuelle du travail (C)} = 1607\text{h} \times \text{quotité (A)}$$

Dans un souci d'harmonisation des pratiques en cours dans l'académie de Grenoble, les contrats étaient établis pour une durée de service effectif répartie sur 39 semaines. Le temps de travail effectif, en présence de l'élève, étant réputé se dérouler sur 36 semaines.



La circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 est venue préciser qu'à compter de sa publication, les contrats sont établis sur la base de **41 semaines**. Les contrats établis avant cette date continueront à courir jusqu'à leur terme et seront modifiés à l'occasion de leur renouvellement.

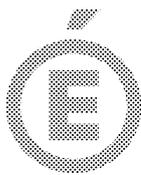
Pour la détermination de la part respective du temps hebdomadaire passé devant le ou les élèves et du temps annuel de concertation, le nombre d'heures pleines hebdomadaires issu du calcul ci-dessous effectué sur la base de 41 semaines est réputé passé en présence de l'élève :

$$\text{Horaire hebdomadaire en présence élève (E)*} = \frac{\text{Durée annuelle de travail (C)}}{41}$$

Le temps de concertation s'obtient en soustrayant de la durée annuelle du temps de travail attendue (C) l'horaire annuel effectué devant élève (E).

$$\text{Temps annuel de concertation (F)} = \text{durée annuelle du travail (C)} - \text{horaire annuel en présence élève (E)}$$

Quotité De Travail (en %age) (A)	Nombre semaines effectives Travaillées (B)	Durée annuelle du travail (en heures) (C)	Durée hebdomadaire du travail (D)	Horaire hebdomadaire effectif en présence de l'élève (36 semaines) – (traduction en heures / an) (E)	Volume d'heures annuel disponibles pour les réunions préparatoires connexes, réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire (F)
50	41	804	19h35mn	20 (720)	84
55	41	884	21h30mn	22 (756)	92
60	41	964	23h30	23 (828)	136
65	41	1045	25h29mn	25 (900)	145
70	41	1125	27h26mn	27 (972)	153
75	41	1205	29h23mn	29 (1044)	161
80	41	1286	31h21 mn	31 (1116)	170
85	41	1366	33h19	33 (1188)	178
90	41	1446	35h16	35 (1260)	186
95	41	1527	37h54	37 (1332)	195
100	41	1607	39h10mn	39 (1404)	203



Il appartient à chaque supérieur hiérarchique de vérifier que ce temps de travail est respecté, qu'aucune mission en dehors de cette durée réglementaire ne soit exigée. Tout dépassement de ce quota doit donner lieu à récupération.

La pause méridienne n'est pas comptabilisée dans le temps de travail.

Pour les AESH accompagnant un élève sur le temps de restauration scolaire, une pause méridienne de 45 minutes minimum doit être prévue, soit en amont, soit en aval, du temps de restauration, tout en restant comprise entre 11h et 14h.

Les formations longues pourront être suivies hors temps scolaire.

### **5.2. Emploi du temps**

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

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

Hors PIAL, l'emploi du temps est construit en liaison avec le chef d'établissement et / ou le directeur d'école, éventuellement en lien avec l'inspecteur de l'éducation nationale et le référent, à partir des données connues, notamment les jours et heures de présence de l'élève à l'école ou dans l'établissement, et les jours de prise en charge par des services spécialisés.

De manière générale, il est susceptible d'évoluer en fonction des prises en charge de l'élève non initialement planifiées par les services départementaux de l'école inclusive et du temps de scolarisation de l'élève.

Les contrats proposés pouvant être à temps incomplet, l'AESH peut compléter son activité par une activité annexe. L'employeur s'assure alors de la compatibilité avec les prescriptions liées au handicap de l'élève. Il doit permettre dans toute la mesure du possible à l'AESH de combiner, via une déclaration ou une autorisation de cumul (cf point suivant) sa mission au service de l'institution avec un autre engagement professionnel.

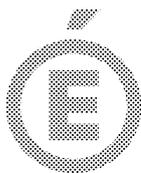
### **5.3. Cumul d'activités**

Les AESH peuvent être autorisés à cumuler leur mission avec une activité accessoire, dans des conditions fixées par le décret 2017-105 du 27 janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités prises par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique.

Le formulaire académique accessible sur le PIA et le site internet du rectorat doit être utilisé.

Pour les AESH ayant un contrat égal ou inférieur à 70 %, le cumul n'est pas subordonné à une autorisation.

Toutefois, l'intéressé doit informer préalablement l'autorité dont il relève du cumul envisagé. A cet effet, l'AESH peut également utiliser le formulaire disponible sur le PIA et le site internet.



S'il s'agit de plusieurs activités publiques, il doit informer chacune des autorités dont il relève.

A tout moment, l'employeur peut s'opposer à l'exercice ou à la poursuite de l'exercice de l'activité cumulée si cet exercice porte atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service.

L'agent public bénéficie d'une durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises qui ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

#### **5.4. Rémunération**

Les AESH bénéficient d'une rémunération qui ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance, ni supérieure au traitement afférent à l'indice brut 400.

La grille-référence nationale est utilisée :

Indice de référence	IB	IM
Indice niveau 8	400	363
Indice niveau 7	393	358
Indice niveau 6	384	352
Indice niveau 5	376	346
Indice niveau 4	367	340
Indice niveau 3	359	334
Indice niveau 2	354	330
Indice niveau plancher	347	325

La rémunération brute est basée sur la valeur du point d'indice de la fonction publique soit 4,6860 multiplié par le point d'indice. Ces chiffres constituent une base et ne sont donnés qu'à titre indicatif.

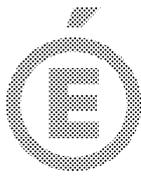
Lors de son premier engagement en CDD, l'indice de rémunération correspond à l'indice plancher. Tout nouveau contrat tient compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent en tant qu'AESH.

- Revalorisation de la rémunération :

La rémunération des AESH fait l'objet d'un examen triennal au regard de l'entretien professionnel. Elle peut être réévaluée au terme de la troisième année (cf grille-référence ci-dessus).

Un entretien professionnel est conduit au terme de la première année d'engagement puis tous les trois ans. (modèle en annexe)

Un réexamen de la rémunération peut donc être proposé après une année d'exercice.



## **5.5. Frais de déplacement**

### **1 - Services partagés :**

Les AESH dont le service est partagé entre plusieurs établissements peuvent, sous certaines conditions, prétendre à une indemnisation des déplacements engagés et ce, par application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.

Une circulaire spécifique détermine les conditions et les modalités de mise en œuvre du dispositif académique de prise en charge des frais de déplacements.

### **2 - Remboursement partiel des frais de transport :**

Les titres de transport afférents au trajet domicile-travail peuvent donner lieu à une prise en charge partielle versée mensuellement et pendant la durée du contrat conformément à la circulaire académique.

A chaque renouvellement du contrat, une nouvelle demande doit être instruite.

## **6. MODIFICATION DU CONTRAT, PERIODE D'ESSAI ET RUPTURE DU CONTRAT**

### **6.1. Modification du contrat**

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'accompagnant recruté pour un besoin permanent (quotité de travail, lieu de travail...), l'employeur l'en informe en lui adressant un courrier recommandé avec avis de réception. L'agent dispose alors d'un délai d'un mois pour faire connaître sa réponse. Son silence un mois après la notification vaut refus de la modification et rupture du contrat initial.

### **6.2. Période d'essai**

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un jour ouvré par semaine de durée de contrat, dans la limite de trois mois, dès lors que la durée initialement prévue au contrat est désormais supérieure à deux ans. La période d'essai peut être renouvelée, une seule fois, pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

En cas de renouvellement du CDD, il n'y a pas de période d'essai.

### **6.3. Préavis et rupture de contrat**

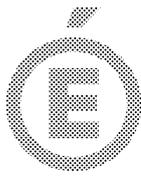
Toute rupture de contrat par l'employeur prononcée pendant la période d'essai ne peut donner droit ni à préavis, ni au versement d'une indemnité.

La démission de l'agent (y compris pendant la période d'essai) doit être précédée d'un courrier en recommandé avec avis de réception adressé à l'employeur de l'AESH, précisant la date exacte de rupture et respectant le délai de préavis suivant l'ancienneté :

- huit jours de préavis si l'AESH a moins de six mois de service ;
- un mois de préavis si l'AESH a plus de six mois et moins de deux ans de service ;
- deux mois de préavis si l'AESH a plus de deux ans de service.

Ce courrier doit obligatoirement être signé (signature manuscrite).

La rupture d'un commun accord n'est pas possible pour un contrat de droit public.



#### **6.4. Motifs et procédure de licenciement**

Le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 énonce en son chapitre II les causes de licenciement.

Outre les situations de faute disciplinaire, d'insuffisance professionnelle ou d'inaptitude physique, peuvent justifier un licenciement :

- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement,
- le refus par l'accompagnant d'une modification substantielle de son contrat,
- l'impossibilité de réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération.

Les articles 45-2 et suivants du décret précité trouvent à s'appliquer, étant précisé que la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves est obligatoirement consultée avant tout licenciement.

Je vous remercie de bien vouloir mettre en œuvre ces prescriptions avec toute la bienveillance nécessaire. Les AESH participent pleinement à la mission d'inclusion des élèves en situation de handicap assignée à l'école de la République. Ils méritent toute notre attention et toute notre considération. Je sais pouvoir compter sur vous pour porter haut ce message.

Fabienne BLAISE