

N° : CS/MN-AB/2023-276

Bobigny, le 13 décembre 2023

**Division des Personnels sur Fonction
Administrative, Sociale ou santé**

Affaire suivie par : Amal Bouache
Cheffe de service DIPASS 2
Tél : 01 43 93 73 85
Mél : ce.93dipass2@ac-creteil.fr

Service Départemental de l'École Inclusive

Affaire suivie par : Lynda Kanounnikov
IEN ASH
Tél : 01 43 93 74 18
Mél : ce.0931904P@ac-creteil.fr

8 rue Claude Bernard
93 008 BOBIGNY Cedex
www.dsden93.ac-creteil.fr

L'inspecteur d'académie,
Directeur académique des services
de l'Éducation nationale de la Seine-Saint-Denis

à

Mesdames les cheffes d'établissements
Messieurs les chefs d'établissements

Mesdames les inspectrices de l'Éducation nationale
Messieurs les inspecteurs de l'Éducation nationale

Mesdames les directrices d'école
Messieurs les directeurs d'école

Mesdames et messieurs les coordonnateurs PIAL et
enseignants référents

Mesdames et messieurs les accompagnants des élèves
en situation de handicap

Objet : Circulaire relative au cadre de gestion des personnels accompagnants des élèves en situation de handicap.

Pièces jointes :

- Guide pratique d'entretien de recrutement AESH, grille d'entretien de recrutement (annexe 1) ;
- Tableaux des quotités de service (annexe 2) ;
- Formulaire d'autorisation d'absence (annexe 3) ;
- Déclaration d'accident de service/trajet (annexe 4) ;
- Déclaration de cumul d'emploi (annexe 5).
- Brochure de la formation initiale et continue des AESH (annexe 6).

Références :

- Code général de la fonction publique ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;
- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;
- Décret n°2023-597 du 13 juillet 2023 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 ;
- Arrêté du 13 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des AESH.

L'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) est un professionnel qui intervient dans les établissements scolaires publics et privés sous contrat. Sans se substituer à l'enseignant, il a pour rôle d'accompagner un ou plusieurs élèves en situation de handicap ou présentant un trouble de santé invalidant.

Il a pour mission de contribuer à l'épanouissement et à la réussite des élèves et favoriser leur autonomie, afin que ces derniers puissent apprendre et se sociabiliser en toute sécurité. L'AESH est reconnu comme membre à part entière de l'équipe éducative.

L'AESH est affecté dans un pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL) avec intervention dans une ou plusieurs entités scolaires (écoles, collèges, lycées). L'AESH collectif est affecté dans une unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS). En ULIS, les AESH apportent leur aide soit à l'ensemble des élèves du dispositif, pendant leur présence au sein de l'unité, soit lors des temps de scolarisation dans les classes de référence des élèves.

I. Le recrutement des AESH

Lors de l'entretien, le candidat doit impérativement remplir l'une des conditions de diplôme/expérience suivantes :

- Être titulaire d'un diplôme de niveau IV (baccalauréat ou plus) ou d'une qualification reconnue équivalente ;
- Ou être titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne (CAP petite enfance, diplôme d'aide-soignant, DEAES, etc.) ;
- Ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 9 mois auprès d'un élève en situation de handicap en tant qu'auxiliaire de vie scolaire (AVS) dans le cadre d'un contrat aidé, (CUI/PEC).

Depuis la rentrée 2023, les candidats à un emploi d'AESH sont invités à déposer leur dossier sur une application spécialement dédiée appelée [Acloé Créteil](#).

Les AESH sont recrutés par les coordonnateurs du service départemental de l'école inclusive (SDEI) ou par les acteurs du PIAL (pilote, copilote, coordonnateur PIAL, ERSEH).

Un guide pratique d'entretien de recrutement pour le poste AESH et une grille d'entretien sont jointes à la présente circulaire (annexe 1).

Une fois la candidature retenue, les coordonnées du candidat, ainsi que la grille d'entretien devront être exclusivement envoyées au SDEI à l'adresse suivante : ce.93recrutement-aesh@ac-creteil.fr

Le candidat est par la suite contacté par courriel par le service employeur (DIPASS 2) pour transmission des pièces justificatives nécessaires à sa prise en charge administrative et financière. Le candidat est recontacté pour la signature de son contrat.

À l'issue de la signature du contrat de travail, le service DIPASS 2 procède à l'envoi d'un courriel aux pilotes du PIAL, coordonnateur du PIAL et enseignant référent afin de les informer de la date de prise de poste de l'AESH.

Ces derniers informeront l'établissement concerné de la prise de poste de l'AESH.

II. Les contrats de travail des AESH

Les contrats de travail des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) sont des contrats de droit public. À ce titre, ils relèvent du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

1. Les types de contrats

Les AESH du département de la Seine-Saint-Denis sont employés, à titre principal, par la DSDEN 93, et par le lycée Gustave Eiffel (Gagny) en tant qu'employeur mutualisateur pour le compte de la DSDEN, ainsi que par les établissements scolaires du 2nd degré pour les AESH-co en ULIS.

Les AESH sont recrutés en contrat à durée déterminée pour une durée de trois ans avec la possibilité d'obtenir un contrat à durée indéterminée à l'issue de cette période.

Le contrat des AESH nouvellement recrutés comprend une période d'essai d'une durée de trois mois. La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à trois mois. Les congés pour raisons de santé ou les congés scolaires survenus au cours de la période d'essai, prolongent d'autant de jours la période d'essai que de jours de congés. Un licenciement au cours ou au terme de la période d'essai peut intervenir après entretien préalable (motifs disciplinaires, insuffisance professionnelle...).

2. Temps de travail et quotité de service des AESH

La durée annuelle de travail des AESH est fixée en référence à la durée légale, soit 1607 heures réparties sur 41 semaines.

Tout AESH nouvellement recruté dispose d'un contrat de travail de 62% d'un équivalent temps plein, soit 24 heures hebdomadaires.

Les tableaux de correspondance joints à la présente circulaire reprennent les différentes quotités de service des AESH employés par la DSDEN 93 et le lycée Gustave Eiffel, ainsi que les durées hebdomadaires de travail attendues (annexe 2).

À titre d'exemple, vous trouverez la mention utilisée dans les contrats de travail à 62% des AESH employés par la DSDEN 93 :

“La durée annuelle du service de ... est fixée à 996 heures réparties sur 41 semaines, incluant la durée du service en présence de l'élève fixée 24 heures hebdomadaires correspondant à une quotité de 62% (année scolaire étalée sur 36 semaines).

Les activités connexes et complémentaires à la réalisation de ces fonctions s'effectuent sur la durée annuelle de service susmentionnée. “

3. La rémunération des AESH

Les AESH bénéficient de l'échelonnement indiciaire prévu par l'arrêté référencé. La rémunération est fixée au prorata du temps de service.

En complément de la rémunération, une indemnité de fonctions subordonnée à l'exercice effectif de la mission est versée mensuellement au prorata du temps de service.

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

Le cas échéant, l'agent perçoit l'indemnité de fonctions particulières allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap exerçant les missions de référent prévues à l'article L. 917-1 du code de l'éducation.

4. Les indemnités REP/REP+

En application du [décret n°2022-1534 du 8 décembre 2022](#), les accompagnants des élèves en situation de handicap exerçant dans les écoles et/ou collèges du département relevant du réseau d'enseignement prioritaire (REP) ou prioritaire renforcé (REP+), bénéficient des indemnités REP/REP+ depuis le 1^{er} janvier 2023.

L'attribution de l'indemnité est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions dans une école ou un établissement y ouvrant droit. Ces indemnités sont donc calculées suivant la quotité d'exercice dans les écoles ou établissements et en fonction de la quotité financière de rémunération des agents (quotité de service).

Les coordonnateurs de PIAL sont appelés chaque année à fournir aux services employeurs des AESH (DSDEN et lycée mutualisateur Gustave Eiffel), des états de service collectifs permettant l'installation le cas échéant, de ces indemnités.

Toute modification du lieu d'affectation doit être signalée au service de gestion (DIPASS 2 ou établissement mutualisateur) dès lors qu'elle a une incidence sur l'exercice des missions en REP/REP+ ou en dehors du réseau d'éducation prioritaire.

5. Autorité hiérarchique des AESH

Les AESH exercent l'ensemble de leurs missions sous l'autorité des directeurs d'écoles et des inspecteurs de l'éducation nationale ou des chefs d'établissements scolaire en charge de la scolarisation des élèves en situation de handicap selon la configuration du PIAL d'affectation.

Durant ses heures de travail, l'AESH est sous l'autorité hiérarchique du directeur d'école ou du chef d'établissement.

III. La gestion des AESH

1. Gestion administrative et financière

À chaque rentrée scolaire ou nouvelle prise de poste, un procès-verbal d'installation est transmis aux AESH. Ce document doit être complété, signé par l'établissement scolaire et renvoyé par courriel à l'adresse figurant sur le document.

Pour toute demande de changement liée à la situation personnelle de l'AESH (changement de coordonnées bancaires, d'adresse, supplément familial de traitement, protection sociale complémentaire...), celle-ci devra être formulée par l'AESH au service employeur.

Les AESH peuvent bénéficier du remboursement de leur frais de transport, conformément au décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement, correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le formulaire de remboursement des frais de transport est transmis à l'AESH par le service employeur. Le formulaire doit-être complété par l'AESH, signé par le directeur d'école ou le chef d'établissement et l'AESH puis transmis au service. L'AESH doit en parallèle, formuler sa demande sur la plateforme académique Colibris.

2. Gestion des absences

En cas d'absence de l'AESH (arrêt de travail, garde enfant malade, absence injustifiée, autres), le directeur ou le chef d'établissement doit signaler l'absence au service employeur dans les 48h maximum en transmettant par courriel au gestionnaire de l'AESH, le formulaire d'autorisation d'absence (annexe 3) dûment complété, signé et accompagné le cas échéant du justificatif.

Toute absence (sans exception) de l'AESH doit obligatoirement être signalée au service en charge de la gestion administrative et financière de l'AESH.

En cas d'accident du travail ou de trajet, le service employeur doit, être alerté, sans délai, par courriel le jour de l'accident ou dans les 48h maximum. La déclaration d'accident de travail/trajet jointe (annexe 4), ainsi que le cas échéant, l'arrêt de travail devront impérativement être envoyés au service employeur.

Si l'élève dont l'AESH a la charge de l'accompagnement est absent ou si l'enseignant est absent, l'AESH ne doit en aucun cas s'absenter de son lieu de travail.

En cas d'absence de l'élève, l'AESH reste à la disposition du PIAL d'affectation représenté par le pilote de PIAL, le coordonnateur du PIAL et l'enseignant référent handicap. Le coordonnateur du PIAL et/ou l'ERSEH doit être contacté, afin d'être informé de l'absence de l'élève. En fonction de la durée de l'absence de l'élève, l'AESH pourra être affecté(e) auprès d'un autre élève notifié de l'établissement ou du PIAL.

L'AESH doit obligatoirement être présent(e) dans son/ses établissement(s) d'affectation jusqu'au début de chaque période de congés scolaires et respecter les heures indiquées sur son emploi du temps.

Par ailleurs, les AESH peuvent bénéficier d'un à deux jours de fractionnement, sous réserve de satisfaire aux conditions requises pour leur obtention (conditions posées par l'article 1er du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984) :

- un jour de congé supplémentaire si le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours;
- un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours.

3. Les sorties scolaires et la récréation

Les AESH peuvent participer aux sorties scolaires avec ou sans nuitées. N'ayant toutefois pas vocation à encadrer et surveiller un ensemble d'élèves, l'intervention de l'AESH est limitée à l'élève accompagné.

La surveillance des élèves durant le temps de récréation ne peut pas être confiée à un AESH. L'AESH peut cependant accompagner l'élève en situation de handicap notifié en fonction de ses besoins.

4. Le cumul d'emploi

Les AESH à temps incomplet peuvent sous certaines conditions, cumuler leur emploi avec une autre activité. Ce cumul est encadré par le décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques de la fonction publique.

Toute activité accessoire doit respecter les principes suivants :

- Etre compatible avec les fonctions et ne pas affecter leur exercice ;
- Ne pas porter atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service ;
- Ne pas mettre l'intéressé en situation de prise illégale d'intérêt.

Tout cumul d'emploi doit être déclaré par écrit (annexe 4) à l'employeur (DSDEN 93). Il revient à l'autorité de se prononcer sur la possibilité d'exercer cette activité sous le régime de l'autorisation de cumul d'activité.

5. Démission et abandon de poste de l'AESH

L'agent qui souhaite rompre sa relation de travail avec l'administration et quitter définitivement son emploi peut démissionner. Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande écrite exprimant de manière claire la volonté de démissionner. La démission doit impérativement être présentée à l'employeur.

Il y a abandon de poste lorsqu'un agent s'absente de manière totale et prolongée sans qu'il n'en justifie la cause (absence d'autorisation préalable, absence de justificatif d'absence).

L'employeur doit être informé de toute absence prolongée et injustifiée de l'AESH afin de procéder à l'envoi d'un courrier de mise en demeure.

Le licenciement pour abandon de poste est prononcé si l'agent ne se présente pas à son poste de travail dans le délai fixé et ne fournit pas de justificatif.

IV. Appréciation de la valeur professionnelle

1. L'entretien professionnel de renouvellement de contrat

Les textes réglementaires encadrant les contrats des personnels AESH, prévoient la mise en place d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Conformément à l'article 45 du décret du 17 janvier 1986, le renouvellement du contrat est obligatoirement précédé d'un entretien.

Cet entretien est mené sous la responsabilité l'IEN sur proposition le cas échéant du directeur d'école pour le premier degré ou du chef d'établissement pour le second degré. L'entretien est retranscrit dans une annexe prévue à cet effet. Un avis favorable ou défavorable doit explicitement être précisé par le personnel ayant mené l'entretien. L'avis défavorable devra être motivé et étayé avec des éléments objectifs et factuels. Il est à noter qu'en application de la réglementation et de la jurisprudence de document est communicable à l'agent concerné et est susceptible d'être invoqué en cas de contestation du non renouvellement du contrat.

Une note relative aux modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels, à l'étude au niveau académique, sera prochainement adressée aux IEN et aux chefs d'établissement au titre de l'année scolaire 2023/2024.

2. Formations

Les AESH nouvellement recrutés bénéficient d'une formation obligatoire d'adaptation à l'emploi d'une durée de 60 heures. Elle est dispensée par le service départemental de l'école inclusive.

De plus, des actions de formation continue sont proposées dans le cadre du plan académique de formation. Par ailleurs, des formations d'initiative locale peuvent être organisées au sein du PIAL d'affectation selon les besoins spécifiques et avérés.

Une brochure sur l'offre de formation initiale et continue des AESH est jointe à la présente circulaire (annexe 6).

Pour plus de précisions sur l'offre de formation départementale ou nationale: <https://ien-bobigny2ash.circo.ac-creteil.fr/spip.php?rubrique7>

Je vous remercie d'accorder la plus grande attention aux informations portées dans la présente circulaire

**Pour la rectrice de l'académie de Créteil et par délégation,
l'inspecteur d'académie - directeur académique des services
de l'éducation nationale de la Seine Saint-Denis**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Chaleix', with a long horizontal flourish extending to the left.

Antoine Chaleix