

Les Cahiers

**Les accompagnants des
élèves en situation de
handicap
- AESH -
(sous contrat de droit public)**



Décembre 2015

Préambule :

Les Auxiliaires de Vie Scolaire chargés de l'Intégration individualisée des élèves handicapés (AVS-i) n'existent plus et sont maintenant remplacés par les Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap (AESH). Ils font l'objet d'un recrutement et de conditions d'emplois spécifiques à leurs missions.

Ce guide se consacre uniquement aux personnels AESH recrutés **sous contrat de droit public** relevant du [décret 86-83](#) du 17 janvier sous réserve des dispositions spécifiques fixées par le [décret 2014-724](#) du 27 juin 2014.

Rappelons, en effet, que les personnels AESH qui bénéficient du nouveau statut restent précaires et mal payés, en Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou Indéterminée (CDI).

La CGT-Éduc'action revendique :

- La titularisation de tous les salariés, quel que soit le contrat, sans condition de concours ni de nationalité et avec une formation adaptée ;
- La création d'un nouveau métier sous statut de la fonction publique répondant aux missions d'AESH ;
- Un service à temps complet qui intègre les périodes de réunion de synthèse des équipes de suivi de scolarité, de concertation avec les enseignants, de préparation...
- Une véritable formation débouchant sur un diplôme de niveau bac minimum (niveau IV).

*N'hésitez pas à [prendre contact](#) avec les représentants ou les élus de la **CGT-Éduc'action***

Vous pouvez également consulter sur notre site national la rubrique
« [AESH](#) »

Sommaire et Références textes officiels

| | | | |
|--------------------------|-------------|---|------------|
| | | Préambule | p. 2 |
| | | Sommaire | p. 3 |
| Fiche 1 | AESH | Conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap | p. 4 |
| Fiche 2 | AESH | Modalités de recrutement ; Durée du contrat ; Accès au CDI | p. 6 |
| Fiche 3 | AESH | Fonctions des accompagnants des élèves en situation de handicap | p. 7 |
| Fiche 4 | AESH | Contrat : durée, période d'essai, renouvellement (précisions) | p. 8 |
| Fiche 5 | AESH | Rupture du contrat : démission | p. 9 |
| Fiche 6 | AESH | Rupture du contrat : licenciement et indemnité | p. 10/11 |
| Fiche 7 | AESH | Contrats-types CDD : AESH | p. 12/13 |
| Fiche 8 | AESH | Modèles de renouvellement de CDD AESH | p. 14/15 |
| Fiche 9 | AESH | Contrats-types CDI : AESH | p. 16 |
| Fiche 10 | AESH | Les obligations de service des AESH | p. 17 |
| Fiche 11 | AESH | Rémunération des AESH (Prestations sociales) | p. 18 |
| Fiche 12 | AESH | Formation des AESH | p. 19 |
| Fiche 13 | AESH | La réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles | p.20/21 |
| Fiche 14 | AESH | Les congés : Congés annuels, Congés pour formation syndicale ... Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles | p. 22 à 24 |
| Fiche 15 | AESH | Représentation et droits syndicaux | p. 25 |
| Fiche 16 | AESH | Suspension et discipline | p. 26 à 28 |
| Fiche 17 | AESH | Autorisations d'absence et cumul d'emplois | p. 29/30 |
| Fiche 18 | AESH | Cas particuliers | p. 31 |
| | AESH | Bulletin de syndicalisation et coordonnées de la CGT Educ'action | p. 32 |

Textes officiels :

- **Dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap du code de l'éducation : [Article L.917-1](#)**
Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap
- **Décret n° 86-83** du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- **Arrêté du 27 juin 2014** relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant **l'arrêté du 6 juin 2003** fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation
- **Circulaire n° 2014-083** du 8-7-2014 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap

Vous pouvez consulter les textes sur les sites:

- | | |
|--|---|
| • Ministère de l'Éducation nationale | : http://www.education.gouv.fr/ |
| • Légifrance | : http://www.legifrance.gouv.fr/ |
| • Fonction publique | : http://www.fonction-publique.gouv.fr/ |
| • Recueil des lois et règlements MEN | : http://www.adressrlr.cndp.fr/ |
| • Base de données juridiques de la Fonction Publique | : http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr/ |

Conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap

FICHE 1

AESH

Déc. 2015

Il faut à la fois remplir les conditions applicables à tous les agents de l'Etat et les conditions propres aux fonctions d'accompagnant des élèves en situation de handicap :

Conditions applicables à tous les agents non titulaires de l'Etat :

Art.3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986

Aucun agent non titulaire ne peut être engagé :

1° S'il fait l'objet d'une interdiction de tout ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice prise sur le fondement des articles [131-26](#) et [132-21](#) du code pénal ;

2° Le cas échéant :

a) **Si étant de nationalité française**, les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

b) **Si étant de nationalité française**, il a fait l'objet, dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions ;

c) **Si étant de nationalité étrangère ou apatride**, il a subi, en France ou dans un Etat autre que la France, une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

A 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'elles peuvent être recrutées par elle ;

3° S'il ne se trouve en position régulière au regard du code du service national de l'Etat dont ils sont ressortissants ;

4° S'il ne remplit pas les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap ;

Les mêmes certificats médicaux que ceux exigés pour être nommé à un emploi de fonctionnaire titulaire par la réglementation en vigueur doivent être produits au moment de l'embauchage.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire en vue de la recherche d'une des affections ouvrant droit au congé de grave maladie prévu à [l'article 13](#), l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Les examens médicaux sont assurés par les services médicaux de l'administration ou, à défaut, pris en charge par l'administration dans les limites des tarifs de remboursement du régime général de sécurité sociale et sous réserve qu'ils ne donnent pas lieu à remboursement à d'autres titres.

5° S'il ne fournit, le cas échéant, les certificats de travail attestant de son ancienneté de services publics délivrés en application de [l'article 44-1](#) du présent décret, lorsqu'il a déjà été recruté par une des administrations mentionnées à [l'article 2](#) de la loi du 11 janvier 1984 ;

6° **Si étant de nationalité étrangère**, il ne se trouve dans une position régulière au regard des dispositions relatives aux documents de séjour du [code de l'entrée et du séjour des](#)

[étrangers et du droit d'asile](#).

La condition posée au 3° ne fait toutefois pas obstacle au recrutement d'un étranger ayant obtenu le statut de réfugié en application du [livre VII](#) du [code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile](#) et au recrutement d'un apatride auxquels a été délivrée la carte de résident dans les conditions fixées au 9° de l'article [L. 314-11](#) de ce même code.

Pour en savoir plus sur le [travail des étrangers non européens en France](#), voir sur [Service-Public.fr](#) :

- [Obligation de détenir une autorisation de travail](#) ; [Validité des autorisations de travail](#) ; [Dépôt de la demande d'autorisation de travail](#) ; [Instruction de la demande et décision](#) ; [Visite médicale et remise du titre](#) ; [Changement de statut d'étudiant à salarié](#) ; [Renouvellement de l'autorisation de travail](#).

Conditions propres (décret 2014-724 du 27 juin 2014) :

La professionnalisation des personnels chargés d'accompagner les élèves en situation de handicap justifie l'exigence d'une qualification spécifique. Par conséquent, les candidats aux fonctions d'AESH doivent être titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Actuellement, il s'agit principalement des diplômes suivants : diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique ou mention complémentaire aide à domicile. Ces trois diplômes vont être prochainement remplacés par un diplôme professionnel unique de niveau V « d'accompagnant social de proximité », conçu sous la forme d'un tronc commun et de trois spécialités. Il fera l'objet d'une publication pendant l'année scolaire 2015-2016. La spécialité « accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire » permettra la professionnalisation des accompagnants des élèves en situation de handicap sur tous les temps scolaires. Les premières validations des acquis de l'expérience devraient intervenir dans le courant de l'année scolaire 2015-2016.

Peuvent être dispensées de la condition de diplôme les personnes ayant exercé pendant au moins deux ans des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap.

Cette dispense concerne notamment les personnes recrutées par contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et les personnes recrutées par une association ou un groupement d'associations ayant conclu une convention avec l'Etat en application de l'avant-dernier alinéa de [l'article L. 351-3](#) du code de l'éducation et du [décret n° 2009-993](#) du 20 août 2009 pris pour son application, y compris celles qui ne sont plus en CUI-CAE ou salariées d'une association au moment où elles présentent leur candidature.

Modalités de recrutement

Durée du contrat

Accès au CDI

FICHE 2

AESH

Déc. 2015

Modalités de recrutement en contrat à durée déterminée (CDD) :

L'article L. 917-1 du code de l'éducation autorise l'État, les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) 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.

(Voir modèles de contrat sur la [fiche 7](#), l'un pour le recrutement par l'État, l'autre pour le recrutement par l'EPLE.

Modalités de renouvellement de contrat à durée déterminée :

Une procédure identique s'applique aux renouvellements des CDD :

- les contrats des AESH exerçant des fonctions d'aide individuelle sont renouvelés par l'État ;
- les contrats des AESH exerçant des fonctions d'aide mutualisée ou d'appui à des dispositifs collectifs de scolarisation sont renouvelés soit par l'État, soit par l'EPLE, en fonction des supports disponibles.

Deux modèles de renouvellement de CDD figurent sur la [fiche 8](#), le premier pour les renouvellements par l'État, le deuxième pour les renouvellements par l'établissement.

Les modalités de renouvellement en CDD des personnes chargées de fonctions d'auxiliaires de vie scolaire dans l'ancien dispositif sont précisées dans la partie II de la [circulaire n° 2014-083](#) du 8-7-2014.

Durée du contrat

Conformément à [l'article L. 917-1](#) du code de l'éducation, **le CDD est conclu pour une durée maximale de trois ans**. Par conséquent, rien ne s'oppose à ce que des CDD soient conclus pour une durée supérieure à l'année scolaire, dès lors que la visibilité sur le besoin d'accompagnement le permet.

[Titre 1er](#) du [décret 2014-724](#) du 27 juin 2014 :

Si le contrat est conclu au titre d'une année scolaire, **son terme est fixé au 31 août de l'année n+1**.

Dans le cas où l'AESH recruté initialement doit être remplacé avant la fin de l'année scolaire (démission, congé de maladie,

etc.), le nouvel AESH est recruté pour la durée de l'absence.

Si la prescription de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées intervient en cours d'année scolaire ou ne couvre pas la totalité de l'année scolaire, la durée du contrat est égale à celle de la prescription.

Le CDD peut être renouvelé dans la limite maximale de six années. (6^{ème} alinéa de [l'article L917-1](#) du code de l'éducation)

Accès au contrat à durée indéterminée (6, 7 et 8^{ème} alinéas de [l'article L917-1](#) du code de l'éducation)

À l'issue de six années d'exercice effectif des fonctions, les AESH ne peuvent être reconduits que par contrat à durée indéterminée (CDI). Ce contrat est passé par le recteur d'académie ou par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur d'académie.

La seule condition posée par la loi pour l'obtention d'un CDI étant la durée d'exercice des fonctions, la possession du diplôme professionnel, ou l'engagement dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de son obtention, ne sont pas obligatoires.

Par ailleurs il est rappelé que, si l'administration peut décider de ne pas renouveler en CDI un AESH parvenu au terme de six années en CDD, en cas de contentieux tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré par le juge administratif comme entaché d'une erreur de droit.

Plusieurs règles sont applicables au calcul des six années permettant de bénéficier d'un CDI :

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

- en cas de changement d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les six années ;

- seuls les services accomplis en qualité d'AED-AVS ou d'AESH sont pris en compte, par conséquent les services accomplis sous le régime du CUI-CAE ne sont pas comptabilisés dans le calcul des six années.

Enfin, un AESH en CDI qui change d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, s'il est réemployé, peut l'être directement en 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 n° 2014-083](#) du 8-7-2014.

Voir modèle de contrat CDI sur la [fiche 9](#).



Fonctions des accompagnants des élèves en situation de handicap

FICHE 3

AESH

Déc. 2015

Les AESH prennent en charge les différents types d'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, l'aide individuelle auprès d'un ou plusieurs élèves, ou l'aide mutualisée lorsque les besoins des élèves n'impliquent pas une prise en charge individuelle ; l'appui à un dispositif collectif de scolarisation dans les écoles et établissements d'enseignement. Ils interviennent comme les AVS selon les modalités décrites au **titre 2, point I de la circulaire n° 2003-092** du 11 juin 2003 relative aux assistants d'éducation (voir ci-contre) →

Le temps de service de l'AESH ne se limite pas à l'accompagnement de l'élève car il contribue au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de l'élève. **Il participe aux réunions, ainsi qu'aux dispositifs École ouverte et stages de remise à niveau, etc., toutes activités pouvant être décomptées dans son temps de travail.**

Les AESH exercent leurs fonctions soit dans un établissement d'enseignement du second degré, dans une école ou dans un établissement d'enseignement privé sous contrat, soit dans plusieurs établissements ou plusieurs écoles, en fonction des besoins d'accompagnement identifiés. Un service réparti sur plusieurs établissements peut permettre de proposer davantage d'emplois à temps complet et optimise les moyens affectés à la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Les AESH exercent leurs fonctions sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service.

Dans l'EPLE, le chef d'établissement a autorité sur l'ensemble des personnels qui y sont affectés ([article R. 421-10](#) du code de l'éducation).

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.

Enfin, les AESH peuvent être mis à la disposition des collectivités territoriales dans les conditions prévues à [l'article L. 916-2](#) du code de l'éducation.

Titre 2, point I de la circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 relative aux assistants d'éducation :

I - Missions

L'AVS-i (*AESH maintenant*) contribue à la réalisation du projet individuel de scolarisation et de socialisation d'un élève en écoles, collèges, lycées (d'enseignement général, technologique ou professionnel).

À ce titre, l'AVS-i (*AESH maintenant*) peut être amené à effectuer quatre types d'activités :

- **des interventions dans la classe définies en concertation avec l'enseignant : aide aux déplacements et à l'installation matérielle de l'élève dans la classe, aide à la manipulation du matériel scolaire, aide au cours de certains enseignements, facilitation et stimulation de la communication entre le jeune handicapé et son entourage, développement de son autonomie ;**
- **des participations aux sorties de classes occasionnelles ou régulières ;**
- **l'accomplissement de gestes techniques ne requérant pas une qualification médicale ou para-médicale particulière, aide aux gestes d'hygiène ;**
- **participation à la mise en œuvre et au suivi des projets individualisés de scolarisation (participation aux réunions de synthèse notamment).**

Pour chaque élève accompagné, le plus souvent à temps partiel et exceptionnellement à temps plein, les modalités d'intervention de l'AVS-i (*AESH maintenant*) sont précisées dans le cadre du **projet individualisé**.

Cet accompagnement individualisé étant le plus souvent discontinu, l'AVS-i (*AESH maintenant*) est généralement amené à intervenir auprès de plusieurs élèves (**2 à 3 élèves**).

Compte tenu des missions très particulières qui leur sont confiées, il importe que les AVS-i (*AESH maintenant*) se consacrent exclusivement à ce type de fonctions qui inclut leur participation occasionnelle à l'encadrement de groupes d'élèves afin de faciliter l'intégration de l'élève handicapé qu'ils ont pour mission d'accompagner dans l'école ou l'établissement scolaire.

Les AVS-i (*AESH maintenant*) ont vocation à accompagner des élèves handicapés, quelle que soit l'origine du handicap, et quel que soit le niveau d'enseignement. On devra néanmoins attacher un soin particulier au choix de l'AVS-i (*AESH maintenant*), lorsque ce dernier aura pour mission d'accompagner un élève de lycée afin qu'il puisse lui apporter une aide efficace, par exemple pour la prise de notes dans certaines disciplines.



Contrat : durée, période d'essai, renouvellement (*précisions*)

FICHE 4

AESH

Déc. 2015

✓ Durée du contrat

Conformément à l'[article L. 917-1](#) du code de l'éducation, **le CDD est conclu pour une durée maximale de trois ans**. Par conséquent, rien ne s'oppose à ce que des CDD soient conclus pour une durée supérieure à l'année scolaire, dès lors que la visibilité sur le besoin d'accompagnement le permet.

[Titre 1^{er}](#) du [décret 2014-724](#) du 27 juin 2014 :

Si le contrat est conclu au titre d'une année scolaire, **son terme est fixé au 31 août de l'année n+1**.

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

Si la prescription de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées intervient en cours d'année scolaire ou ne couvre pas la totalité de l'année scolaire, la durée du contrat est égale à celle de la prescription.

Le CDD peut être renouvelé dans la limite maximale de six années. (6^{ème} alinéa de l'[article L917-1](#) du code de l'éducation)

Les AESH peuvent être engagés à temps complet ou à temps incomplet.

La durée annuelle de travail des AESH est fixée en référence à la durée légale, soit 1 607 heures pour un temps complet. Comme les AED-AVS, les AESH accomplissent leur service sur la base d'un nombre de semaines compris entre 39 et 45 par an.

Enfin, lors du passage en CDI, il convient, sauf situation particulière, de proposer une quotité de travail au moins égale à celle fixée par le CDD précédent.

✓ Période d'essai

Le contrat ou l'engagement peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Toutefois, **aucune période d'essai ne peut être prévue lorsqu'un nouveau contrat est conclu ou renouvelé par une même autorité administrative avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions** que celles prévues par le précédent contrat, ou pour occuper le même emploi que celui précédemment occupé.

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 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à six mois ;
- d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à un an ;
- deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est inférieure à deux ans ;
- de trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure ou égale à deux ans ;
- de quatre mois lors le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément **stipulées dans le contrat ou l'engagement**.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

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.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

✓ Renouvellement (ou non) du contrat

- L'administration **doit notifier** son intention de renouveler ou non l'engagement **au plus tard** :

| Durée du contrat en cours | Préavis |
|---------------------------|--|
| < 6 mois | 8 ^{ème} jour avant le terme de l'engagement du contrat en cours. Ex. : terme du contrat : 30 juin Notification : 22 juin au plus tard |
| Entre 6 mois et 2 ans | 1 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours. Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 31 juillet au plus tard |
| ≥2 ans | 2 mois avant le terme de l'engagement du contrat en cours. Ex. : terme du contrat : 31 août Notification : 30 juin au plus tard |

Voir contrats types AESH ([Fiche n°7](#))
6^{ème} alinéa de l'[art. L917-1](#) du Code de l'Education

[Art. 9](#) du décret du décret 86-83 17 janvier 1986.

[Art. 5](#) et [45](#) du décret 86-83 du 17 janvier 1986
(Voir modèles de renouvellement [fiche 8](#))

- Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement < 6 mois, comprises entre 6 mois et 2 ans et ≥ 2 ans, **sont décomptées compte tenu 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'agent.
- L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation en cas de renouvellement. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.
- En cas de non renouvellement de l'engagement, l'AESH a droit à l'allocation de retour à l'emploi.

Commentaire de la CGT Educ'action

Il est indispensable de faire appliquer ces dispositions. En effet, il y a beaucoup d'abus dans nos secteurs.

En cas de non-respect par l'employeur de ce préavis, l'AESH lésé peut saisir le Tribunal Administratif (TA) pour demander réparation du préjudice (TA Châlons-en-Champagne, 03.01.2005).

✓ **Accès au contrat à durée indéterminée**

Lorsque l'Etat conclut un nouveau contrat avec une personne ayant exercé pendant **six ans en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap** en vue de poursuivre ces missions **le contrat est à durée indéterminée**. Pour l'appréciation de la durée des six ans, **les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à des services à temps complet**. Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions n'excède pas **quatre mois**.

Les services accomplis en qualité d'assistant d'éducation pour exercer des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap sont assimilés à des services accomplis en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap.

Le contrat à durée indéterminée prévu au sixième alinéa de **l'article L. 917-1** est **conclu par le recteur d'académie**.

Lors du passage en CDI, il convient, sauf situation particulière, de proposer une quotité de travail au moins égale à celle fixée par le CDD précédent (*Paragraphe I.3.b de la [circulaire n° 2014-083](#) du 8-7-2014*)

À l'issue de six années d'exercice effectif des fonctions, les AESH ne peuvent être reconduits que par contrat à durée indéterminée (CDI). Ce contrat est passé par le recteur d'académie ou par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur d'académie.

La seule condition posée par la loi pour l'obtention d'un CDI étant la durée d'exercice des fonctions, la possession du diplôme professionnel, ou l'engagement dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de son obtention, ne sont pas obligatoires.

Par ailleurs il est rappelé que, si l'administration peut décider de ne pas renouveler en CDI un AESH parvenu au terme de six années en CDD, en cas de contentieux tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré par le juge administratif comme entaché d'une erreur de droit.

Plusieurs règles sont applicables au calcul des six années permettant de bénéficier d'un CDI :

- les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps complet ;
- les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte comme des services continus dès lors que la durée des interruptions entre deux contrats est inférieure ou égale à quatre mois ;
- les services accomplis en qualité d'AED-AVS comptent comme des services d'AESH pour le passage en CDI. À ce propos, il convient de rappeler que seuls les services d'AVS peuvent être comptabilisés, et non les services accomplis en qualité d'AED pour exercer d'autres fonctions (surveillance, accompagnement pédagogique, sécurité et prévention, etc.) ;
- en cas de changement d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les six années ;
- seuls les services accomplis en qualité d'AED-AVS ou d'AESH sont pris en compte, par conséquent les services accomplis sous le régime du CUI-CAE ne sont pas comptabilisés dans le calcul des six années.

Enfin, un AESH en CDI qui change d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, s'il est réemployé, peut l'être directement en 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 n° 2014-083](#) du 8-7-2014.

Voir modèle de contrat CDI sur la [fiche 9](#).

6^{ème} alinéa de l'[art. L917-1](#) du Code de l'Education

[Article 6](#) du décret 2014-724 du 27 juin 2014

[Paragraphe I.2 de la circulaire n° 2014-083](#) du 8-7-2014.

✓ **Conditions**

L'AESH informe son employeur de son intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est tenu, dans ce cas, de respecter un préavis dont la durée est identique à celle requise pour le licenciement :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
- un mois pour ceux qui ont au moins six mois et moins de deux ans de services ;
- deux mois pour ceux qui ont au moins deux ans de services.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification de la démission. Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, 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.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de [l'article 28](#) du décret 86-83. Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant la démission fixe le point de départ du préavis.

L'intention de démissionner doit être clairement indiquée et relever d'une démarche volontaire.

✓ **Cas particulier**

Les agents qui s'abstiennent de 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.

✓ **Ai-je droit à une allocation de chômage en cas de démission ?**

Non, seules les personnes involontairement privées d'emploi (licenciement pour insuffisance professionnelle, fin de contrat à durée déterminée ou non reconduction) peuvent prétendre aux allocations de chômage. Toutefois, vous pouvez être pris en charge par le Pôle emploi si vous avez été contraint de démissionner pour un motif prévu par l'assurance chômage.

- Démission pour changement de résidence

Pour suivre votre conjoint ou concubin qui change de résidence pour un motif professionnel (le service national au titre de la coopération n'est pas visé) :

- mutation au sein d'une entreprise,
- changement d'employeur,
- reprise d'emploi après une période de chômage,
- création ou reprise d'une entreprise ou début d'une activité de travailleur indépendant.

En raison de votre mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de résidence, sous réserve que le délai entre la fin de l'emploi et le mariage ou la conclusion du pacte civil de solidarité ne soit pas supérieur à 2 mois.

- Démission pour exercer un emploi sous CDD d'au moins 6 mois ou sous CDI ou pour une action de formation qualifiante.
- Démission à la suite d'actes délictueux

Victime, à l'occasion de l'exécution de votre contrat de travail, d'un acte susceptible d'être délictueux, notamment violences physiques, harcèlement sexuel ou moral, vous avez été amené à démissionner. Un récépissé de dépôt de plainte auprès du procureur de la République devra être joint à votre demande d'allocations.

- Démission pour changement de résidence justifiée par des actes de violence conjugale.
- Démission du salarié qui quitte son emploi pour créer ou reprendre une entreprise.

Pour plus de détails voir sur le site de l'UNEDIC, l'article intitulé « [Cas de démission considérés comme légitimes](#) »

Si vous avez démissionné pour un motif non prévu ci-dessus, il vous faudra attendre 4 mois pour demander un réexamen de votre situation. Selon vos « efforts de reclassement » [sic : l'expression est du Pôle emploi...], les allocations peuvent alors vous être attribuées.

[Art. 48](#) du décret 86-83 du 17 janvier 1986

[Art. 46](#) du décret 86-83 du 17 janvier 1986

[Art. 48](#) du décret 86-83 du 17 janvier 1986

Rupture du contrat : licenciement et indemnité

FICHE 6

AESH

Déc. 2015

❖ Titre XI du [décret 86-83](#) : Fin de contrat - Licenciement

Préavis du licenciement : [article 46](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

L'agent recruté pour une **durée indéterminée** ainsi que l'agent qui, engagé par contrat à **durée déterminée**, est licencié avant le terme de son contrat, a **droit à un préavis** qui est de :

- **huit jours** pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une **ancienneté de services inférieure à six mois de services** ;
- **un mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une **ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans** ;
- **deux mois** pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui le recrute d'une **ancienneté de services d'au moins deux ans**.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est décomptée jusqu'à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement. **Elle est calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié, 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.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de [l'article 28](#) du [décret 86-83](#). Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

Le préavis ne s'applique pas aux cas de licenciement prévus aux articles [16](#) et [17](#) et au [titre X](#) du [décret 86-83](#), ni aux licenciements survenus au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Entretien préalable et notification : [article 47](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une **lettre recommandée avec demande d'avis de réception**. Cette lettre précise le ou les motifs 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.

Interdictions de licenciement : [article 49](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent 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.

Si le licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse ou dans les quinze jours qui précèdent l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, l'intéressée peut, dans les quinze jours de cette notification, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical ou de sa situation par l'envoi d'une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou par l'œuvre d'adoption autorisée qui a procédé au placement. **Le licenciement est alors annulé.**

Les dispositions des deux alinéas précédents **ne sont pas applicables** en cas de licenciement à titre de sanction disciplinaire, si le contrat à durée déterminée arrive à son terme ou si le service employeur est dans l'impossibilité de continuer à réemployer l'agent pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, à la naissance ou à l'adoption.

❖ Titre XII du [décret 86-83](#) : Indemnité de licenciement

Articles 50 à 56 du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986 :

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu à indemnité.

En cas de licenciement **n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire**, une indemnité de licenciement est versée à l'agent recruté pour une durée indéterminée ou à l'agent recruté pour une durée déterminée et licencié avant le terme de son contrat.

L'indemnité de licenciement est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de [l'article 14](#) ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée (en **cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé**, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique qui reprend l'activité applique les dispositions relatives aux agents licenciés) ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article [L. 1224-3-1](#) du code du travail (en **cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé**, leur contrat prend fin de plein droit. La personne morale ou l'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés).

Toutefois l'**indemnité de licenciement n'est pas due à l'agent** qui remplit les conditions fixées à [l'article 51](#) du [décret 86-83](#) lorsqu'il :

1° **Est fonctionnaire détaché** en qualité d'agent non titulaire ;

2° **Retrouve immédiatement un emploi équivalent** dans l'une des collectivités publiques mentionnées à [l'article 2](#) de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité territoriale a une participation majoritaire ;

3° **A atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite** mentionné à l'article [L. 161-17-2](#) du code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général de la sécurité sociale ;

4° **Est démissionnaire de ses fonctions.**

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement **est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement.** Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet, telle qu'elle est définie à l'alinéa précédent.

Lorsque le dernier traitement de l'agent est réduit de moitié en raison d'un congé de maladie ou de grave maladie, le traitement servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement **est sa dernière rémunération à plein traitement.** Il en est de même lorsque le licenciement intervient après un congé non rémunéré.

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie précédemment pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

En cas de rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne peut excéder le nombre de mois qui restait à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Pour les agents **qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension** de retraite mentionné à l'article [L. 161-17-2](#) du code de la sécurité sociale mais **ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.**

Pour l'application de ce qui précède, toute **fraction de services supérieure ou égale à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de services inférieure à six mois sera négligée.**

L'ancienneté prise en compte pour le calcul du montant de l'indemnité définie à [l'article 54](#) est décomptée à partir de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé jusqu'à la date d'effet du licenciement compte tenu, le cas échéant, des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Les congés pris en compte pour la détermination de cette ancienneté sont ceux fixés au premier alinéa du I de [l'article 28](#) du [décret 86-83](#). Les congés non pris en compte ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail effectué.

L'indemnité de licenciement est versée par l'administration en une seule fois.

❖ **Attention :**

L'[article 1-2](#) du [décret 86-83](#) mentionne :

« Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er...

... Ces commissions sont **obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.**

Voir sur notre [site national](#), le [cahier spécifique et syndical](#) relatif aux Commissions Consultatives Paritaires compétentes à l'égard des **agents non titulaires** relevant du MEN.

- En conclusion, un licenciement (sauf durant de la période d'essai ou pour abandon de poste) ne peut s'opérer qu'après la consultation des commissions consultatives paritaires (CCP). Cela concerne les licenciements pour faute, insuffisance professionnelle ou inaptitude physique. Le chef d'établissement est tenu de demander au recteur la saisine de la CCP compétente et d'attendre l'avis de celle-ci avant de notifier la décision de licenciement. **Si le chef d'établissement ne veut pas maintenir l'AESH dans son établissement dans l'attente de l'avis de la CCP, l'AESH doit être seulement suspendu avec maintien de son traitement.** La suspension à titre conservatoire ne peut excéder 4 mois (sans dépasser la durée du contrat). Si au bout de ces 4 mois aucune décision n'a été prise, l'AESH est réintégré.

La **CGT** Educ'action est la deuxième organisation représentative dans les CCP compétente à l'égard des agents non-titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves. Prenez contact avec la **CGT** Educ'action rapidement si vous êtes soumis à une procédure de licenciement pour être défendu lors de la CCP.



Contrats-types CDD : Accompagnants des élèves en situation de handicap

FICHE 7

AESH

Déc. 2015

Les contrats des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) sont des contrats de droit public. Ce sont des agents non titulaires de l'Etat. A ce titre, les dispositions du [décret n°86-83](#) modifié du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat s'appliquent à ces agents.

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

En qualité d'employeurs, les chefs d'établissement peuvent avoir à répondre devant le tribunal administratif des actes de gestion qu'ils sont amenés à prendre. Les prud'hommes ne sont pas compétents.

Modèle de CDD AESH - Recrutement par l'État

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Timbre du rectorat ou de la DSDEN

Contrat de recrutement à durée déterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3 modifié, L. 916-2 et L.917-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation, notamment son article premier ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées en date du.....

Vu la candidature présentée par M. Mme.....

Entre les soussignés :

Le recteur de l'académie de..... (ou Le Dase de... agissant par délégation du recteur)

d'une part,

Civilité : Nom d'usage Nom de famille Prénom

Né(e) le....

Domicilié(e) :.....

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - M. Mme est recruté(e) en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap pour assurer les fonctions :

D'aide individuelle à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide individuelle à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

M. Mme.... s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans le plan personnalisé de scolarisation de l'élève concerné mentionné à l'article L.112-2 du code de l'éducation.

Le présent contrat prend effet à compter du .../.../... et prend fin le... /.../...

Article 2 - Le présent contrat comprend une période d'essai d'une durée correspondant à un douzième de sa durée totale.

Article 3 - La durée annuelle du service de M. Mme.... est fixée à.....heure(s) répartie(s) sursemaines.

Article 4 - M. Mme exercera ses fonctions auprès des élèves pour lesquels un accompagnement a été reconnu nécessaire par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou dans des dispositifs collectifs de scolarisation.

Article 5 - M. Mme exercera ses fonctions dans les (écoles ou établissements) suivants :

Si le ou les élèves bénéficiaires sont absents, il sera demandé à M. Mme...., le cas échéant, d'assurer des remplacements auprès d'autres élèves.

Article 6 - L'organisation du service de M. Mme....est révisable par avenants successifs notamment en fonction des décisions de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Article 7 - M. Mme perçoit la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice majoré ...).

La rémunération est fixée au prorata du temps de service.

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

Article 8 - M. Mme bénéficie d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont prévues à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Ces congés sont pris en période de vacances scolaires.

Article 9- M. Mme...est soumis(e) aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État fixées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 susvisé.

Article 10 - Dans le cadre de ses fonctions, M. Mme...est tenu (e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent à l'exécution du service public de l'éducation nationale.

Fait à.....le/.. /...

signature de l'autorité compétente

le recteur ou le Dase

L'intéressé(e)

signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Ampliation

Intéressé(e) 1 ex.

Modèle de CDD AESH - Recrutement par l'EPLE

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

EPLE

Contrat de recrutement à durée déterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3 modifié, L. 916-2 et L.917-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation, notamment son article premier ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées en date du

Vu la délibération n° ... du conseil d'administration ;

Vu la candidature présentée par M. Mme

Entre les soussignés :

Le chef d'établissement,

d'une part,

Civilité : Nom d'usage Nom de famille Prénom

Né(e) le....

Domicilié(e) :.....

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - M. Mme..... est recruté(e) en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap pour assurer les fonctions :.....

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

M. Mme.....s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans le plan personnalisé de scolarisation de l'élève concerné mentionné à l'article L.112-2 du code de l'éducation.

Le présent contrat prend effet à compter du .../.../... et prend fin le... /.../...

Article 2 - Le présent contrat comprend une période d'essai d'une durée correspondant à un douzième de sa durée totale.

Article 3 - La durée annuelle du service de M. Mme.... est fixée à.....heure(s) répartie(s) sur ...semaines.

Article 4 - M. Mme.....exercera ses fonctions auprès des élèves pour lesquels un accompagnement a été reconnu nécessaire par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou dans des dispositifs collectifs de scolarisation.

Article 5 - M. Mme.....exercera ses fonctions dans les (écoles ou établissements) suivants :.....

Si le ou les élèves bénéficiaires sont absents, il sera demandé à M. Mme...., le cas échéant, d'assurer des remplacements auprès d'autres élèves.

Article 6- L'organisation du service de M. Mme....est révisable par avenants successifs notamment en fonction des décisions de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Article 7- M. Mme perçoit la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice majoré ...).

La rémunération est fixée au prorata du temps de service.

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

Article 8- M. Mme bénéficie d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont prévues à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Ces congés sont pris en période de vacances scolaires.

Article 9- M. Mme...est soumis(e) aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État fixées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 susvisé.

Article 10 - Dans le cadre de ses fonctions, M. Mme...est tenu (e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent à l'exécution du service public de l'éducation nationale.

Fait à.....le.../.../...

Le chef d'établissement

signature du chef d'établissement

L'intéressé(e)

signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Ampliation

Intéressé(e) 1 ex.

Modification d'un élément substantiel du contrat : [article 45-4](#) du [décret 86-83](#) du 17.01. 1986

En cas de **transformation du besoin ou de l'emploi** qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'**administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail** tel que **la quotité de temps de travail** de l'agent, ou un **changement de son lieu de travail**. Elle peut proposer dans les mêmes conditions une **modification des fonctions de l'agent**, sous réserve que celle-ci soit **compatible avec la qualification professionnelle de l'agent**. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent **par lettre recommandée avec avis de réception** ou par **lettre remise en main propre contre décharge**.

Cette lettre informe l'agent qu'il **dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation**.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

Commentaire de la CGT Educ'action

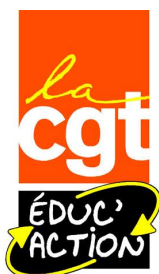
Attention ! Il s'agit d'un contrat type. Il est donc possible d'en modifier le contenu pour l'améliorer. Ce contrat dépend beaucoup du projet de recrutement qui aura fait l'objet d'une délibération au conseil d'administration.

Il faut surtout limiter le nombre de missions et de lieux de travail.

Il faut exiger de contrôler aussi l'emploi du temps en vous référant à la [fiche](#) sur les obligations de service.

Attention ! Une mention est particulièrement dangereuse sur ce contrat-type ; il s'agit de la dernière phrase de l'article 5. Il faut faire supprimer cette phrase.

Attention ! En cas de renouvellement de contrat par le même employeur, l'article sur la période d'essai ne doit pas apparaître (cf. [fiche 4](#) p7).



Modèles de renouvellement de CDD AESH

FICHE 8

AESH

Déc. 2015

Modèle de renouvellement de CDD AESH par l'État

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Timbre du rectorat ou de la DSDEN

Renouvellement de contrat de recrutement à durée déterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3 modifié, L. 916-2, L.917-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation, notamment son article premier ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées en date du..... ;

Vu le contrat en date du ... ;

Vu la candidature présentée par M. Mme.....,

Entre les soussignés :

Le recteur de l'académie (ou Le Dasein de... agissant par délégation du recteur)

d'une part,

Civilité : Nom d'usage Nom de famille Prénom

Né(e) le...

Domicilié(e) :.....

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Le contrat de recrutement de M. Mme en qualité d'accompagnant d'élèves en situation de handicap en date du ... pour assurer les fonctions :

.....

D'aide individuelle à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide individuelle à l'inclusion scolaire dans le 2edegré

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

est renouvelé.

M. Mme.....s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans le plan personnalisé de scolarisation de l'élève concerné mentionné à l'article L.112-2 du code de l'éducation.

Article 2 - Le présent contrat prend effet à compter du .../.../... et prend fin le... /.../...

Article 3 - La durée annuelle du service de M. Mme..... est fixée à.....heure(s) répartie(s) sursemaines.

Article 4 - M. Mme.....exercera ses fonctions dans les (écoles ou établissements) suivants :

Si le ou les élèves bénéficiaires sont absents, il sera demandé à M. Mme....., le cas échéant, d'assurer des remplacements auprès d'autres élèves.

Article 5 - L'organisation du service de M. Mme.....est révisable par avenants successifs notamment en fonction des décisions de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Article 6 - M. Mme perçoit la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice majoré ...).

La rémunération est fixée au prorata du temps de service.

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

Article 7 - M. Mme.....bénéficie d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont prévues à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Ces congés sont pris en période de vacances scolaires.

Article 8 - M. M...est soumis(e) aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État fixées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 susvisé.

Article 9 - Dans le cadre de ses fonctions, M. Mme...est tenu (e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent à l'exécution du service public de l'éducation nationale.

Fait à.....le.../.../...

signature de l'autorité compétente
le recteur ou le Dasein

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

Ampliation
Intéressé(e) 1 ex.

Modèle de renouvellement de CDD AESH par l'EPLE

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Académie

EPLE

Renouvellement de contrat de recrutement à durée déterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3 modifié, L. 916-2 et L.917-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation, notamment son article premier ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées en date du..... ;

Vu la délibération n° ... du conseil d'administration ;

Vu le contrat en date du ... ;

Vu la candidature présentée par M. Mme.....,

Entre les soussignés :

Le chef d'établissement,

d'une part,

Civilité : Nom d'usage Nom de famille Prénom

Né(e) le...

Domicilié(e) :.....

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Le contrat de recrutement de M. Mme en qualité d'accompagnant d'élèves en situation de handicap en date du ... pour assurer les fonctions :.....

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 2edegré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

est renouvelé.

M. Mme s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans le plan personnalisé de scolarisation de l'élève concerné mentionné à l'article L.112-2 du code de l'éducation.

Article 2 - Le présent contrat prend effet à compter du .../.../... et prend fin le... /.../...

Article 3 - La durée annuelle du service de M. Mme..... est fixée à.....heure(s) répartie(s) sursemaines.

Article 4 - M. Mme exercera ses fonctions dans les (écoles ou établissements) suivants :

Si le ou les élèves bénéficiaires sont absents, il sera demandé à M. Mme....., le cas échéant, d'assurer des remplacements auprès d'autres élèves.

Article 5 - L'organisation du service de M. Mme.....est révisable par avenants successifs notamment en fonction des décisions de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Article 6- M. Mme perçoit la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice majoré ...).

La rémunération est fixée au prorata du temps de service.

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

Article 7 - M. Mme bénéficie d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont prévues à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Ces congés sont pris en période de vacances scolaires.

Article 8 - M. M est soumis(e) aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État fixées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 susvisé.

Article 9 - Dans le cadre de ses fonctions, M. Mme est tenu (e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent à l'exécution du service public de l'éducation nationale.

Fait à.....le.../.../ ...

Le chef d'établissement

signature du chef d'établissement

L'intéressé(e)

signature de l'intéressé(e)

(précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »)

Ampliation

Intéressé(e) 1 ex.



Contrats-types CDI : Accompagnants des élèves en situation de handicap

FICHE 9

AESH

Déc. 2015

Modèle de CDI AESH / État

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Timbre du Rectorat ou de la DSSEN

Contrat de recrutement à durée indéterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 351-3 modifié, L. 916-2 et L.917-1 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap et modifiant l'arrêté du 6 juin 2003 fixant le montant de la rémunération des assistants d'éducation, notamment son article premier ;

Vu l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap ;

Vu la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées en date de.....

Vu la candidature présentée par M. Mme.....

Entre les soussignés :

Le recteur de l'académie de..... (ou Le DaseN de... agissant par délégation du recteur)

d'une part,

Civilité : Nom d'usage Nom de famille Prénom

Né(e) le....

Domicilié(e) :.....

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - M. Mme est engagé(e) pour une durée indéterminée en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap pour assurer les fonctions :.....

D'aide individuelle à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide individuelle à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide collective à l'inclusion scolaire dans le 2edegré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 1er degré

D'aide mutualisée à l'inclusion scolaire dans le 2e degré

M. Mme s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans le plan personnalisé de scolarisation de l'élève concerné mentionné à l'article L.112-2 du code de l'éducation.

Le présent contrat prend effet à compter du ... /.../...

Article 2 - La durée annuelle du service de M. Mme est fixée à heure(s) répartie(s) sur semaines.

Article 3 - M. Mme exercera ses fonctions dans les (écoles ou établissements) suivants :.....

Si le ou les élèves bénéficiaires sont absents, il sera demandé à M. Mme, le cas échéant, d'assurer des remplacements auprès d'autres élèves.

Article 4 - L'organisation du service de M. Mme.....est révisable par avenants successifs notamment en fonction des décisions de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Article 5 - M. Mme perçoit la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice majoré ...).

La rémunération est fixée au prorata du temps de service.

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

Article 6 - M. Mmebénéficie d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont prévues à l'article 10 du décret du 17 janvier 1986 susvisé. Ces congés sont pris en période de vacances scolaires.

Article 7- M. Mme ... est soumis(e) aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État fixées par le décret du 17 janvier 1986 susvisé, sous réserve des dispositions prévues par le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 susvisé.

Article 8 - Dans le cadre de ses fonctions, M. Mme est tenu (e) au respect des obligations qui sont celles des personnels qui participent à l'exécution du service public de l'éducation nationale.

Fait à.....le.../.../...

signature de l'autorité compétente
le recteur ou le DaseN

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

Ampliation

Intéressé(e) 1 ex.

Les obligations de service des accompagnants des élèves en situation de handicap

FICHE 10

AESH

Déc. 2015

Selon [l'article 7](#) du [décret n° 2014-724](#) du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap, « le travail des accompagnants des élèves en situation de handicap se répartit, dans le respect de la durée annuelle de référence prévue à [l'article 1er](#) du décret du 25 août 2000 susvisé, sur une période d'une durée de **trente-neuf à quarante-cinq semaines** ».

La durée annuelle de référence du travail des AESH est donc celle qui est prévue à [l'article 1er](#) du [décret n°2000-815](#) du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, à savoir **1607 heures annuelles** sur la base d'un **nombre de semaines** compris entre **39 et 45** par an.

Les AESH peuvent être engagés à temps complet ou à temps incomplet.

Enfin, lors du passage en CDI, il convient, sauf situation particulière, de proposer une quotité de travail au moins égale à celle fixée par le CDD précédent.

| OBLIGATIONS HEBDOMADAIRES INDICATIVES DE SERVICE | | |
|--|--------------------|----------------------|
| QUOTITÉ | NOMBRE DE SEMAINES | OBLIGATIONS HORAIRES |
| | | SANS |
| | | 1607 h |
| 100% | 39 | 41 h 12 min |
| | 45 | 35 h 42 min |
| | | 1285 h 36 min |
| 80% | 39 | 32 h 57 min |
| | 45 | 28 h 34 min |
| | | 1205 h 15 min |
| 75% | 39 | 30 h 54 min |
| | 45 | 26 h 47 min |
| | | 1124 h 54 min |
| 70% | 39 | 28 h 50 min |
| | 45 | 24 h 59 min |
| | | 803 h 30 min |
| 50% | 39 | 20 h 36 min |
| | 45 | 17 h 51 min |

A noter :

Un AESH recruté sur un contrat d'une durée inférieure à 12 mois : Le service sera calculé au prorata du nombre de mois travaillés, sur la base des 1607 heures dues pour un temps complet.

Exemple : Un AESH recruté pour 8 mois verra son service de 1607 heures multiplié par 8/12ème, soit 1071,30 heures à répartir sur 8 mois en service hebdomadaire.

Dans tous les cas, le chef d'établissement a la possibilité de moduler les volumes horaires hebdomadaires dans la limite du nombre total d'heures dues.

Il est recommandé d'établir des contrats d'une quotité égale ou supérieure à 50 %.

- ✓ **L'organisation du service quotidien** est établi conformément au texte ([Art. 3](#) du [décret n°2000-815](#) du 25 août 2000):
 - La **durée quotidienne** de travail ne peut excéder **dix heures**.
 - Les agents bénéficient d'un **repos minimum** quotidien de **onze heures**.
 - L'**amplitude maximale** de la journée de travail est fixée à **12 heures**.
 - Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un **temps de pause** (inclus dans le temps de service) d'une durée minimale de **20 minutes**.

Le point I. 3. a. de la [circulaire du 8 juillet 2014](#) précise que le temps de service de l'AESH ne se limite pas à l'accompagnement de l'élève car il contribue au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de celui-ci. D'autres activités doivent donc être décomptées dans son temps de travail.

Ainsi, l'heure de concertation évoquée par certains services doit être comptabilisée dans leur temps de travail.

Il en est de même de la formation d'adaptation à l'emploi qui doit être suivie sur le temps de service effectif ([article 8](#) du [décret n° 2014-724](#) du 27 juin 2014).

La quotité de service peut être modifiée en cours de contrat par avenant à celui-ci, lorsque le besoin d'accompagnement le justifie. Néanmoins d'autres solutions peuvent être recherchées localement pour maintenir la quotité de temps de travail, par exemple un service réparti sur plusieurs établissements.

Rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap

(Prestations sociales)

FICHE 11

AESH

Déc. 2015

La rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du budget, de l'éducation et de la fonction publique.

Les accompagnants des élèves en situation de handicap bénéficient d'une rémunération qui **ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance** (1 457,52 € brut/mois au 1^{er} janvier 2015), ni supérieure au traitement afférent à l'indice brut 400 (IM 363 – 1 680,79 € brut/mois).

L'indice majoré correspondant à une rémunération légèrement supérieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance est l'IM 315 (1458,54 € brut par mois)

✓ Traitement brut mensuel :

Le traitement brut mensuel est obtenu en multipliant la valeur annuelle du point indiciaire (55,5635 € depuis le 1^{er} juillet 2010, inchangé depuis) par l'indice majoré (IM), puis en divisant ce résultat par 12.

✓ Le net à payer inscrit sur la feuille de paie est calculé en faisant les opérations suivantes :

Traitement brut

Plus

- . Indemnité de résidence
- . Supplément familial de traitement si vous avez des enfants

Moins

| | |
|--|--|
| . CSG non déductible | 2,40 % |
| . CSG déductible | 5,10 % |
| . CRDS | 0,50 % |
| . Contribution de solidarité | 1,00 % |
| . Assurance maladie | 0,75 % |
| . Assurance vieillesse | 7,15 % |
| . IRCANTEC (retraite complémentaire) | 2,64 % |
| . Éventuellement mutuelle (MGEN, MAGE) | 2,12 % à 3,20 % selon l'option choisie |

✓ L'AESH, contractuel de droit public, a droit à l'indemnité de résidence et au supplément familial de traitement.

✓ Il donne droit également au remboursement partiel des titres de transport si vous utilisez les transports en commun (du domicile au lieu de travail) et au remboursement des frais de déplacement, pour tous (de l'établissement employeur à un autre lieu de travail).

✓ Le passage en CDI doit se traduire par le classement à l'indice supérieur à celui qui était détenu au titre du CDD précédent.

La rémunération de l'AESH fait l'objet d'un réexamen triennal au regard des résultats des entretiens permettant d'apprécier sa valeur professionnelle et sa manière de servir. Il appartient aux recteurs de définir selon quelles modalités la rémunération des AESH évoluera à l'intérieur de l'espace indiciaire fixé par l'arrêté, notamment en précisant la périodicité des entretiens, les conséquences à tirer de leurs résultats et de l'analyse de la manière de servir des agents. Les modalités ainsi définies seront présentées au comité technique académique.

Dans un souci d'harmonisation des pratiques académiques, les recteurs sont invités à faire évoluer cette rémunération sur la base des indices de référence indiqués en annexe 6 de la [circulaire du 8 juillet 2014](#) (voir tableau ci-contre mis à jour) et dans le respect des dispositions de l'article 12 du décret relatif aux AESH qui précise que l'évolution de la rémunération ne peut excéder six points d'indices majorés tous les trois ans.

[Art. 10 et 11 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014](#)

[Art. 1 de l'arrêté du 27 juin 2014](#) relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap

[Point I. 4 de la circulaire du 8 juillet 2014](#)

| Indice de référence | IB | IM |
|---------------------|-----|-----|
| Indice terminal 10 | 400 | 363 |
| Indice niveau 9 | 393 | 358 |
| Indice niveau 8 | 384 | 352 |
| Indice niveau 7 | 376 | 346 |
| Indice niveau 6 | 367 | 340 |
| Indice niveau 5 | 359 | 334 |
| Indice niveau 4 | 351 | 328 |
| Indice niveau 3 | 342 | 323 |
| Indice niveau 2 | 336 | 318 |
| Indice plancher | 328 | 315 |

[Art. 9 et 10 du décret 85-1148 du 24.10.85](#)

[Décret n° 2010-676 du 21 juin 2010](#)

[Circulaire FP du 22 mars 2011](#)

[Point I. 4 de la circulaire du 8 juillet 2014](#)

[Art. 9 et 12 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014](#)

Voir : [Modèle de compte-rendu pour l'entretien professionnel des accompagnants des élèves en situation de handicap \(annexe 7 de la circulaire du 8 juillet 2014\)](#)

[Circulaire du 28 mai 2015](#) relative au chèque-vacances au bénéfice des agents de l'État et voir site : [fonctionpublique-chequesvacances](#)

✓ Prestations sociales :

L'AESH bénéficient, comme les autres agents, des prestations sociales au regard de leur situation. Voir « [Le service social et l'action sociale](#) » sur le site du MEN.

Chèques Vacances : Lire la plaquettes CGT "Assistants d'Éducation : Les chèques vacances c'est aussi pour vous !"



Formation des AESH

FICHE 12

AESH

Déc. 2015

✓ Formation d'adaptation à l'emploi

Les accompagnants des élèves en situation de handicap bénéficient d'une formation spécifique pour l'accomplissement de leurs fonctions, mise en œuvre en collaboration avec les associations d'aide aux familles d'enfants en situation de handicap. Ils peuvent demander à faire valider l'expérience acquise dans les conditions définies aux articles [L. 2323-33](#), [L. 6111-1](#), [L. 6311-1](#), [L. 6411-1](#) et [L. 6422-1](#) du code du travail.

Les accompagnants des élèves en situation de handicap qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne suivent une formation d'adaptation à l'emploi incluse dans leur temps de service effectif.

Ils peuvent en outre bénéficier, sur leur temps de service effectif, de la formation nécessaire à l'obtention du diplôme.

L'exigence de diplôme professionnel fixée à [l'article 2](#) du décret du 27 juin 2014 ne concerne pas les AED-AVS qui sont renouvelés par contrat d'AESH, mais uniquement les nouveaux candidats aux fonctions d'AESH (sous réserve de la dispense de diplôme prévue au 2^{ème} alinéa de cet article).

Les AESH suivent une formation d'adaptation à l'emploi. Dans l'objectif de professionnalisation des accompagnants, ils doivent également être mis en situation d'obtenir le diplôme professionnel, éventuellement par une démarche de VAE. À cette fin, **ils bénéficient d'autorisations d'absence sans récupération pour suivre la formation et se présenter aux épreuves.**

[L'article 8](#) du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH prévoit que les AESH ayant bénéficié de la dispense de diplôme suivent une formation d'adaptation à l'emploi. Mais aucune disposition n'empêche de faire suivre cette formation d'adaptation à l'emploi par des AESH titulaires d'un diplôme dans le domaine de l'aide à la personne, comme l'indique le point I. 5. de la [circulaire d'application du 8 juillet 2014](#).

En effet, le domaine de l'aide à la personne est vaste et les formations menant aux diplômes plus ou moins orientées sur l'accompagnement de l'enfant. C'est donc au cas par cas que le besoin de formation d'adaptation à l'emploi doit être évalué. Pour ces mêmes raisons, le volume d'heures de formation n'est pas fixé

5^{ème} alinéa de l'[article L917-1](#) du code de l'éducation

[Art. 8](#) du [décret n° 2014-724](#) du 27 juin 2014

Point I.5 de la [circulaire du 8 juillet 2014](#)

✓ Formation tout au long de la vie

Le [décret n° 2007-1942](#) du 26 décembre 2007, relatif à la formation professionnelle des agents non titulaires de l'Etat et de ses établissements publics, permet à ses agents d'obtenir un certain nombre de droit en matière de formation (Droit Individuel à la Formation (DIF), Formation de préparation aux examens, concours administratifs et autres procédures de promotion interne, Réalisation de bilans de compétences, VAE...).

Voir sur le site national de la CGT-duc'action, l'article intitulé « [Formation professionnelle tout au long de la vie](#) »

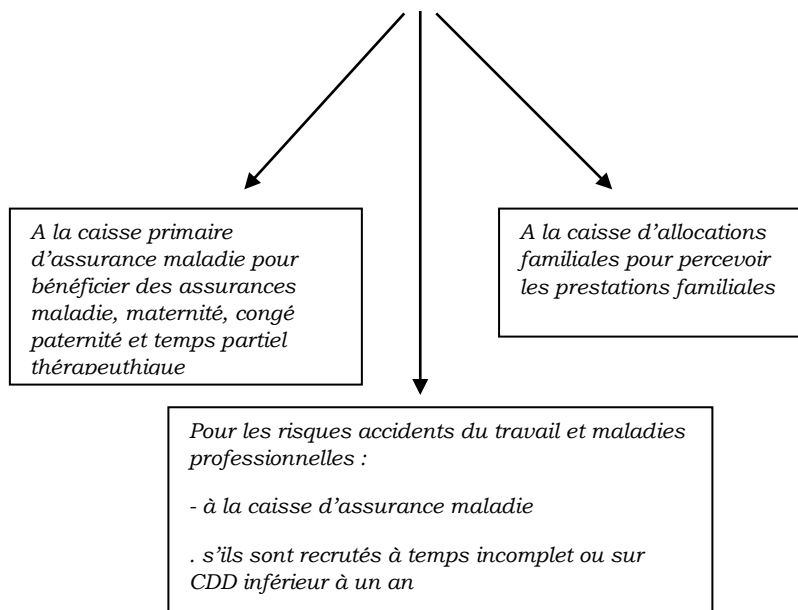
La réglementation en matière de maladie, de maternité, de paternité, d'invalidité, d'accident du travail et de maladies professionnelles

FICHE 13

AESH

Déc. 2015

Les non-titulaires sont affiliés :



Prestations en espèces versées par la caisse d'assurance maladie à l'agent non titulaire. Leur montant doit être déclaré à l'administration et déduit du plein traitement ou du demi-traitement maintenu par l'administration.

• Congé maladie rémunéré ([article 12](#))

| | | |
|--------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Après 4 mois de service | 1 mois plein traitement | 1 mois à demi-traitement |
| Après 2 ans de service | 2 mois plein traitement | 2 mois à demi-traitement |
| Après 3 ans de service | 3 mois plein traitement | 3 mois à demi-traitement |

Pendant une période de 12 mois consécutifs si son utilisation est continue ou au cours d'une période comprenant trois cent jours de services effectifs si son utilisation est discontinuée.

Congé rémunéré de grave maladie ([article 13](#))

- **Conditions** : employé depuis au moins 3 ans.
- **Durée du congé** : au maximum 3 ans. Peut être accordé par période de 3 à 6 mois.
- **Traitement** :
 - intégral pendant 12 mois
 - demi pendant les 24 mois suivants
- **Avis** :
 - Spécialiste agréé et comité médical saisi du dossier
- **Renouvellement du congé**
 - Avoir repris auparavant l'exercice des fonctions pendant un an.

[Titre IV du décret 86-83](#) : Congés pour raison de santé

☞ [Article 2 du décret 86-83](#) du 17.01.86

Attention : Le 3^{ème} alinéa du 4^o de l'[article 2](#) cité en référence précise : « Les **agents doivent communiquer** à leur employeur **le montant des prestations en espèces ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale. L'administration peut suspendre le versement du traitement jusqu'à la transmission des informations demandées.** »

☞ [Articles 12 à 18 du décret 86-83](#) du 17.01.86

Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle (article 14)

- **Durée** : toute la période d'incapacité du travail précédant la guérison complète, la consolidation, le décès.
- **Indemnisation** :

| | |
|-----------------------------|---|
| dès leur entrée en fonction | Plein traitement pendant 1 mois |
| après 2 ans de service | Plein traitement pendant 2 mois |
| après 3 ans de service | Plein traitement pendant 3 mois |
| Après | Indemnités journalières : - versées par l'administration pour les agents employés à temps complet ou sur des contrats supérieurs à 1 an - versées par la caisse primaire Sécurité Sociale pour les autres cas |

Congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption (article 15)

- **Condition** : 6 mois de service pour congé rémunéré
- **Durée et garanties** : (voir Code du travail)
- **Indemnisation** :
Plein traitement, y compris pour les non-titulaires autorisés à accomplir un temps partiel.

Cas particuliers

- **Agent sans droit à congé rémunéré** de maladie, de maternité, d'adoption ou de paternité :
 - **En cas de maladie** : congé sans traitement pour une durée maximal d'un an si l'incapacité d'exercer est temporaire.
 - **En cas de maternité, paternité, adoption** : congé sans traitement d'une durée égale à celle des congés prévus par les textes.
- **Agent temporairement inapte** à reprendre un service pour raison de santé à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, ou d'adoption : congé sans traitement pendant 1 an maximum, prolongation 6 mois sur avis médical assurant une reprise des fonctions.
- **Agent** qui a l'issue d'un congé sans traitement se trouve dans une situation qui lui permette de bénéficier d'un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption se voit accorder le bénéfice de ce congé.
- **Agent apte** à reprendre son service à l'issue d'un congé maladie, grave maladie, accident de travail, maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption est réemployé :
 - s'il est recruté par CDI
 - ou s'il est recruté par CDD lorsque du congé de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et pour la période à courir avant le terme du contrat.Conditions de réemploi : emploi précédent si permis par le service, sinon priorité sur un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente
- **A l'issue des droits à congé sans traitement, l'agent apte à reprendre son service est réemployé (art. 32 et 33, décret 86-83)**. Mais si la durée du congé est égale ou supérieure à 1 an, l'agent doit en formuler la demande par lettre recommandée au moins 1 mois avant la fin du congé sinon l'agent est considéré comme démissionnaire.

☞ Code du travail :

- [Partie législative nouvelle](#)
 - [Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants](#)
 - [Articles L1225-16 à L1225-46](#)

☞ Article 16 du décret 86-83 du 17.01.86

*** Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12, 14, 15 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis** auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

*** Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus au titre IV est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis** auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

(Article 28 du décret 86-83)

☞ Article 17 du décret 86-83 du 17.01.86

Pour plus de détails, consultez sur notre [site national](#) notre guide syndical sur la sur « [la maternité et paternité](#) » et notre article sur [les congés maladie des agents](#)



Les congés

Congés annuels, Congés pour formation syndicale ... Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

FICHE 14

AESH

Déc. 2015

- ❖ **Titre III du décret 86-83** : **Congé annuel**, congé pour formation syndicale, pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse et congé de représentation.

Congés annuels : [Article 10](#) du décret 86-83 du 17.01. 1986 et [décret n° 84-972](#) du 26.10.84 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat

• **Pour une année de service**, du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'agent, qu'il travaille à **plein temps** ou à **temps partiel**, a droit à un **congé annuel** d'une durée égale à **cinq fois ses obligations hebdomadaires de service**. Cette durée est appréciée en nombre de jours ouvrés. Les jours ouvrés sont les jours effectivement travaillés dans l'entreprise ou l'établissement (généralement du lundi au vendredi). Les périodes de congé de maladie sont considérées comme des périodes de service accompli et sont sans incidence sur les droits à congés annuels.

Un **jour** de congé **supplémentaire** est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} 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.

Remarque : Pour les agents à temps partiel, les congés sont calculés au prorata du temps travaillé (par exemple, dans un service où les agents travaillent 5 jours par semaine, un agent à temps partiel travaillant 2 jours et demi par semaine aura droit à 2,5 jours X 5 = 12,5 jours de congés annuels. S'il travaille quatre jours par semaine, le calcul est 4 X 5 = 20 jours de congé annuel. Si l'agent exerce son temps partiel sur la totalité des 5 jours, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents à temps plein : 5 jours X 5 = 25 jours de congés annuels). Le jour ou les 2 jours supplémentaires de congé accordés pour congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ne sont pas proratisés.

Exemple de calcul des congés annuels (Ref : Annexe de la [circulaire FP n° 1452](#) du 16 mars 1982).

I - Un agent travaillant à **plein temps**, **cinq jours par semaine**, a droit à un **congé annuel** dont la durée, déduction faite des samedis, dimanches et jours fériés est de :

- s'il a travaillé toute l'année :

$5 \times 5 = 25$ jours ;

- s'il a travaillé 9 mois :

$9 / 12 \times 25 = 18,75$ arrondi à 19 jours.

II - Un agent travaillant à **plein temps**, **six jours par semaine**, a droit à un **congé annuel** dont la durée, déduction faite des dimanches et jours fériés est de :

- s'il a travaillé toute l'année : $5 \times 6 = 30$ jours ;

- s'il a travaillé 9 mois : $9 / 12 \times 30 = 22,5$ jours.

III - Un agent travaillant à **temps partiel** a droit à un **congé annuel** dont la durée est de :

- s'il travaille à **mi-temps**, **deux jours et demi par semaine** :

$2,5 \times 5 = 12,5$ jours en ne décomptant que les jours auxquels il aurait dû travailler, sauf s'il s'agit d'un jour férié ;

- s'il travaille **quatre jours par semaine** :

$4 \times 5 = 20$ jours, le décompte étant le même que ci-dessus ;

- si l'agent travaille à **durée réduite chaque jour**, le décompte des congés annuels est le même que celui des agents travaillant à **temps plein**.

Les 25 jours ouvrés de congé pour un temps plein correspondent à 5 semaines complètes (samedis et dimanches compris) de congés payés. Dans l'éducation nationale, on considère alors que cela équivaut à 2,5 jours ouvrés de congé par mois travaillés. Les jours ouvrés sont considérés répartis sur 10 mois (septembre à juin), donc, un enseignant, bénéficie théoriquement de 2,5 jours par mois travaillé pour un temps plein. Sur 10 mois, 25 jours ouvrés (5 semaines de congés payés). **Les petites vacances scolaires sont considérées comme des périodes de congés payés.**

• **Congé dû** pour une année de service accompli ne peut se reporter l'année suivante.

Congés rémunérés pour formation syndicale : 2^{ème} alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#) et [décret n°84-474](#) du 15 juin 1984, relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale.

- durée : **12 jours ouvrables** par an au maximum.

- Voir dans le menu de gauche du [site national](#), la rubrique : « [Congé pour la formation syndicale](#) ».

Congés non rémunérés pour formation de cadres et animateurs pour la jeunesse : 3^{ème} alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#)

- durée : **6 jours ouvrables** par an maximum.

Congé de représentation : 5^{ème} alinéa de [l'article 11](#) du [décret 86-83](#) et [décret 2005-137](#) du 28 septembre 2005, relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires du congé de représentation.

- durée : **9 jours ouvrables** par an maximum. Ne peut excéder 12 jours avec les deux premiers congés référencés ci-dessus.

❖ **Titre V du décret 86-83 : Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles**

Congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles

• **Congé parental de droit** : [article 19](#) du [décret 86-83](#).

Le congé est accordé, sur leur demande, à la mère ou au père à l'occasion de chaque naissance ou chaque adoption.

- **ancienneté** d'au moins **un an** dans l'emploi à l'arrivée de l'enfant ;
- demande : au moins **un mois** avant le **début du congé** ;
- renouvellement : congé accordé par période de 6 mois renouvelables. Les **demandes de renouvellement** doivent être présentées **deux mois** au moins avant l'**expiration de la période de congé parental** en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental ;
- durée du congé 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 leur rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours prévus au 2° de l'[article 19](#) de la loi du 11 janvier 1984 et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats de ces concours dans les corps de fonctionnaires de l'Etat.

• **Congé en vue d'adoption** : [article 19 bis](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants.

- durée : **six semaines** par agrément ;
- demande : au moins **deux semaines avant le départ** par lettre recommandée (date et durée envisagée du congé).

• **Congés de solidarité familiale** : [article 19 ter](#) du [décret 86-83](#)

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.

- durée : **trois mois** renouvelable une fois.

L'agent demande par écrit de bénéficier du congé de solidarité familiale dans les conditions suivantes :

- 1° Soit pour **une période continue d'interruption d'activité** dont la durée maximale est celle mentionnée ci-dessus ;
- 2° Soit **par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs** dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois ;
- 3° Soit **sous forme d'un service à temps partiel** dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % du temps de service que les agents exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer. Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Ce congé n'est pas rémunéré, cependant, le bénéficiaire du congé de solidarité familiale perçoit une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (voir sur [service-public.fr](#), l'article intitulé « [Fonction publique : congé de solidarité familiale](#) »).

• **Congé d'une durée maximale de trois ans** : [article 20](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé pour : **élever un enfant âgé de moins de huit ans**, pour **donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, suivre son conjoint ou le partenaire** avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

- être employé depuis plus d'un an ;
- durée maximale de **trois ans** éventuellement renouvelable ;
- le congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'agent, voire, à la date de réception de la demande, en cas d'urgence.
- l'agent sollicite, au moins **trois mois** avant le terme du congé, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

• **Congé de présence parentale** : [article 20 bis](#) du [décret 86-83](#)

Le congé est accordé, au père et à la mère, quand un **enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap** rendant une **présence soutenue indispensable**.

- demande, par écrit au moins **15 jours avant le début d'un congé**, accompagnée d'un certificat médical ;
- durée : **maximum 310 jours** ouverts au cours d'une période de 36 mois ;
- les jours de congé de présence parentale sont assimilés à des jours d'activité à temps plein pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

• **Congés pour raisons de famille** : [article 21](#) du [décret 86-83](#)

Dans la mesure où les **nécessités du service** le permettent, l'agent non titulaire peut solliciter, pour raisons de famille, l'octroi d'un congé sans rémunération.

- durée : **15 jours par an** au maximum

• **Congés pour création d'une entreprise** : [article 23](#) du [décret 86-83](#)

Dans la mesure **compatible avec l'intérêt du service**, un congé, sans rémunération, peut être accordé pour créer ou reprendre une entreprise.

- Durée : **un an** renouvelable une fois
- demande : **deux mois avant congé**, par lettre recommandée ;
- l'agent sollicite, au moins **trois mois avant le terme du congé**, le renouvellement de son congé ou sa demande de réemploi par lettre recommandée avec accusé de réception.

• **Pour les congés accordés dans le cadre des articles 20, 22 et 23 du décret 86-83**, si l'agent, physiquement apte, a sollicité son réemploi dans le délai mentionné ci-dessus, il est réemployé, au terme du congé, dans les conditions définies à [l'article 32](#) du [décret 86-83](#).

Si l'agent n'a pas fait connaître sa décision dans le délai mentionné ci-dessus, l'agent est présumé renoncer à son emploi. L'administration informe sans délai par écrit l'agent des conséquences de son silence. **En l'absence de réponse de l'agent dans un délai de quinze jours à compter de la réception de ce courrier, il est mis fin, de plein droit et sans indemnités, au terme du congé, au contrat de l'agent.**

L'agent peut demander, dans les mêmes conditions que celles mentionnées ci-dessus, qu'il soit mis fin au congé avant le terme initialement fixé. Cette demande est adressée à l'administration en respectant un préavis de trois mois au terme duquel l'agent est réemployé dans les conditions définies à [l'article 32](#) du [décret 86-83](#).

Toutefois, en cas de motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage, les conditions de réemploi définies à [l'article 32](#) s'appliquent dès réception par l'administration de la demande de réemploi de l'agent.

❖ **Titre VI du décret 86-83 : Absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve.**

• **Congé pour exercer des fonctions de membre du gouvernement ou un mandat parlementaire** : [article 25](#) du [décret 86-83](#)

L'agent non titulaire appelé à exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre de l'Assemblée nationale ou du Sénat ou du Parlement européen est placé en congé sans traitement pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

- Au **terme de ses fonctions** ou de son mandat, **réintégration**, à la demande de l'agent, dans les **deux mois suivant la date à laquelle l'agent a avisé son employeur**.

• **Congé pour activité dans la réserve opérationnelle** : [article 26](#) du [décret 86-83](#)

L'agent non titulaire qui accomplit les **obligations du service national** actif est placé en **congé sans traitement**. L'agent libéré du service national est réemployé, s'il en a formulé la demande par **lettre recommandée** au plus tard dans **le mois suivant sa libération**, sur son précédent emploi ou dans un emploi équivalent dans les conditions de réemploi définies aux articles [32](#) et [33](#).

L'agent non titulaire qui accomplit une **période d'instruction obligatoire** est mis en **congé avec traitement** pour la durée de cette période.

L'agent non titulaire qui accomplit soit **une période d'activité dans la réserve opérationnelle** sur son temps de travail pour une **durée inférieure ou égale à trente jours** cumulés par année civile, soit **une période d'activité dans la réserve de sécurité civile** d'une **durée inférieure ou égale à quinze jours** cumulés par année civile est mis en **congé avec traitement** pour la **durée de la période considérée** et en **congé sans traitement** pour la **période excédant ces durées**.

L'agent non titulaire qui accomplit sur son temps de travail une **période d'activité ou de formation dans la réserve sanitaire** mentionnée à l'article L. 3132-1 du code de la santé publique est placé en **congé avec rémunération** pendant **toute la durée de la période** considérée. Les dispositions des chapitres II à V du titre III du livre Ier de la troisième partie du code de la santé publique lui sont applicables durant cette période.

Au terme d'une **période d'activité dans l'une des réserves mentionnées** au présent article, l'agent est **réemployé sur son précédent emploi** ou un emploi équivalent, dans les **conditions de réemploi définies aux articles 32 et 33**.

Les **périodes d'activité dans ces réserves** sont **prises en compte** pour la détermination des **droits à congé annuel**.

❖ **Titre VII du décret 86-83 : Condition d'ouverture des droits soumis à condition d'ancienneté**

[Article 27](#) du [décret 86-83](#) :

« Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, les congés prévus aux titres III, IV, V et VI **ne peuvent être attribués au-delà de la période d'engagement restant à courir.** »

[Article 28](#) du [décret 86-83](#) :

« I. - Les congés prévus aux articles 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19 ter, 20 bis, 21 et 26 sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V et au travail à temps partiel.

Les congés non énumérés à l'alinéa ci-dessus ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

II. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin temporaire, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux articles 12, 14, 15 est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration d'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois.

La durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés non mentionnés à l'alinéa précédent est décomptée à compter de la date à laquelle le contrat en cours a été initialement conclu, même si depuis lors il a été renouvelé.

III. - Pour les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent, la durée de service requise pour l'ouverture des droits à congés prévus aux titres III, IV et V est calculée compte tenu de l'ensemble des services accomplis auprès de l'administration de l'Etat ou de l'établissement public ayant recruté l'agent, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas quatre mois. »

[Article 31](#) du [décret 86-83](#) :

« Pour le décompte des périodes de référence prévues au présent titre toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité quelle que soit la durée d'utilisation journalière. »

❖ **Titre VIII du décret 86-83 : Condition de réemploi.**

[Article 32](#) du [décret 86-83](#) :

« A l'issue des congés prévus au titre IV, aux articles 20, 20 bis, 21, 22 et 23 du titre V et à l'article 26 du titre VI, les agents physiquement aptes et qui remplissent toujours les conditions requises sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service.

Dans le cas contraire, ils disposent d'une priorité pour être réemployés sur un emploi ou occupation similaire assorti d'une rémunération équivalente. »

[Article 33](#) du [décret 86-83](#) :

« Les cas de **réemploi des agents contractuels** prévus au présent titre ne sont **applicables** qu'aux **agents recrutés par contrat à durée indéterminée** ou par **contrat à durée déterminée** lorsque le **terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée** et pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat. »

Représentation et droits syndicaux

FICHE 15

AESH

Déc. 2015

1. Participation au Conseil d'école et au Conseil d'administration des EPLE

✓ **Écoles primaires** : le directeur d'école peut autoriser les AESH à assister à certaines séances avec voix consultative

Il est anormal que la participation au Conseil d'École ne soit pas de droit pour les accompagnants des élèves en situation de handicap.

✓ Établissements scolaires du second degré

Les AESH sont :

- électeurs dans le collège des personnels d'enseignement et d'éducation à condition qu'ils exercent pour une durée au moins égale à 150 heures.
- éligibles s'ils sont nommés pour l'année scolaire.

2. Commission Consultative Paritaire (CCP) académique compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves, comprenant en nombre égal des représentants de l'Administration et des représentants des non titulaires.

Sont électeurs, les AESH exerçant les fonctions au titre desquelles la commission a été instituée et remplissant les conditions suivantes :

- 1° Justifier d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois, en cours à la date du scrutin, dans les écoles publiques, les établissements ou les services situés dans le ressort territorial de la commission ;*
- 2° Etre en fonctions depuis au moins deux mois à la date du scrutin,*
- 3° Etre, à la date du scrutin, en activité, en congé rémunéré ou en congé parental.*

Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux **licenciements** intervenant postérieurement à la période d'essai et aux **sanctions disciplinaires** autres que l'avertissement et le blâme. Elles peuvent en outre être consultées sur toute **question d'ordre individuel** relative à la situation professionnelle des personnels relevant de leur compétence.

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

3. Droits syndicaux

Chaque AESH d'éducation a droit aux mêmes autorisations d'absence pour exercice du droit syndical que tous les autres agents

✓ Heure mensuelle d'information syndicale

Il a la possibilité d'assister chaque mois pendant ses heures de service, s'il le désire, à une réunion d'information syndicale d'une durée d'une heure (posée par l'organisation syndicale de son choix).

Cette heure mensuelle prend la forme de trois demi-journées dans le 1^{er} degré.

✓ Autorisations spéciales d'absence

Il peut assister aux réunions syndicales et, lorsqu'il est mandaté par son organisation syndicale, participer aux activités institutionnelles de celle-ci (toujours sur le temps de service avec maintien de la rémunération).

✓ Congé de formation syndicale

Il a droit à 12 jours ouvrables pour sa formation syndicale, avec maintien de sa rémunération.

Il doit déposer ses demandes d'autorisation d'absence en respectant des délais (*voir avec le syndicat et l'alerter immédiatement en cas de refus de l'employeur*).

✓ Droit de grève

Ce droit concerne tous les salariés, donc tous les AESH quelle que soit leur affectation.

4. Recours

Comme tout agent de la Fonction publique, titulaire ou non, les AESH peuvent saisir le Tribunal

Administratif en cas de litige avec l'administration. Pour cela, il est préférable de contacter le service juridique de la **CGT-Éduc'action** pour vous aider dans vos démarches.

[Art. D411-1](#) du code de l'éducation

[Art. R421-26](#) du code de l'éducation

[Art. 1-2](#) du décret 86-83
[Arrêté du 27 juin 2011](#).

Voir sur notre site national le « [Guide juridique des Commissions Consultatives Paritaires \(CCP\)](#) »

[Paragraphe I.3.c](#) de la [circulaire du 8 juillet 2014](#)

[Décret 82-447](#) du 28 mai 1982

[Art.5](#) du décret 82-447
[Arrêté du 29 août 2014](#).

[Art. 13](#) du décret 82-447 du 28 mai 1982

[Art. 11](#) du décret 86-83
[Décret n°84-474](#) du 15 juin 1984

[Point 7](#) du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946
[Articles L.2512 à L.2512-5](#) du code du travail
[Circulaire FP du 30 juillet 2003](#)

Réf. des textes :

- Décret n° [86-83](#) du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat
- Circulaire n° [1262](#) du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.
Modifications du décret du 17 janvier 1986 introduites par le décret du 12 mars 2007.

Titre X du décret no 86-83 du 17 janvier 1986 :

Suspension et discipline

Art. 43. - En cas de faute grave commise par un agent non titulaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité définie à l'article 44. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent non titulaire suspendu conserve sa rémunération et les prestations familiales obligatoires. Sauf en cas de poursuites pénales, l'agent ne peut être suspendu au-delà d'un délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité précitée, l'intéressé, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'agent non titulaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charge de famille.

Art. 43-1. - Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent non titulaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

Art. 43-2. - Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

- 1° L'avertissement ;
 - 2° Le blâme ;
 - 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
 - 4° Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.
- La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée.

Art. 44. - Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

La délégation du pouvoir de procéder au recrutement emporte celle du pouvoir disciplinaire. Toutefois, le pouvoir disciplinaire peut, en ce qui concerne les sanctions de l'avertissement et du blâme, être délégué indépendamment du pouvoir de procéder au recrutement, et le pouvoir de procéder au recrutement indépendamment du pouvoir disciplinaire.

L'agent non titulaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire est envisagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier

individuel et de tous documents annexes et à se faire assister par les défenseurs de son choix.

L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

Commission consultative paritaire :

L'article 1-2 du décret 86-83 précise :

« Dans toutes les administrations de l'Etat et dans tous les établissements publics de l'Etat, il est institué, par arrêté du ministre intéressé ou par décision de l'autorité compétente de l'établissement public, une ou plusieurs commissions consultatives paritaires comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels mentionnés à l'article 1er.

Lorsque les effectifs d'agents non titulaires d'un établissement sont insuffisants pour permettre la constitution d'une commission consultative paritaire en son sein, la situation des personnels concernés est examinée par une commission consultative paritaire du département ministériel correspondant désignée par arrêté du ministre intéressé.

Ces commissions sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. (Cet alinéa ainsi que le précédent sont repris pour former l'article 19 de l'arrêté du 27 juin 2011, abstraction faite des mentions indiquées en rouge, car introduites par l'article 1 du décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret 86-83 du 17 janvier 1986 -).

Lorsque la commission consultative paritaire doit se prononcer en matière disciplinaire, seuls les représentants du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentants de l'administration, sont appelés à délibérer

Un arrêté du ministre intéressé ou une décision de l'autorité compétente de l'établissement public détermine sa composition, son organisation et son fonctionnement ainsi que les modalités de désignation des représentants des catégories d'agents concernés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux autorités administratives indépendantes n'ayant pas de personnalité morale propre dans les conditions et selon les modalités fixées par l'organe compétent de cette autorité. »

Le paragraphe III de la circulaire 2008-087 relative aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions d'enseignement, d'éducation, d'orientation, de surveillance et d'accompagnement des élèves et relevant du MEN, précise dans son point B:

B. Cas particulier de la procédure disciplinaire (Voir [Titre X](#) du [décret 86-83](#)).

[L'article 43-1](#) du décret du 17 janvier 1986 établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agents non titulaires. [L'article 43-2](#) du même décret prévoit l'échelle des sanctions applicables. Il s'agit de :

- 1) l'avertissement ;
- 2) le blâme ;
- 3) l'exclusion temporaire de fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- 4) le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Quelle que soit la sanction envisagée, **l'agent a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel** et de tous documents annexes. Il a également le **droit de se faire assister du défenseur de son choix**. L'administration doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

S'agissant des **deux sanctions les plus graves**, l'exclusion temporaire de fonctions et le licenciement, **la CCP doit obligatoirement être consultée** avant le prononcé de la sanction. Les personnels représentés respectivement au sein de chaque commission étant de même niveau de catégorie, les commissions siègent en formation plénière en matière disciplinaire. »

La circulaire FP n° 1262 du 26 novembre 2007 précise dans son **paragraphe 10 – SUSPENSION ET DISCIPLINE** :

« L'intitulé du [titre X](#) du décret du 17 janvier 1986 est modifié afin d'introduire la suspension de fonctions.

10-1. Suspension de fonctions

La suspension de fonctions est une mesure conservatoire et provisoire, prévue par [l'article 43](#) nouveau du décret du 17 janvier 1986. Elle permet, dans l'attente d'un jugement pénal ou du prononcé d'une sanction à son encontre, d'écarter l'agent du service, s'il a commis une faute grave ou une infraction pénale de droit commun.

La faute grave s'entend soit de manquements graves aux obligations professionnelles soit de la commission d'infractions de droit commun, la faute ou l'infraction pouvant avoir été commise en service ou en dehors du service.

Le pouvoir de prononcer la suspension de fonctions appartient à l'autorité dotée du pouvoir de procéder au recrutement, c'est-à-dire soit le ministre ou son délégataire, soit le directeur d'établissement public.

La suspension de fonctions est une mesure administrative, dépourvue de caractère disciplinaire. A 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 : au droit à un défenseur de son choix, à la consultation de la C.C.P. compétente ou à la consultation du dossier. Elle ne rompt pas le lien unissant l'agent à son administration. L'agent non titulaire suspendu, tout comme le fonctionnaire dans la même situation, conserve sa rémunération, ainsi que les prestations familiales obligatoires.

L'agent non titulaire qui n'est pas rétabli dans ses droits en raison des poursuites pénales peut subir une retenue de sa rémunération qui ne peut être supérieure à la moitié de celui-ci.

Un agent public qui, en raison des procédures disciplinaire ou pénale dont il fait l'objet, subit une retenue sur rémunération et qui ne fait l'objet d'aucune sanction pénale ou disciplinaire au terme des procédures engagées à son encontre, peut prétendre au remboursement des retenues effectuées sur sa rémunération (CE Ass. 29 avril 1994 Colombani).

La durée de la suspension ne peut être supérieure à quatre mois. En tout état de cause elle ne peut excéder la durée du contrat restant à courir.

Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

La suspension prend fin dans trois hypothèses :

- à l'issue du délai de 4 mois :

Si l'agent ne fait l'objet d'aucune poursuite pénale, il est rétabli dans ses fonctions. A noter que le rétablissement dans les fonctions n'implique cependant pas l'abandon des poursuites disciplinaires.

- à tout moment avant le terme des 4 mois :

L'administration a toujours la possibilité de mettre fin à une mesure de suspension s'il lui apparaît que l'agent non titulaire peut rejoindre son poste sans inconvénient pour le fonctionnement du service. La fin de la suspension n'a pas pour effet obligatoire l'abandon des poursuites disciplinaires.

- au jour du prononcé de la sanction disciplinaire, si la sanction est prononcée avant l'expiration des 4 mois :

La suspension ne peut se poursuivre après le prononcé de la sanction même si le délai de 4 mois n'est pas expiré.

- à l'issue des poursuites pénales :

L'agent qui ne fait plus l'objet de poursuites pénales, c'est-à-dire à l'encontre duquel l'action publique est éteinte, doit être rétabli dans ses fonctions, avant de faire l'objet, si l'autorité disciplinaire l'estime nécessaire, et si les poursuites disciplinaires sont légalement fondées, d'une sanction disciplinaire.

La suspension ne peut être rétroactive et prend effet à compter de sa notification.

10-2. Procédure disciplinaire

[L'article 43-1](#) établit le principe de la responsabilité disciplinaire des agents non titulaires, en cas de manquement aux obligations auxquelles ils sont soumis et les conditions de déclenchement de leur responsabilité. Dès lors qu'une faute a été commise par un agent non titulaire, l'autorité qui a procédé à son recrutement peut prononcer une sanction qui doit être motivée et proportionnée à la faute commise. Cette appréciation est effectuée sous le contrôle du juge administratif.

10-2-1. L'enquête disciplinaire

L'enquête est indispensable car la sanction doit être motivée en fait et en droit et c'est à l'administration qu'il appartient de démontrer que les faits reprochés ont existé et qu'ils méritent d'être sanctionnés. C'est sur elle que repose la charge de la preuve de l'existence des faits reprochés.

L'enquête va permettre dans un premier temps de vérifier la réalité matérielle des faits reprochés, et de vérifier leur imputabilité à l'agent.

La responsabilité de l'intéressé peut être écartée, si les faits reprochés sont dus :

- soit à un événement imprévisible, indépendant de la volonté de l'intéressé et insurmontable ;

- soit à un état pathologique entraînant son irresponsabilité ; il est donc indispensable de faire procéder aux examens médicaux nécessaires afin d'éclairer l'autorité ayant pouvoir disciplinaire chaque fois que l'état de santé de l'intéressé paraît le justifier ou que ce moyen de défense peut être allégué.

Cette enquête va permettre dans un second temps de qualifier les faits reprochés, c'est-à-dire d'identifier l'obligation professionnelle enfreinte et de retenir conséquemment la qualification du manquement qui lui correspond.

10-2-3. L'information de l'agent et le respect de ses droits

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'agent, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, il est conseillé à l'administration d'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 individuel (cf. point 2.12.1. Selon [l'article 44](#) du décret du décret 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.

10-2-4. Le prononcé de la sanction

Les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction.

La sanction ne peut être choisie que parmi celle figurant sur l'échelle prévue par [l'article 43-2](#) du décret du 17 janvier 1986.

Celui-ci reprend pour la majorité d'entre elles, les dispositions de [l'ancien article 43](#). Cependant, il modifie la durée de l'exclusion temporaire, compte tenu de la durée des contrats qui peut désormais être indéterminée. L'exclusion temporaire peut être prononcée pour une durée maximale de six mois pour un agent en CDD et pour une durée maximale d'un an pour un agent en CDI.

Enfin, il rappelle le principe de motivation des décisions prises en matière disciplinaire. Ce principe signifie que la décision de sanction doit comporter l'ensemble des éléments de faits et de droit sur lesquels elle repose. En somme, le descriptif des faits reprochés et la mention des textes visés. L'agent doit en effet, pouvoir comprendre la raison pour laquelle il est sanctionné dès la première lecture de la décision.

Enfin aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.

Procédures que doit obligatoirement mettre en œuvre un chef d'établissement à l'égard d'un AESH :

1° Licenciement pour faute :

Lorsqu'un AESH commet une faute grave (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun), l'employeur est amené à prendre une sanction disciplinaire. La sanction disciplinaire doit être proportionnelle aux faits reprochés.

Quand les faits sont graves et que la présence de l'AESH dans l'établissement apparaît incompatible avec l'intérêt du service, l'AESH peut être immédiatement suspendu de ses fonctions pour permettre d'engager et de conduire à son terme la procédure disciplinaire. La durée de la suspension à titre conservatoire ne peut excéder quatre mois. La durée ne peut toutefois excéder celle du contrat. La durée peut être prolongée en cas de poursuites pénales. Si à l'expiration du délai de 4 mois aucune décision n'a été prise, l'AESH, sauf s'il fait l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

L'AESH suspendu conserve sa rémunération et ses prestations familiales obligatoires.

Les quatre sanctions disciplinaires applicables sont énumérées à [l'article 43-2](#) du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 : avertissement - blâme - exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois - licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le chef d'établissement conserve entière compétence pour mener la procédure disciplinaire ([article 44](#) du texte).

Les sanctions d'avertissement et de blâme sont les deux sanctions que le chef d'établissement peut prendre en respectant la procédure disciplinaire (communication intégrale du dossier et assistance d'un défenseur de son choix) sans consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

Les sanctions d'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois et de licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement ne peuvent être prises par le chef d'établissement qu'après la consultation de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

Procédure :

L'employeur doit respecter la procédure suivante :

- Établir un rapport relatant les faits reprochés en y annexant toutes les pièces (témoignages, plaintes...) permettant de fonder le comportement fautif.

- Notifier le rapport à l'AESH pour qu'il en prenne connaissance.
- Convoquer l'AESH à un entretien préalable de licenciement dans le cadre de l'engagement d'une procédure disciplinaire et l'informer que lors de cet entretien il peut se faire assister d'un défenseur de son choix et consulter l'intégralité de son dossier administratif.
- L'informer lors de l'entretien des conséquences du licenciement pour faute (licenciement sans préavis et sans indemnité) et de la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves où il devra comparaître.
- Demander par courrier adressé au Recteur la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.
- Transmettre au Recteur tous les éléments du dossier de l'AESH.
- Notifier la décision de sanction après la consultation de la Commission Consultative Paritaire avec les voies et délais de recours par lettre recommandée avec accusé de réception.

A noter : La commission compétente émet un avis qui ne lie pas l'employeur dans sa décision. Cependant, dans le cas où le chef d'établissement souhaitera infliger une sanction plus sévère que l'avis émis par la Commission Consultative Paritaire, **la motivation de la décision devra préciser de façon explicite le motif qui le conduit à s'écarter de l'avis.**

2° Licenciement pour insuffisance professionnelle :

L'insuffisance professionnelle est caractérisée quand un AESH n'a pas les compétences requises pour exercer les missions qui lui sont confiées.

L'insuffisance professionnelle ne doit pas être confondue avec un comportement fautif qui relève de la sanction disciplinaire. L'employeur doit donc démontrer, par des motifs précis, que l'AESH a fait preuve d'incapacité, d'inaptitude au service.

Procédure :

L'employeur doit respecter la procédure suivante :

- Établir un rapport relatant l'insuffisance professionnelle.
- Notifier le rapport à l'AESH pour qu'il en prenne connaissance.
- Convoquer l'AESH à un entretien préalable de licenciement pour insuffisance professionnelle et l'informer que lors de cet entretien il peut se faire assister d'un défenseur de son choix et consulter l'intégralité de son dossier administratif.
- L'informer lors de l'entretien des conséquences du licenciement (versement d'une indemnité et préavis à respecter) et de la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.
- Demander par courrier adressé au Recteur la saisine de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.
- Transmettre au Recteur tous les éléments du dossier de l'AESH.
- Notifier la décision de licenciement après la consultation de la Commission Consultative Paritaire par lettre recommandée avec accusé de réception. La commission compétente émet un avis qui ne lie pas l'employeur dans sa décision.

La décision de licenciement doit être motivée. Elle doit mentionner la date d'effet du licenciement compte tenu du droit à congé et du délai de préavis. Elle doit comporter les voies et délais de recours.

3° Licenciement pour abandon de poste :

Lorsqu'un AESH ne se présente pas à son poste de travail sans en avoir reçu l'autorisation (congés annuels, autorisation d'absence...) ou sans avoir fourni de justificatif d'absence (arrêt de travail...) son employeur le met en demeure de reprendre ses fonctions, sous peine d'être licencié sans observation d'une procédure disciplinaire.

Procédure :

L'employeur doit respecter la procédure suivante :

- Envoyer une mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception.
- Si l'AESH ne reprend pas ses fonctions, ne reprend pas contact avec l'établissement ou ne transmet pas de justificatif d'absence, il faut notifier la décision de licenciement motivée par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi que les voies et délais de recours.

Autorisations d'absence et cumul d'emplois

FICHE 17

AESH

Déc. 2015

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Référence texte : [Circulaire MEN n° 2002-168](#) relative aux autorisations d'absence de droit et facultatives

| LES AUTORISATIONS D'ABSENCE DE DROIT | |
|--|---|
| NATURE | TEXTES DE REFERENCE |
| <p>Travaux d'une assemblée publique élective Mis à part l'exercice du mandat de sénateur ou député qui conduit le fonctionnaire élu à être placé en position de détachement, des autorisations d'absence sont accordées pour permettre à un membre d'un conseil municipal, général ou régional, de participer :</p> <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, selon le cas. <p>Indépendamment des autorisations d'absence prévues ci-dessus, les maires, les adjoints, les conseillers municipaux des communes de 3 500 habitants au moins, les présidents et membres des conseils généraux, les présidents et membres des conseils régionaux ont droit à un crédit d'heures leur permettant de disposer d'une part, du temps nécessaire à l'administration de la commune, du département, de la région ou de l'organisme auprès duquel ils les représentent, d'autre part, à la préparation des réunions et des instances où ils siègent. Ce crédit d'heures est forfaitaire et trimestriel.</p> <p>Les agents contractuels de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics administratifs bénéficient des mêmes garanties.</p> | <p>Instruction n° 7 du 23 mars 1950</p> <p>Code général des collectivités territoriales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Art. L. 2123-1 à L. 2123-3 : sur les conditions d'exercice des mandats municipaux ; - Art. L. 3123-1 à L. 3123-5 : sur les conditions d'exercice des mandats départementaux ; - Art. L. 4135-1 à L. 4135-5 : sur les conditions d'exercice des mandats régionaux. |
| <p>Participation à un jury de la cour d'assises</p> | <p>Lettre FP/7 n° 6400 du 2 septembre 1991</p> |
| <p>Autorisation d'absence à titre syndical</p> <ul style="list-style-type: none"> - des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants des organisations syndicales pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions de leurs organismes directeurs, dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation (art. 13) ; - autorisations d'absence sont accordées aux représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger aux réunions et groupes de travail du conseil commun de la fonction publique, du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires, des commissions consultatives paritaires, des comités économiques et sociaux régionaux, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, du comité interministériel d'action sociale, des sections régionales interministérielles et des commissions ministérielles d'action sociale, des conseils d'administration des organismes sociaux ou mutualistes, y compris les organismes de retraite, des organismes publics chargés de promouvoir la diversité dans la fonction publique, ainsi que des conseils d'administration des hôpitaux et des établissements d'enseignement (art. 15). - les personnels sont autorisés, s'ils le souhaitent, à participer à l'heure mensuelle d'information syndicale (art. 5). | <p>Décret n° 82-447 du 28 mai 1982, relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique Circulaire FP n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 Arrêté du 29 août 2014</p> |
| <p>Examens médicaux obligatoires</p> <p>Autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - liés à la grossesse ; - liés à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents. | <p>Article L122-25-3 du code du travail Directive n°92/85/CEE du 19 octobre 1992 Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et la sécurité</p> |
| <p align="center">LES AUTORISATIONS D'ABSENCE FACULTATIVES</p> <p align="center">Ces autorisations ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du chef d'établissement. Ces autorisations peuvent être accordées sous certaines réserves</p> | |
| <p align="center">La liste complète de ces autorisations est formulée dans les pages 3 et 4 de la circulaire MEN n° 2002-168</p> | |

Les principales autorisations d'absence facultatives:

| | |
|---|---|
| Candidature à un concours de recrutement ou un examen universitaire ou professionnel : | 48 heures par concours avant le début de la première épreuve Les deux jours d'absence doivent porter sur des jours ouvrables : ils ne peuvent donc recouvrir les dimanches, jours fériés ou jours de vacances, et doivent s'ajouter à ceux-ci ; par contre, ils doivent comprendre les samedis et les autres jours de la semaine, même si l'agent intéressé ne travaille pas ce ou ces jours-là. 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 Selon le point I.5 de la circulaire n° 2014-083 du 8-7-2014, relative aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap, les AESH bénéficient d'autorisations d'absence sans récupération pour suivre la formation et se présenter aux épreuves du diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. |
| Événements familiaux : | - mariage : 5 jours ouvrables - PACS : 5 jours ouvrables |
| Autorisations d'absence liées à la naissance ou à l'adoption : | 3 jours ouvrables au conjoint ne bénéficiant pas du congé de maternité ou d'adoption, cumulables, le cas échéant, avec le congé de paternité, qui est de 11 jours ouvrables au plus, inclus dans une période de quinze jours consécutifs entourant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, ou de 18 jours en cas de naissances multiples. |
| Absences pour enfant malade : | Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux personnels 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. Le nombre de jours dans l'année est le suivant : - si les deux parents peuvent bénéficier du dispositif, pour chacun : 6 jours pour un 100%, 5,5 pour un 90%, 5 pour un 80%, 3 pour un 50% ; - si l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation : 12 jours pour un 100%, 11 pour un 90%, 9,5 pour un 80%, 6 pour un 50%. Si les autorisations susceptibles d'être autorisées ont été dépassées, une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante. |
| Rentrée scolaire : | Facilités d'horaires accordées aux père et mère de famille des agents, lorsqu'elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service |
| Fêtes religieuses : | Selon leur confession, les agents peuvent obtenir des autorisations d'absence, dans la mesure où leur absence demeure compatible avec le fonctionnement normal du service |

CUMUL D'EMPLOIS

Les AESH ne sont pas autorisés à exercer une ou plusieurs activités privées lucratives ([article 25 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983](#)).

Cependant, ils peuvent être autorisés à cumuler une activité accessoire à leur activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires sous réserve d'avoir obtenu la délivrance d'une autorisation par l'autorité dont relève l'agent intéressé ([décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 relatif au cumul d'activités des fonctionnaires, des agents non titulaires de droit public et des ouvriers des établissements industriels de l'Etat](#))

Dès qu'un AESH est amené à percevoir une rémunération de la part d'un organisme public (GRETA, collectivités territoriales, ...) autre que l'EPLE dans lequel il exerce à titre principal, il doit solliciter par la voie hiérarchique, **une demande d'autorisation de cumul** auprès de son chef d'établissement ou du Recteur s'il est en CDI.

Les conditions :

Les agents ont la possibilité de cumuler une ou plusieurs activités publiques, sous certaines conditions :

- ✓ Les activités publiques ne doivent pas constituer un emploi au sens de l'article 7 du décret du 29 octobre 1936 c'est-à-dire : « toute fonction qui, en raison de son importance, suffirait à occuper à elle seule l'activité d'un agent et dont la rémunération, quelle que soit sa dénomination, constituerait à raison de sa quotité un traitement normal pour l'agent ».
- ✓ La durée totale de travail (toutes activités publiques confondues) ne doit pas excéder la durée légale d'un emploi à temps complet soit 1607 heures annuelles.
- ✓ Les accompagnants des élèves en situation de handicap concernés doivent formuler une demande d'autorisation de cumul auprès de l'employeur principal (quotités de travail à préciser).

Pour bénéficier du cumul, **l'AESH doit occuper un emploi à temps incomplet.**

Un AESH peut être titulaire de plusieurs contrats de travail, dans la limite d'une quotité de service totale correspondant à un temps complet.

Exemples :

- ✓ Un AESH peut-être titulaire de 2 contrats de travail à mi-temps dans 2 établissements scolaires, sans faire une demande de cumul.
- ✓ Un AESH exerçant à temps incomplet peut régulièrement être recruté par ailleurs en qualité de contractuel, dans la limite d'une quotité de service totale correspondant à un temps complet.

Paragraphes II et III de la [circulaire n° 2014-083](#) du 8-7-2014.

✓ **II. Reprise en qualité d'accompagnement des élèves en situation de handicap des personnes exerçant ou ayant exercé les fonctions d'auxiliaire de vie scolaire :**

Pour chacun des cas évoqués ci-après, le passage en CDI est soumis à la règle de continuité des services : les **six années d'exercice effectif** des fonctions doivent avoir été accomplies de manière continue, ou discontinue si les interruptions entre deux contrats sont **inférieures ou égales à quatre mois**.

1. Assistants d'éducation - auxiliaires de vie scolaire

Il est rappelé tout d'abord que les dispositions de [l'article 124](#) de la [loi du 29 décembre 2013](#) ne concernent que les AED exerçant les fonctions d'AVS.

a. AED-AVS parvenus au terme de six années d'exercice des fonctions

Vous veillerez à proposer un CDI aux AED arrivés au terme de six années d'exercice effectif des fonctions d'AED-AVS et qui souhaitent continuer à exercer ces fonctions. Comme indiqué au [point I. 3. B.](#) ci-dessus, une quotité de temps de travail au moins équivalente à celle du CDD précédent doit leur être proposée, sauf situation particulière.

Par ailleurs, les personnes dont les contrats n'avaient pas pu être renouvelés du fait de cette limite et qui souhaitent exercer de nouveau ces fonctions, peuvent être réengagées pour répondre aux besoins du service et, dans ce cas, directement en CDI.

b. AED-AVS repris en CDD transitoire

Par note DGRH B1-3 du 27 août 2013, il vous a été demandé de maintenir dans leurs fonctions par CDD de dix mois les AED-AVS dont le contrat ne pouvait pas être renouvelé parce qu'ils étaient parvenus au terme de leurs six années d'engagement au plus tard le 1er janvier 2013. Vous veillerez à proposer un CDI, au plus tard au terme de leur CDD actuel, à ceux qui souhaitent continuer à exercer ces fonctions.

En application du point II. de [l'article 124](#) de la [loi du 29 décembre 2013](#), ce CDI doit prévoir une quotité de travail au moins égale à celle prévue par le CDD précédent et peut modifier les lieux d'exercice de la personne.

c. AED-AVS justifiant de moins de six années d'exercice des fonctions

Lors du renouvellement de leur engagement, un CDD d'AESH devra leur être proposé selon les modalités précisées au [point I. 1. C.](#) ci-dessus, soit par l'État, soit par l'établissement.

Leurs services antérieurs en qualité d'AED-AVS seront comptabilisés comme des services d'AESH pour le calcul des six années ouvrant l'accès au CDI.

d. AED-AVS ayant exercé différentes fonctions au cours de leurs années d'engagement

Seules les fonctions d'AVS sont concernées par la loi. Toutefois, une attention bienveillante pourra être portée à titre exceptionnel sur la situation de certains agents qui ne rempliraient pas intégralement les critères permettant d'entrer dans le nouveau dispositif.

e. Personnes ayant été engagées successivement par contrat d'AED-AVS puis par CUI-CAE

Les personnes recrutées en dernier lieu en CUI-CAE après avoir exercé durant six années en qualité d'AED-AVS remplissent la condition d'ancienneté rappelée au [point A.](#) ci-dessus : si elles souhaitent continuer à exercer ces fonctions et compte tenu des besoins du service, elles peuvent bénéficier d'un CDI.

En revanche, si le temps passé en contrat d'AED-AVS préalablement au CUI-CAE est d'une durée inférieure à six années, l'engagement en CUI-CAE étant en toute hypothèse d'une durée supérieure à quatre mois, ni la condition d'ancienneté, ni celle de continuité des services ne sont remplies. Ces personnes ne peuvent donc être engagées qu'en CDD d'AESH et le calcul des six années part alors de ce nouvel engagement.

2. Cas des personnes parvenant au terme de deux années d'engagement en CUI-CAE

Ces personnes, qui ont acquis une expérience professionnelle dans le domaine de l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap, peuvent bénéficier d'un recrutement en qualité d'AESH. Elles sont alors engagées en CDD d'AESH en bénéficiant, le cas échéant, de la dispense de diplôme, et peuvent accéder au CDI au terme de six années en CDD.

3. Cas des personnes engagées par une association après six années d'AED-AVS

Le [décret n° 2009-993](#) du 20 août 2009 portant application du dernier alinéa de [l'article L. 351-3](#) du code de l'éducation a permis aux associations ayant conclu une convention avec l'État pour la prise en charge de l'aide individuelle aux élèves en situation de handicap de recruter des AED-AVS dont le contrat ne pouvait plus être renouvelé du fait de la limite maximale de six ans fixées par la loi.

Dès lors que les six années d'AED-AVS précédant le recrutement par l'association auront été accomplies de manière continue, ou discontinue si les interruptions entre deux contrats ont été inférieures à quatre mois, les personnes qui le souhaitent peuvent être réemployées pour répondre aux besoins du service, et ce directement en CDI.

✓ **III. Accompagnement des personnels en situation de handicap**

Des personnes peuvent également être recrutées pour assurer l'accompagnement des **personnels en situation de handicap**, dans les conditions applicables aux AESH exposées ci-dessus. Les modalités de reprise en qualité d'AESH de celles qui exercent actuellement ces fonctions doit être traitée selon le cas comme indiqué au [point II](#) ci-dessus.



Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.) Prénom

Adresse personnelle

Code postal Ville.....

Tél..... E-mail.....

Établissement

Code postal Ville.....

CGT Educ'action - 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex

CGT Educ'action - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale

263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 –

FERC-CGT - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43

NOS COORDONNÉES LOCALES

Vous pouvez consulter sur le [site national](#) de la **CGT-Éduc'action à la rubrique « [AESH](#) » nos publications revendicatives.**

Lire tout particulièrement le « [6 pages "Spécial AESH" de la CGT-Éduc'action](#) » (mai 2015)