

GUIDE AESH
Accompagnant des Élèves
en Situation de Handicap

I. LES CONDITIONS D'EMPLOI	Page 4	VIII. LES CONGÉS DE MALADIE	Page 38
<ul style="list-style-type: none"> 1. Le statut 2. Le recrutement 3. Le contrat 4. L'allocation chômage 		<ul style="list-style-type: none"> 1. La couverture sociale 2. Le congé de maladie ordinaire 3. Le cas de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail 4. Le congé de grave maladie 5. Les dispositions communes aux congés de maladie 6. Le droit à reclassement en cas d'inaptitude physique 7. Le temps partiel thérapeutique 	
II. L'ACCÈS AU CDI ET LA MOBILITÉ DE L'AESH EN CDI	Page 10	IX. LES AUTRES CONGÉS	Page 43
<ul style="list-style-type: none"> 1. L'accès au CDI 2. La mobilité de l'AESH en CDI 		<ul style="list-style-type: none"> 1. Les congés rémunérés 2. Les congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles 	
III. L'EXERCICE DES FONCTIONS	Page 12	X. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE	Page 48
<ul style="list-style-type: none"> 1. Les missions 2. Le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL) 3. Les obligations de service 4. Le cumul d'activités 5. Les congés payés 6. L'appréciation de la valeur professionnelle 		<ul style="list-style-type: none"> 1. Les autorisations d'absence pour événements familiaux 2. Les autorisations d'absence pour raison de santé 3. Les autorisations d'absence pour études, concours, examens et vie scolaire 4. Les autorisations d'absence pour devoir de citoyenneté 5. Les autorisations d'absence pour fonctions publiques électives 6. Les autorisations d'absence pour raison personnelle 7. Les autorisations d'absence à titre syndical 	
IV. LA RÉMUNÉRATION	Page 20	XI. LA SUSPENSION ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	Page 53
<ul style="list-style-type: none"> 1. Le calcul du traitement 2. Le réexamen de la rémunération 3. Les indemnités 4. Les prélèvements obligatoires sur les salaires 		<ul style="list-style-type: none"> 1. La suspension 2. La procédure disciplinaire 	
V. L'ACTION SOCIALE	Page 27	XII. LA FIN DE FONCTION	Page 54
<ul style="list-style-type: none"> 1. L'accès aux PIM 2. L'accès aux ASIA 3. L'accès aux aides financières exceptionnelles 		<ul style="list-style-type: none"> 1. La fin de contrat 2. Le licenciement 	
VI. LES DROITS ET OBLIGATIONS	Page 29		
<ul style="list-style-type: none"> 1. Les droits 2. Les obligations 3. La Commission Consultative Paritaire (CCP) 			
VII. LA FORMATION PROFESSIONNELLE	Page 33		
<ul style="list-style-type: none"> 1. Les différentes formations 2. Le compte personnel de formation 3. Les congés de formation 			

Ce guide s'adresse aux Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap, plus connus sous l'acronyme AESH.

Il contient de nombreuses informations nécessaires à la défense de leurs droits et intérêts, au bon déroulement de leurs missions et enfin au respect de leurs obligations.

La loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » affirme le droit pour chaque enfant à une scolarisation en milieu ordinaire, au plus près de son domicile. Elle précise également le cadre de l'accessibilité pour tous et de la compensation du handicap. L'accompagnement de l'élève par un Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) était déjà l'une des modalités possibles de cette compensation.

Pourtant, depuis les Assistants d'Éducation avec des missions d'AVS (AED/AVS), en passant par les personnels en contrats aidés (les « Emplois jeunes » d'abord puis les contrats CUI-CAE) jusqu'aux AESH, force est de constater que l'Éducation nationale n'a cessé d'avoir recours à des personnels précaires pour mettre en œuvre l'inclusion scolaire.

Certes, depuis la version initiale du décret du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH, quelques améliorations ont été apportées à leur cadre de gestion, dont la plus récente, qui date de la rentrée de septembre 2023, est la possibilité d'être CDIé après un premier CDD de 3 ans.

Cependant, les temps - et de facto les salaires - incomplets restent la norme, et la grille indiciaire entrée en application le 1^{er} septembre 2023 ne permet toujours pas aux AESH de sortir d'une rémunération indigente et indécente.

Or, pour le SNALC, le rôle, l'investissement et les conditions de travail extrêmement difficiles de ces personnels nécessitent la création d'un statut de fonctionnaire de catégorie B, un vrai salaire, une véritable formation et l'abandon des PIAL et des PAS.

Une professionnalisation de leur métier est non seulement indispensable mais également urgente. Le point de rupture a été atteint pour beaucoup d'entre elles et eux : en atteste le nombre de congés maladie pour épuisement professionnel, de démissions et de demandes de rupture conventionnelle.

Faire de l'inclusion scolaire une priorité politique est plus que louable. En revanche, le faire en sacrifiant 132000 AESH n'est pas acceptable pour le SNALC.

Malheureusement, à l'heure où nous achevons l'actualisation de ce guide, et depuis la dernière Conférence Nationale du Handicap (CNH) du 26 avril 2023, le pouvoir en place propose - entre autres - la transformation des PIAL en Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS).

Le SNALC continuera à combattre toutes les mesures qui vont à l'encontre de la professionnalisation du métier d'AESH et des besoins en accompagnement individualisé et à défendre les AESH jusqu'à la reconnaissance pleine et entière de leur profession. ■

Danielle ARNAUD,

secrétaire nationale chargée des contractuels,

aesh-avs@snalc.fr



I. LES CONDITIONS D'EMPLOI

1. LE STATUT

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

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

➔ [Article L917-1](#) du code de l'éducation précisant les dispositions spécifiques relatives aux accompagnants des élèves en situation de handicap durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne..

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

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

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

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

➔ [L'arrêté du 27 juin 2014](#) **relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des accompagnants des élèves en situation de handicap.**

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

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

➔ [La circulaire 2019-090 du 5 juin 2019](#) précisant le cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap. Cette circulaire se substitue au I (conditions de recrutement et d'emploi des AESH) et aux annexes de la circulaire n°2014-083 du 8 juillet 2014 portant conditions de recrutement et d'emploi des AESH, ainsi qu'aux sections 5.1 et 6.1 de la circulaire du 3 mai 2017.

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

➔ [L'arrêté du 23 octobre 2019](#) fixant le cahier des charges des contenus de la formation continue spécifique des accompagnants d'élèves en situation de handicap concernant l'accompagnement des enfants et adolescents en situation de handicap prévu à l'article L. 917-1 du code de l'éducation.

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

➔ [Le décret 2021-1106 du 23 août 2021](#) modifiant les dispositions relatives à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap.

➔ [Le décret 2023-597 du 13 juillet 2023](#) définissant les conditions dans lesquelles, lorsque l'Etat conclut un nouveau contrat avec une personne ayant exercé pendant

trois à six ans en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap en vue de poursuivre ses missions, le contrat peut être à durée indéterminée.

2. LE RECRUTEMENT

A - LES CONDITIONS GÉNÉRALES

Le recrutement d'un AESH n'est soumis à aucune condition de nationalité.

L'AESH peut être engagé s'il remplit les conditions suivantes, prévues par l'article 3 du décret 86-83 :

➔ si, étant de nationalité française :

- ▶ il jouit de ses droits civiques ;
- ▶ il n'a fait l'objet d'aucune condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions dans un état étranger ;
- ▶ les mentions portées au bulletin n°2* de son casier judiciaire sont compatibles avec l'exercice des fonctions.
- ▶ les éventuelles mentions portées sur le fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes sont compatibles avec les fonctions d'AESH.

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

➔ si, étant de nationalité étrangère ou apatride :

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

lité étrangère ou apatrides peuvent faire l'objet d'une enquête de la part de l'administration, destinée à s'assurer qu'elle peut les recruter ;

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

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

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

B - LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT

L'article L. 917-1 du code de l'éducation autorise l'**État, les Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL)**, c'est-à-dire essentiellement les collèges et les lycées) et **les établissements d'enseignement privés sous contrat** à recruter des AESH en contrat à durée déterminée (CDD).

Remarque : À partir de 2025, tous les contrats des AESH devraient être conclus par les recteurs ou DASEN par délégation.

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.

C - LES CONDITIONS DE DIPLÔME

Trois voies de recrutement sont possibles.

Pour être employé comme AESH, le candidat doit :

- ▶ soit être titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Il s'agit essentiellement du **DEAES** (Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social) ;
- ▶ soit justifier d'une **expérience professionnelle d'au moins neuf mois** dans les domaines de l'accompagnement des personnes, élèves ou étudiants en situation de handicap, accomplie notamment dans le cadre d'un contrat conclu sur le fondement de l'article [L. 5134-19-1 du](#)

[code du travail](#) (par exemple les AVS en CUI-CAE ou PEC) ;

- ▶ soit justifier d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau 4 (baccalauréat), ou d'une qualification reconnue au moins équivalente conformément au [décret 2018-666 du 27 juillet 2018](#).

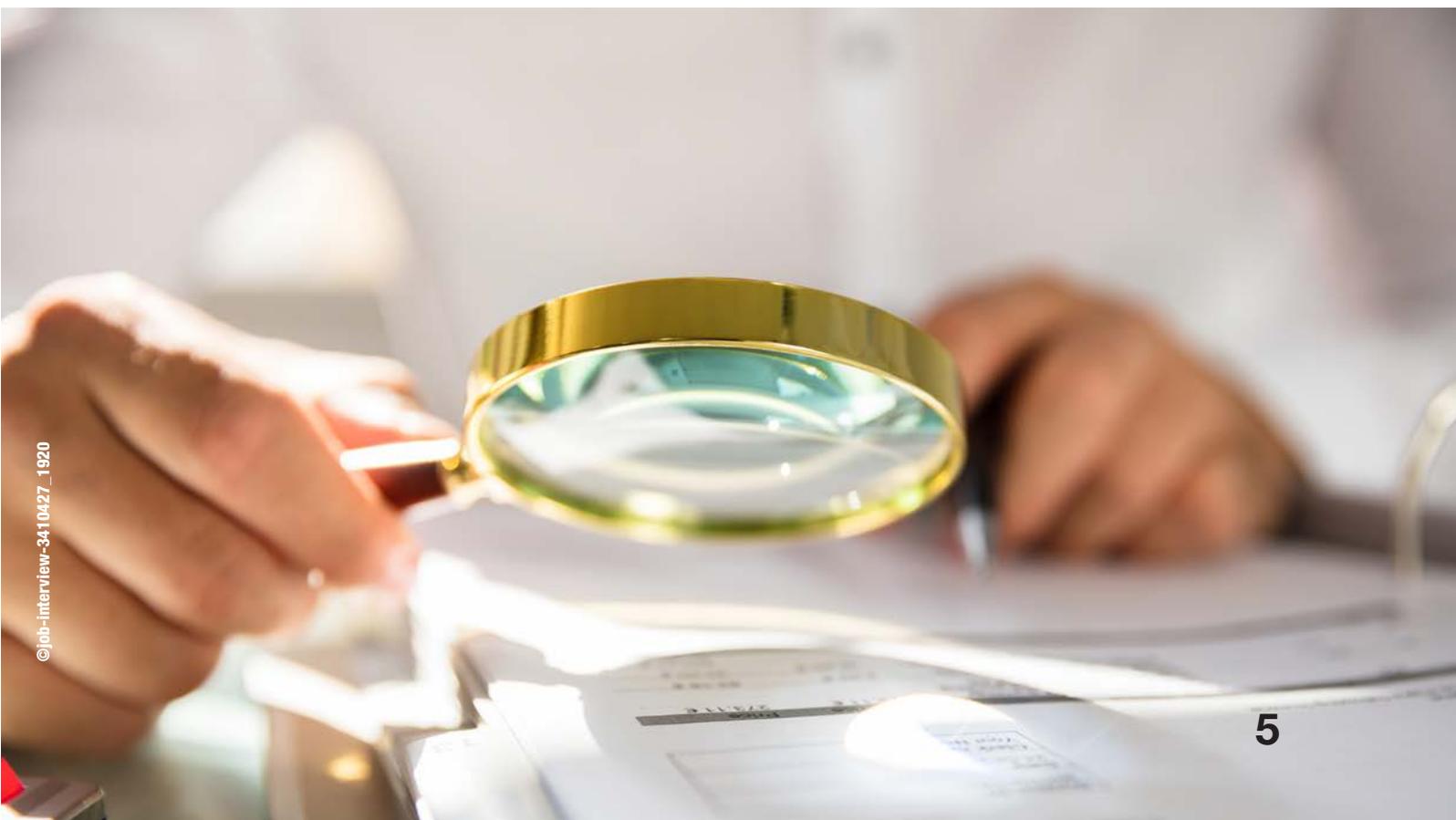
Remarques :

- Les AESH diplômés du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme équivalent pourront notamment accompagner les élèves en situation de handicap en classes de seconde, première ou terminale.
- Le second point concerne notamment les personnes recrutées par contrats aidés (CUI-CAE/PEC) ainsi que les personnes recrutées par une association ou un groupement d'associations ayant conclu une convention avec l'État, y compris celles qui ne sont plus en CUI-CAE/PEC ou salariées d'une association au moment où elles présentent leur candidature.

D - LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

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

Pour cette étape, le candidat adressera sa demande à l'**IA-DASEN de son département**. Il accompagnera sa lettre de motivation de son curriculum vitae attestant soit qu'il possède le diplôme demandé ou un équivalent, soit qu'il a exercé pendant au moins neuf mois des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire de personnes en situation de handicap. Cette demande peut se faire par courrier, par courriel, ou sur une



plateforme en ligne mais le candidat peut aussi se rendre directement à la DSDEN où il pourra alors faire connaître ses vœux de manière plus précise et pourra être informé en retour des possibilités de recrutement dans le département convoité.

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

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

Votre candidature sera alors examinée par une **commission de recrutement** installée par les inspecteurs d'académie.

En fonction des besoins recensés par la MDPH, la DSDEN répartit son contingent de postes auprès des PIAL.

Les candidats sont reçus par une **commission d'entretien**.

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

À savoir :

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

[Circulaire 2019-090 du 5 juin 2019](#)

3. LE CONTRAT

A - LA NATURE DU CONTRAT

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

B - LES MENTIONS OBLIGATOIRES LIÉES À LA RÉDACTION DU CONTRAT

Le contrat doit mentionner avec précision le motif du recrutement.

Le contrat doit être écrit et comporter également :

- ▶ sa date de prise d'effet et sa durée ;
- ▶ la durée d'une éventuelle période d'essai ;
- ▶ la définition du poste occupé ;
- ▶ la durée annuelle du service ;
- ▶ le nombre de semaines sur lequel est réparti ce service (41 semaines minimum) ;
- ▶ les conditions de rémunération ;
- ▶ la résidence administrative.

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

Remarque : Depuis le 1^{er} septembre 2023, conformément au décret 2023-845 du 30 août 2023, l'employeur a obligation d'informer les AESH sur les conditions d'exercice de leurs fonctions. Le document en annexe 4 de l'arrêté du 30 août 2023 présente le modèle de communication des informations et règles essentielles à l'exercice des fonctions des contractuels, dont les AESH, de la fonction publique d'État, donc de l'Éducation nationale. Plus d'informations sur ces nouvelles dispositions réglementaires dans notre article « Rédaction de vos contrats et informations : nouvelles règles pour l'administration », d'octobre 2023, disponible sur le site national du SNALC.

C - LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

Un certificat de travail doit être délivré à l'agent, par l'administration, le dernier jour du contrat et au plus tard dans les jours suivants son terme.

Ce certificat devra comporter les mentions suivantes :

- ▶ la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ;
- ▶ les fonctions occupées ;
- ▶ la durée de travail effectif (durée hebdomadaire et quotité de service) ;
- ▶ le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 86-83 17 janvier 1986).

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

D - LA PÉRIODE D'ESSAI

L'article 9 du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#) dispose que le contrat peut comporter une période d'essai et fixe les conditions de celle-ci.

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

- ▶ lorsqu'il s'agit d'un **premier contrat** de recrutement, il est préconisé d'avoir recours à la période d'essai, même si elle n'est pas obligatoire. Elle constitue en effet une garantie qui permet à l'administration d'évaluer les capacités professionnelles de l'agent et de permettre à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ;
- ▶ lorsqu'il s'agit d'un **renouvellement de contrat** par une même autorité administrative (recteur, IA-DASEN par délégation), avec un même agent pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, l'article 9 du même décret dispose qu'aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat.

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

Remarque : Un agent en CDI ou CDD changeant de département ou/et d'académie peut se voir (ce n'est pas une obligation) proposer une période d'essai suite au renouvellement de son contrat puisqu'en effet, l'autorité de recrutement ne sera pas la même.

Il en est de même en cas de changement d'autorité administrative que ce soit au sein d'une même académie ou d'un même département (passage d'un contrat DSDEN à un contrat rectorat par exemple).

E - LA DURÉE DU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

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

F - LE RENOUVELLEMENT DU CDD

Si le renouvellement en CDD est possible, il est relativement rare, depuis le 1^{er} septembre 2023. Lorsque le CDD est susceptible d'être reconduit, l'administration notifie à l'AESH son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

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

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

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

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

Conformément à l'article 3 du décret 2014-724 du 27 juin 2014, modifié par l'article 2 du décret 2023-597 du 13 juillet 2023, le contrat à durée déterminée peut être renouvelé pour une durée indéterminée.

G - LA MODIFICATION D'UN ÉLÉMENT SUBSTANTIEL DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'AESH recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'AESH, ou un changement de son lieu de travail.

Lorsqu'une telle modification est envisa-

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

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou en cas de refus par l'AESH, l'administration est en droit de licencier l'AESH.

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

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

Attention : Un changement d'école ou d'établissement au sein d'un PIAL ne constitue pas une modification d'un élément substantiel du contrat. Seul un changement de PIAL entre dans le cadre d'une modification d'un élément substantiel du contrat.

4. L'ALLOCATION CHÔMAGE

Les AESH bénéficient de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du privé ou que les autres contractuels de la Fonction publique.

Toutefois, la réforme de l'assurance chômage a prévu un certain nombre de nouveautés à partir du **1^{er} novembre 2019**.

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

- ▶ [Le décret 2019-796 du 26 juillet 2019, relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi](#)
- ▶ [Le décret 2019-797 du 26 juillet 2019, relatif au régime d'assurance chômage. \(décret modifié par le décret 2023-033 du 26 janvier 2023\)](#)

A - LES BÉNÉFICIAIRES

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

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

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

- ▶ La démission de l'AESH âgé d'au moins 18 ans, placé sous sauvegarde de justice, curatelle ou tutelle,



qui rompt son contrat de travail pour suivre son parent désigné mandataire spécial, curateur ou tuteur ;

- ▶ La démission de l'AESH salarié qui rompt son contrat de travail pour suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, salarié ou non salarié. Le nouvel emploi peut notamment être occupé à la suite d'une mutation au sein d'une entreprise, résulter d'un changement d'employeur décidé par l'intéressé ou correspondre à l'entrée dans une nouvelle entreprise par un travailleur qui était antérieurement privé d'activité ;

À savoir : à la suite de la démission, l'inscription à France Travail doit se faire à l'agence du nouveau lieu de résidence.

- ▶ La démission de l'AESH qui rompt son contrat de travail et dont le départ s'explique par son mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence, dès lors que moins de deux mois s'écoulent entre la date de la démission ou de la fin du contrat de travail et la date du mariage ou de la conclusion du pacte civil de solidarité ;
- ▶ La démission de l'AESH qui rompt son contrat de travail pour suivre son enfant handicapé admis dans une structure d'accueil dont l'éloignement entraîne un changement de résidence ;
- ▶ La démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont l'AESH déclare avoir été victime à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République ;
- ▶ La démission intervenue pour cause de changement de résidence justifié par une situation où l'AESH est victime de **violences conjugales** et pour laquelle il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République, d'un commissariat de police ou d'une gendarmerie.

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

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

Bon à savoir : L'article L 552-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) dispose : « Les agents contractuels recrutés par contrat à durée

indéterminée peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur. »

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

B - LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DE L'ARE

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

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

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

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

- ▶ être **inscrits** comme demandeur d'emploi ;
- ▶ être à la **recherche effective et permanente** d'un emploi ou accomplir soit une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, soit une action de formation non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation ;
- ▶ n'avoir pas quitté volontairement leur dernière activité professionnelle salariée ;
- ▶ ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite ;
- ▶ être **physiquement aptes** à l'exercice d'un emploi.

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

C - LA DURÉE D'INDEMNISATION

La durée d'indemnisation correspond au

nombre maximum de jours pendant lesquels l'AESH reçoit l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Elle dépend de ses périodes d'emploi, de son âge et de la date de fin de son dernier contrat de travail.

Ces règles s'appliquent depuis le 1er février 2023.

➔ Déterminer la période de référence

À partir de la date de fin du dernier contrat de travail :

- ▶ Pour tout type de contrat de travail : CDI ou CDD ;
- ▶ Pour toute durée du service : à temps plein ou à temps partiel ;
- ▶ En cas de licenciement, la date d'engagement de la procédure de licenciement est retenue.

Puis, remonter dans les 2 années précédentes, à partir de la dernière fin de contrat, pour trouver le début de la période de référence.

Si l'AESH a 53 ans ou plus le jour de la fin de son dernier contrat de travail, il faut remonter dans les 3 années précédentes.

➔ Ajuster le nombre de jours

Certains événements sont retirés du nombre de jours retenus pour le calcul de la durée d'indemnisation.

Un coefficient de 0,75 est appliqué au nombre de jours obtenus pour avoir la durée d'indemnisation nécessaire.

La durée d'indemnisation ne peut être ni inférieure à 182 jours calendaires, ni supérieure à 730 jours calendaires.

Pour les AESH privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 913 jours calendaires.

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

➔ Prolonger la durée d'indemnisation

Ce prolongement est possible dans deux cas :

- ▶ Si l'AESH arrive à la fin de ses droits à l'allocation, sa durée d'indemnisation peut être complétée à condition de suivre une formation qualifiante d'au moins 6 mois et inscrite dans le Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) élaboré avec son conseiller.

► En cas de dégradation de l'emploi constatée par un arrêté du ministère du Travail, un complément de fin de droits peut être attribué. Ce complément peut également être versé si l'AESH a déménagé et qu'à la fin de ses droits il réside en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin.

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

D - LA DÉTERMINATION DE L'ALLOCATION JOURNALIÈRE

➔ Le salaire de référence

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

Sont prises en compte dans le salaire de référence les rémunérations qui, bien que perçues en dehors de la période mentionnée au précédent article, sont néanmoins afférentes à cette période.

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

➔ Le salaire journalier de référence

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

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

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

➔ L'allocation journalière

L'allocation journalière est constituée par la somme :

- d'une **partie proportionnelle** au salaire journalier de référence fixée à 40,4 % de celui-ci ;
- et d'une **partie fixe** égale à 13,11 euros.

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

Le montant de l'allocation journalière ainsi déterminé ne peut être inférieur à **31,97 euros**.

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

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

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

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

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

Remarques :

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



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

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

L'allocation peut être réduite de 30 % à partir du 7^e mois d'indemnisation (sauf pour les demandeurs d'emploi qui ont 57 ans et plus). Le seuil d'application de dégressivité est régulièrement mis à jour.

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

E - LE DÉLAI D'ATTENTE OU DÉLAI DE CARENCE

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

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

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

F - LES DROITS RECHARGEABLES

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

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

De même, un allocataire qui reprend le travail avant la fin de sa période d'indemnisation peut reporter ses droits non utilisés pour plus tard. ■



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

1. L'ACCÈS AU CDI

L'article L. 917-1 du code de l'éducation prévoit que les AESH peuvent accéder à un CDI après trois à six ans d'exercice de la fonction. Ce même article indique également : « Un décret définit les conditions dans lesquelles, lorsque l'État conclut un nouveau contrat avec une personne ayant exercé **pendant trois à six ans** en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap en vue de poursuivre ses missions, **le contrat peut être à durée indéterminée** ».

Il s'agit du [décret 2023-597 du 13 juillet 2023](#).

Cette possibilité d'accéder au CDI après un premier CDD de 3 ans est entrée en application le 1^{er} septembre 2023.

Ce contrat est signé par le recteur d'académie ou par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur d'académie.

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

Bon à savoir : Dans la pratique, dès qu'un AESH a exercé en cette qualité dans le cadre d'un CDD de trois ans mené jusqu'à son terme, son renouvellement est conclu pour une durée indéterminée.

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

Remarques :

- Lorsque l'AESH justifie de six ans de services publics d'AESH avant la fin de son CDD en cours, celui-ci est requalifié en contrat à durée indéterminée.

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

➔ Calcul de l'ancienneté

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

- ▶ Les « services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, **sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois** » ;
- ▶ Les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel comptent comme un service à temps plein ;
- ▶ En cas de changement d'académie, de département ou de PIAL, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les années d'ancienneté de CDD nécessaires pour le CDI.

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

Remarques :

- Le congé maternité et le congé parental n'interrompent pas le contrat même si leurs durées ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'ancienneté pour l'accès au CDI.
- Les modalités de passage en CDI des personnes chargées de fonctions d'auxiliaires de vie scolaire dans l'ancien dispositif sont précisées dans la partie II. de la [circulaire 2014-083 du 8 juillet 2014](#).

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

➔ Délais et modalités de notification

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

- ▶ Organiser un entretien préalable à la notification de cette décision. Lors de cet entretien, l'administration informe l'AESH, de vive voix, de la décision qui a été prise de reconduire son contrat*.
- ▶ Respecter un délai de prévenance de trois mois précédant le terme de l'engagement pour faire connaître son intention de renouveler le contrat, décret 86-83 du 17 janvier 1986, article 45*.

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

Comme dans le cas d'un renouvellement à durée déterminée, l'AESH dispose alors d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi. Ce délai part du jour de la réception de la proposition de l'administration. La lettre de l'administration doit préciser le délai dans lequel l'intéressé est tenu de répondre.

L'AESH qui refuse l'avenant ou le nouveau contrat proposé pour la transformation de son contrat de travail en CDI est maintenu en fonction jusqu'au terme du CDD.

2. LA MOBILITÉ DE L'AESH EN CDI

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

A - LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES (ARTICLE 22 DU DÉCRET 86-83 DU 17 JANVIER 1986)

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

B - LE CONGÉ DE MOBILITÉ (ARTICLE 33-2 DU DÉCRET 86-83 DU 17 JANVIER 1986)

Ce congé est prévu pour permettre à l'AESH d'être recruté par la même administration (« même personne morale de droit public ») ou par une autre administration (« autre personne morale de droit public »), tout en conservant la possibilité de retrouver son

emploi précédent sous réserve des nécessités de service.

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

Le CDI est suspendu pendant toute cette période.

L'AESH doit solliciter ce congé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. L'administration est tenue d'y répondre dans un délai de deux mois. En cas de décision implicite de rejet, l'intéressé pourra demander à l'administration les motifs qui fondent la décision de refus.

Ce congé est accordé **sous réserve des nécessités de service** pour trois ans renouvelables dans la limite de six ans. Le renouvellement du congé est sollicité par l'AESH au moins deux mois avant son terme par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

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

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

À savoir :

- Si l'AESH a bénéficié d'un congé de mobilité, il ne peut y prétendre de nouveau que s'il a repris ses fonctions pendant au moins trois ans (Circulaire DGAFP du 20 octobre 2016).
- Si l'AESH bénéficie d'une offre de recrutement en CDI lors de son congé mobilité, il doit démissionner de son administration d'origine pour être recruté par son nouvel employeur.

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

C - LA PORTABILITÉ DU CDI

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

Remarque :

- Avec la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, la portabilité du CDI devient pour les AESH, **en cas de réemploi** par une autre autorité

de recrutement, une obligation et non une possibilité, comme c'est le cas encore pour les autres contractuels de la fonction publique.

- Pour rappel, la portabilité du CDI n'implique pas nécessairement la conservation des clauses du contrat. L'AESH est régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

À retenir : L'article 71 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 crée la portabilité du CDI entre les 3 versants de la Fonction publique, là où précédemment cette portabilité n'était possible qu'au sein d'une même fonction publique.

Dorénavant, un AESH en CDI au sein de l'Éducation nationale pourra être recruté directement en CDI par tout employeur public (autres administrations de l'État, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière). ■



©iStock.com/antrel_r

III. L'EXERCICE DES FONCTIONS

1. LES MISSIONS

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

A - DE L'AIDE INDIVIDUALISÉE À L'AIDE COLLECTIVE

La circulaire 2017-084 du 3 mai 2017 divise les missions des AESH en trois catégories :

l'aide humaine individuelle, l'aide humaine mutualisée et l'accompagnement collectif dans les Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire (ULIS).

Par conséquent, il existe trois catégories d'aides : des aides individualisées, des aides mutualisées, des aides collectives.

► Aide individualisée

L'aide est destinée à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, dans le respect de la notification de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Cette notification précise donc le temps d'accompagnement par semaine (temps de scolarisation exprimé en heures) et les

activités principales pour lesquelles l'élève doit être accompagné.

Enfin, cette aide est accordée lorsque l'aide mutualisée ne permet pas de répondre aux besoins de l'élève.

Pour le SNALC, un AESH qui apporte une aide individuelle ne devrait pas concomitamment apporter son aide à un autre élève en situation de handicap.

Remarque : Le gouvernement d'Emmanuel MACRON souhaite que l'Éducation nationale puisse décider du nombre d'heures attribué à un élève ayant une notification individuelle de la CDAPH. Ce à quoi le SNALC s'oppose fermement.

► Aide mutualisée

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

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

► Aide collective

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

Il accompagne les élèves de l'ULIS lors des temps d'inclusion dans les classes. Les élèves d'un dispositif ULIS relèvent tous d'une orientation de la CDAPH, mais l'aide collective n'est pas notifiée par cette dernière. Il s'agit d'un appui spécifique relevant de la décision de l'Éducation nationale.

Remarques :

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

B - LES ACTIVITÉS DES AESH

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

L'AESH exerce sous le contrôle de l'enseignant, dans le but de favoriser l'autonomie de l'élève (ou des élèves) dans ses (leurs) apprentissages en fonction des stratégies

pédagogiques des enseignants, dans une approche relevant de l'étayage et sans se substituer à l'élève (ou aux élèves) qu'il accompagne. L'AESH peut aussi avoir pour mission de sécuriser l'environnement de l'élève ou de lui apporter la protection nécessaire quand la situation ou le contexte l'impose.

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

- participe, **avant** le démarrage effectif de l'accompagnement, à **une rencontre** avec un autre représentant de l'équipe éducative (professeur, directeur d'école, chef d'établissement ou son adjoint), l'élève concerné et sa famille, celle-ci visant à instaurer un **dialogue** pour la meilleure prise en compte possible des besoins de l'élève et à apporter des réponses adaptées en lien avec le PPS, tout en confortant son rôle (si l'AESH suit plusieurs élèves, plusieurs rencontres sont organisées) ;
- a un accès effectif aux entretiens, outils et documents utiles (livret du parcours inclusif de chaque élève accompagné, projet pédagogique de la classe, projet d'école et d'établissement) ;
- contribue au suivi et à la mise en œuvre du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) des élèves concernés ;
- est associé aux réunions des Équipes de Suivi de la Scolarisation (ESS) ;
- peut participer aux réunions des équipes pédagogiques, ainsi qu'aux dispositifs École ouverte et stages de réussite, dès lors que l'élève qu'il accompagne est concerné ;
- peut participer à des temps d'échanges de pratiques entre pairs, entre AESH et enseignants ou entre membres du RASED ou de l'ULIS dans l'objectif d'améliorer les modalités de prise en charge des situations de handicap.

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

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

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

- ➔ Accompagnement des élèves dans la vie quotidienne

- ✓ Assurer les conditions de sécurité et de confort
 - observer et transmettre les signes révélateurs d'un problème de santé ;
 - s'assurer que les conditions de sécurité et de confort sont remplies.
- ✓ Aide aux actes essentiels de la vie
 - assurer le lever et le coucher ;
 - aider à l'habillage et au déshabillage ;
 - aider à la toilette (lorsque celle-ci est assimilée à un acte de la vie quotidienne et n'a pas fait l'objet de prescription médicale), et aux soins d'hygiène de façon générale ;
 - aider à la prise de repas. Veiller si nécessaire au respect du régime prescrit, à l'hydratation et à l'élimination ;
 - veiller au respect du rythme biologique.
- ✓ Favoriser la mobilité
 - aider à l'installation matérielle de l'élève dans les lieux de vie considérés ;
 - permettre et faciliter les déplacements de l'élève dans l'établissement ou à l'extérieur (vers ses différents lieux de vie considérés, le cas échéant dans les transports utilisés) ainsi que les transferts (par exemple du fauteuil roulant à la chaise de la classe).

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

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

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

hension et dans l'application des consignes pour favoriser la réalisation de l'activité conduite ;

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

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

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

À retenir : Lors de sorties scolaires, l'AESH ne peut être compté comme personnel dans le taux d'encadrement et la surveillance des élèves de la classe. Aucune modification des plages de travail indiquées dans l'emploi du temps de l'AESH ne peut intervenir sans concertation avec le coordonnateur du PIAL* et/ou l'employeur.

- Lors de sorties scolaires sans nuitée, s'il y a modification d'emploi du temps, le coordonnateur du PIAL* et/ou l'employeur doivent donner leur accord formel via le directeur d'école ou le chef d'établissement.
- Lors de sorties scolaires avec nuitée, l'AESH peut accompagner l'élève sur la base du volontariat et après accord de son employeur. D'une manière générale, la participation de l'élève à la sortie ne peut pas être conditionnée à la présence de l'AESH. Un protocole d'accord précisant les conditions horaires spécifiques de la sortie avec nuitée (emploi du temps indiquant la présence de l'AESH) doit être envoyé au coordonnateur du PIAL* un mois avant la date de la sortie. Un avenant au contrat sera alors établi.

➔ Sur les **temps d'éducation physique et sportive**, lorsque cela est nécessaire,

l'AESH peut accompagner l'élève en situation de handicap. Il lui apporte l'aide à la participation aux séances et à l'application des consignes de l'enseignant ou du maître-nageur (dans le cas d'une séance de natation). L'élève en situation de handicap, comme tous les élèves, est sous la responsabilité pédagogique et juridique de l'enseignant.

➔ La **surveillance des récréations** ne peut pas être confiée en pleine responsabilité à un AESH. L'AESH peut cependant être amené à accompagner les élèves en situation de handicap sur les temps de récréation si cet accompagnement est inscrit dans le PPS.

➔ L'AESH peut accompagner les élèves sur les **temps périscolaires** (restauration scolaire, garderie, étude...) **si la notification de la CDAPH le précise.**

Attention : La loi 2024-475 du 27 mai 2024 dispose que les AESH sont rémunérés par l'Etat durant le temps scolaire et le temps de pause méridienne (article 917-1 du code de l'éducation). Cette loi entre en vigueur à la rentrée scolaire 2024.

À partir d'une analyse collective (l'école ou l'établissement en lien avec le PIAL ou le PAS et la famille), et si l'élève en situation de handicap a besoin d'une aide sur le temps méridien, un AESH pourra signer un avenant (éventuellement pour une durée limitée) à son contrat – qu'il soit en CDD ou en CDI – lui permettant de prendre en charge cet accompagnement, en sus du temps scolaire, augmentant de facto sa quotité travaillée.

➔ Si l'élève accompagné est absent sur une courte durée (moins de 48 h), l'emploi du temps n'est pas modifié. En revanche, si l'absence de l'élève est plus longue, une modification provisoire de l'emploi du temps peut être effectuée jusqu'au retour de l'élève par le coordonnateur du PIAL*, le chef d'établissement, l'IEN ou le directeur d'école.

➔ En cas d'absence de l'enseignant, l'AESH continue à suivre les élèves dont il a la charge s'ils sont présents dans l'établissement ou l'école. Si les élèves sont répartis dans d'autres classes, l'AESH accompagne l'élève dans la classe d'accueil temporaire. L'élève est alors placé sous la responsabilité de l'enseignant de cette classe, tout en bénéficiant de la présence habituelle de son AESH.

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

* Des informations sur les PIAL sont disponibles dans le paragraphe 2. Le Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé (PIAL) de ce guide.

Attention : Comme le rappelle la circulaire 2019-090 du 5 juin 2019, dans le paragraphe 3.1 relatif aux fonctions exercées, **les AESH ne doivent pas se voir confier par les services académiques, par les écoles ou les établissements des tâches ne figurant pas dans les textes qui leur sont applicables.**

En cas de doutes sur les limites des missions des AESH, il faut se référer aux contenus écrits :

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

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

Au sein de chaque département, on peut identifier un ou plusieurs AESH référents dont la mission consiste à apporter un appui méthodologique aux AESH du territoire.

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

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

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

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

Cet accompagnement peut se dérouler hors présence de l'élève (lors d'un entretien entre pairs avec ou sans la présence de l'enseignant) ou pendant le temps de classe, en présence de l'élève et de l'en-

seignant. Le pilote ou le coordonnateur du PIAL peut solliciter l'aide de l'AESH référent autant que de besoin.

Références :

➔ [Arrêté du 29 août 2020](#) relatif aux missions et aux conditions de désignation des AESH référents

➔ [Décret 2020-1287 du 23 octobre 2020](#) portant création de l'indemnité d'AESH référent

2. LE PIAL

PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ

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

A - LA DÉFINITION ET LES OBJECTIFS D'UN PIAL

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

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

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

Attention : À la date où nous actualisons ce guide, les Pôles d'Appui à la Scolarité (PAS) n'ont toujours pas d'existence légale. Ils sont mis en œuvre dans plusieurs départements à titre expérimental.

Toutefois, dans une [proposition de loi visant à renforcer le parcours inclusif des élèves en situation de handicap](#), un amendement gouvernemental, adopté par l'Assemblée nationale à 48 voix « pour » (46 « contre »), entérine la transformation des PIAL en PAS, le 5 mai 2025. Le texte devrait être examiné en séance publique au Sénat le 19 juin prochain.

Une [circulaire ministérielle](#) datée du 3 juillet 2024 relative au [déploiement des PAS](#) a été publiée au BO du 4 juillet 2024.

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

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

Attention : Ces PIAL ont été présentés par le gouvernement comme la solution pour un meilleur accompagnement des élèves en situation de handicap grâce à un collectif d'intervenants mieux coordonnés. Or, on ne peut que constater qu'ils ont dégradé la qualité de l'accompagnement et les conditions de travail des AESH.

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

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

B - LA MISE EN ŒUVRE D'UN PIAL

- ▶ **La MDPH notifiée** une aide humaine auprès d'un élève en situation de handicap et **communiqué** auprès du service de l'école inclusive au sein de la DSDEN ;
- ▶ **L'IA DASEN pilote** l'ensemble des PIAL du département, **désigne** les IEN de circonscription et les chefs d'établissement comme responsables de PIAL et veille au bon fonctionnement du PIAL ;
- ▶ **Le Service de l'École Inclusive (SEI) affecte les AESH** en fonction des notifications d'aide humaine et des besoins remontés par les directeurs d'école et les chefs d'établissement et **assure la gestion administrative des contrats, le suivi de l'évolution de carrière et la formation initiale et continue des AESH ;**
- ▶ **L'IEN de circonscription ou le chef d'établissement pilote** le PIAL à l'échelle locale, **remonte** les besoins d'aide humaine auprès du SEI et **accueille les AESH à la rentrée sco-**

laire (présentation de leurs missions et des modalités de fonctionnement du PIAL, de l'ensemble des personnels avec lesquels ils seront amenés à travailler, du ou des élèves en situation de handicap à accompagner, et remise d'un **livret d'accueil AESH**) ;

- ▶ **L'équipe pédagogique et l'équipe éducative identifient** les besoins des élèves en situation de handicap et leurs évolutions au cours de l'année scolaire et mettent en œuvre les réponses adaptées aux besoins de l'élève (aide humaine, pédagogique, éducative), dans le respect de son PPS ;
- ▶ **Le coordonnateur du PIAL** anticipe les besoins d'aide humaine pour la prochaine rentrée scolaire, **favorise** la continuité de l'accompagnement, **arrête l'emploi du temps des AESH**, en concertation avec l'IEN de circonscription ou le directeur d'école ou le chef d'établissement et **module l'emploi du temps des AESH** en fonction des besoins des élèves et en concertation avec l'équipe pédagogique ou éducative (selon les cas).

Remarque : Le PIAL peut s'organiser selon trois modalités :

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

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

3. LES OBLIGATIONS DE SERVICE

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

A - LES LIEUX D'EXERCICE

Le contrat précise les établissements ou/et écoles du PIAL dans lequel exerce l'AESH ainsi que sa **résidence administrative**.

Au sein des établissements, l'AESH a accès aux outils et documents nécessaires à l'exercice de ses fonctions (matériel pédagogique, numérique, cahiers, stylos,

documents de suivi de l'élève, etc.) ainsi qu'aux espaces communs à l'ensemble des personnels (salle des personnels, salle des professeurs, salle des maîtres, photocopieurs, toilettes, etc.). Une adresse fonctionnelle de courrier électronique doit lui être attribuée.

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

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

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

L'emploi du temps de l'AESH intervenant au sein d'un PIAL inter-degrés est défini par le responsable de son pilotage, nommément désigné.

L'emploi du temps ainsi défini prend en compte les temps de déplacement d'un établissement ou d'une école à un autre établissement ou école au sein desquels l'AESH est affecté.

B - LE RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE ET FONCTIONNEL DES AESH

Dans le **second degré**, le **chef d'établissement** a **autorité** sur les AESH, et est chargé de l'**organisation de leur service**. Dans le **1^{er} degré**, cette responsabilité est exercée par l'**IEN de circonscription**.

En cas de service partagé entre plusieurs écoles ou établissements, ces autorités se coordonnent pour garantir à l'AESH une information claire et précise sur l'organisation de son service et de son emploi du temps.

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

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

C - LE TEMPS ET LA QUOTITÉ DE SERVICE

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

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

Le temps de service est calculé en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire attendue de l'AESH par **41 semaines.**

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

Ce temps de service inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre du plein exercice de ses missions :

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

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

Les semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps d'accompagnement.

Remarque : De très nombreuses informations sur les heures connexes sont disponibles dans l'un de nos articles : « [Heures sup' déguisées ou heures connexes](#) ».

Pour comptabiliser vos heures sur une année scolaire, vous pouvez utiliser l'outil mis à votre disposition par le SNALC : « [AESH : Je calcule mes heures connexes](#) ».

Le temps d'accompagnement du ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines. Dès lors, le temps de service hebdomadaire d'accompagnement du ou des élèves sert de référence pour la détermination du temps de service.

La quotité travaillée de l'agent est calculée selon la formule suivante :

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

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

Répartition du temps de travail annuel total

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Nombre de semaines (entre 41 et 45)	Temps de travail annuel total	Temps de travail annuel en présence de l'élève	Temps de travail connexe annuel	Quotité travaillée
20 heures	41 semaines	820 heures	720 heures	100 heures	52 %
24 heures	41 semaines	984 heures	864 heures	120 heures	62 %
24 heures	43 semaines	1032 heures	864 heures	168 heures	65 %
20 heures	45 semaines	900 heures	720 heures	180 heures	56 %
24 heures	45 semaines	1080 heures	864 heures	216 heures	68 %

Exemple 1

Temps de service **hebdomadaire** d'accompagnement : 24 heures
 Nombre de semaines : 41
 Quotité travaillée = (24 X 41) / 1607 = 984 / 1607 = 0.6123, soit **62%**

Exemple 2

Temps de service **hebdomadaire** d'accompagnement : 24 heures
 Nombre de semaines : 45
 Quotité travaillée = (24 X 45) / 1607 = 1080 / 1607 = 0.6721, soit **68%**

4. LE CUMUL D'ACTIVITÉS

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

Toutefois, l'AESH peut être autorisé à exercer, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées et n'affecte pas leur exercice.

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

Le code général de la fonction publique, [aux articles R123-1 à R123-16](#), liste précisément les activités autorisées ainsi que les conditions d'exercice de ces activités.

Ainsi, ce décret distingue :

- ▶ la poursuite de l'exercice d'une activité privée au sein d'une société ou d'une association à but lucratif (articles 123-3 et 123-4) ;
- ▶ le cumul d'activités des agents à temps non complet ou exerçant des fonctions à temps incomplet (articles 123-5 et 123-6) ;
- ▶ l'exercice d'une activité accessoire (articles R123,-7 à R123-13) ;

- ▶ la création ou la reprise d'une entreprise (article R123-14 à R123-16).

L'article R123-8 liste les activités accessoires susceptibles d'être autorisées dont, entre autres :

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

Remarque : Depuis le 28 décembre 2022, la conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés a été ajouté à la liste des activités susceptibles d'être autorisées (expérimental jusqu'au 27/12/25).

À retenir :

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

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

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

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

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



Attention :

- L'autorité compétente peut s'opposer au cumul d'activités ou à sa poursuite, si :
 - ▶ l'intérêt du service le justifie ;
 - ▶ les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée ou celles communiquées dans la déclaration sont inexactes ;
 - ▶ ce cumul est incompatible avec les fonctions exercées par l'agent ou l'emploi qu'il occupe au regard des obligations déontologiques mentionnées au chapitre IV de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ou des dispositions de l'article 432-12 du code pénal.
- Le cumul d'activité est soumis à autorisation. Sans préjudice de l'engagement de poursuites disciplinaires, le non-respect de cette règle et des règles sur le cumul en général, peut donner lieu au reversement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement.
- La production des œuvres de l'esprit, d'un roman par exemple, s'exerce librement, dans le respect des dispositions relatives aux droits d'auteur des agents publics.

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

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

5. LES CONGÉS PAYÉS

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

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

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

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

À savoir : L'article 1 du décret 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'État stipule : « Un jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours ».

L'AESH bénéficie de 14 heures de fractionnement que son employeur peut décider :

- ▶ soit de prendre en compte dans le calcul de son temps de travail et de sa quotité horaire (son temps de travail annuel est alors rapporté à 1 593 heures et non 1 607 heures) ;
- ▶ soit de lui permettre de disposer de deux journées supplémentaires de congés annuels.



©freepik

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

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

du 5 juin 2019

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

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

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

Plus de détails dans notre article : « [Mise au point sur la journée de solidarité](#) »

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

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

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

6. L'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

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

Il est préconisé de tenir un entretien à l'issue de la 1^{re} année de contrat. Cet entretien peut en effet permettre de vérifier la qualité du service rendu et d'en tirer les conséquences sur le plan du développement professionnel de l'agent. Le moment du renouvellement du contrat peut constituer des périodes privilégiées pour réaliser de tels entretiens. [L'arrêté du 27 juin 2014 comporte en annexe](#) les critères sur la base desquels doit être appréciée la valeur professionnelle de l'AESH.

➔ Compétences professionnelles et technicité :

- ▶ maîtrise technique de l'accompagnement d'élèves en situation de handicap ;
- ▶ implication dans l'actualisation de ses connaissances professionnelles, volonté de s'informer et de se former ;
- ▶ connaissance de l'environnement professionnel et capacité à s'y situer ;
- ▶ capacité d'anticipation et d'innovation ;
- ▶ capacité d'analyse, de synthèse et de résolution des problèmes ;
- ▶ qualités d'expression écrite ;
- ▶ qualités d'expression orale.

➔ Contribution à l'activité du service :

- ▶ capacité à partager l'information, à transférer les connaissances et à rendre compte ;
- ▶ dynamisme et capacité à réagir ;
- ▶ sens des responsabilités ;
- ▶ capacité de travail ;
- ▶ capacité à s'investir dans des projets ;
- ▶ sens du service public et conscience professionnelle ;
- ▶ capacité à respecter l'organisation collective du travail ;
- ▶ rigueur et efficacité (fiabilité et qualité du travail effectué, respect des délais, des normes et des procédures, sens de l'organisation, sens de la méthode, attention portée à la qualité du service rendu) ;
- ▶ contribution au respect des règles d'hygiène et de sécurité.

➔ Capacités professionnelles et relationnelles :

- ▶ autonomie, discernement et sens des initiatives dans l'exercice de ses attributions ;
- ▶ capacité d'adaptation ;
- ▶ capacité à travailler en équipe ;
- ▶ aptitudes relationnelles (avec le public et dans l'environnement professionnel), notamment maîtrise de soi.

[Modèle de compte rendu de l'entretien professionnel](#)

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

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

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

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

l'évaluation de l'AESH. Le directeur de l'école publique n'est pas compétent pour conduire les entretiens professionnels des AESH.

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

Conformément à l'article 1.4, III, du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#), **le recours hiérarchique doit être exercé dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de notification du compte rendu à l'AESH**. Le recteur dispose ensuite de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision pour notifier sa réponse.

En cas de réponse négative du recteur et si l'AESH le demande dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse du recteur, **la commission consultative paritaire (CCP) peut également demander la révision du compte rendu**.

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

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





IV. LA RÉMUNÉRATION

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

1. LE CALCUL DU TRAITEMENT

AESH : Grille de rémunération depuis le 1^{er} janvier 2024

NIVEAUX	Indice brut	Indice majoré	Durée
1 ^{er}	380	371	3 ans
2 ^e	399	375	3 ans
3 ^e	422	380	3 ans
4 ^e	430	385	3 ans
5 ^e	444	395	3 ans
6 ^e	457	405	3 ans
7 ^e	469	415	3 ans
8 ^e	486	425	3 ans
9 ^e	499	435	3 ans
10 ^e	512	445	3 ans
11 ^e	525	455	-

[Arrêté du 13 juillet 2023 modifiant l'arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](#)

La rémunération est versée mensuellement tout au long de la durée du contrat. La rémunération mensuelle brute de l'AESH s'obtient ainsi :

Rémunération mensuelle brute = Indice de rémunération x Valeur du point d'indice x Quotité travaillée (temps de service annuel de l'agent / 1607 heures)

Exemples : Un AESH nouvellement recruté est rémunéré pendant trois ans à

l'indice plancher ou échelon 1, soit l'indice majoré 371. Son contrat de travail prévoit qu'il réalise une durée hebdomadaire d'accompagnement d'élèves de 24 heures et que sa durée de service est répartie sur 41 semaines.

La rémunération mensuelle brute est ainsi calculée : $371 \times 4,92278 (1) \times (24 \text{ heures} \times 41 \text{ semaines} / 1607 \text{ heures}) = 371 \times 4,92278 \times 0,62 = 1132,33$

Soit un salaire mensuel brut de 1132,33 euros

⁽¹⁾ Depuis le 1^{er} juillet 2023, la valeur du

point d'indice est de 4,92278 euros

À titre indicatif, la rémunération mensuelle nette s'obtient en multipliant le salaire mensuel brut par 0,8037.

$1132,33 \times 0,8037 = 910,05$

Soit un salaire mensuel net de 910,05 euros

Remarque : Au moment du recrutement en tant qu'AESH, l'indice de rémunération correspond à l'indice plancher. Pour déterminer le niveau de rémunération au regard de la grille ci-des-

sus, tout nouveau contrat tient compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent en tant qu'AESH. Il revient alors à l'agent d'apporter la preuve d'une telle expérience, en fournissant notamment un exemplaire de ses contrats de travail.

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

Attention : Ce service n'est accessible qu'aux AESH sous contrat avec une DSDEN ou un rectorat.

Celui-ci remplace le bulletin papier qui ne pourra être obtenu que par dérogation (AESH en congé de grave maladie, AESH n'ayant pas accès à l'ENSAP sur leur lieu de travail...).

Cette dématérialisation des bulletins de salaire permet aux AESH d'accéder directement (à partir d'un ordinateur, d'une tablette ou d'un smartphone) sur le portail de l'ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public), ensap.gouv.fr, à leur bulletin de salaire, dans la journée ou dans les 48 heures suivant le versement du traitement sur leur compte bancaire. Un message alerte par mail les AESH dès que le bulletin est disponible.

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

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

Pour les AESH, on peut considérer ce bulletin de paye dématérialisé comme une avancée, car ils recevaient souvent tardivement leurs bulletins de paye, alors que ceux-ci sont indispensables pour percevoir des allocations de retour à l'emploi de France travail, la prime pour l'emploi. Néanmoins, l'espace ENSAP ne peut être activé qu'une fois que l'AESH a perçu un premier salaire complet, ce qui est rarement le cas en début de contrat, l'acompte n'étant pas considéré comme un salaire.

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

- ▶ « **Ma rémunération** » qui permet à l'AESH de consulter ses bulletins de paye, ses décomptes de rappel et ses attestations fiscales ;
- ▶ « **Ma retraite** » qui permet au fonctionnaire de consulter son compte individuel de retraite et d'obtenir une simulation de retraite. Par conséquent, les AESH n'y ont pas accès.

L'article 2 de l'[arrêté du 30 juillet 2018](#) précise que la consultation et l'impression de ces documents doivent être possibles depuis les lieux d'exercice et l'administration

doit mettre à la disposition des AESH «les équipements nécessaires leur permettant d'avoir accès à leur espace numérique sécurisé depuis leur lieu de travail».

Enfin, l'article 3 du [décret 2016-1073 du 3 août 2016](#) indique : « Les documents enregistrés dans l'espace numérique sont conservés tout au long de la carrière de l'agent et jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de soixante-quinze ans. »

2. LE RÉEXAMEN DE LA RÉMUNÉRATION

Depuis septembre 2021, le réexamen de la rémunération intervient **automatiquement tous les 3 ans** (à la date anniversaire du précédent changement d'échelon) Cependant, le changement d'échelon est souvent décalé dans le temps de quelques mois. Le versement tardif tient compte du manque-à-gagner qui est alors versé rétroactivement.

Conformément à l'article 11 du décret 2014-724 du 27 juin 2014, modifié par le décret 2021-1106 du 23 août 2021 :

- ▶ La grille des accompagnants des élèves en situation de handicap comporte 11 échelons.
- ▶ Les accompagnants des élèves en situation de handicap sont classés, lors de leur recrutement, au premier échelon.
- ▶ **La durée requise dans chaque échelon pour accéder à l'échelon supérieur est fixée à trois ans.**

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Nombre de semaines (entre 41 et 45)	Quotité travaillée	Rémunération mensuelle brute	Rémunération mensuelle nette*
20 heures	41 semaines	52 %	949,70 €	816,52 €
24 heures	41 semaines	62 %	1 132,34 €	973,55 €
24 heures	43 semaines	65 %	1 187,13 €	1 020,66 €
20 heures	45 semaines	56 %	1 022,76 €	879,33 €
24 heures	45 semaines	68 %	1 241,92 €	1 067,76 €

*Rémunération nette minimum, avant impôt sur le revenu, sans les primes et indemnités éventuelles (PSC, REP, SFT, IR...)

3. LES INDEMNITÉS

A - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS

Depuis le 1^{er} septembre 2023, et conformément [au décret 2023-598 du 13 juillet](#)

[2023](#), les AESH perçoivent une indemnité de fonctions.

L'attribution de cette indemnité est subordonnée à l'exercice effectif de la mission y ouvrant droit.

L'indemnité est versée mensuellement. Elle est cumulable avec l'indemnité de fonctions particulières allouée aux accom-

pannants des élèves en situation de handicap exerçant les missions de référent.

Son montant brut annuel est de 1529€ (soit 127,41€ par mois) pour un temps complet ([arrêté du 13 juillet 2023](#)).

Ainsi, pour une quotité travaillée de 62% (24 heures hebdomadaires d'accompa-

gnement), le montant annuel brut de l'indemnité de fonctions est de 947,98 € (soit approximativement 79€ brut et 63€ net par mois).

Bon à savoir : Cette indemnité étant un forfait, son pouvoir d'achat sera très vite amputé par la hausse des prix, puisqu'elle n'est pas indexée sur l'inflation. Au-delà de l'ébahissement de verser une indemnité de fonctions pour exercer la fonction d'AESH, le SNALC la perçoit comme une supercherie !

Rappel : Une indemnité est versée mensuellement à hauteur de 55 € brut (660€ brut annuel), depuis le 1er septembre 2023, aux AESH référents.

Arrêté du 13 juillet 2023, modifiant l'arrêté du 23 octobre 2020 fixant le montant de l'indemnité de fonctions particulières allouée aux AESH référents, prévues à l'article 917-1 du code de l'éducation.

B - LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

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

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération et est versé à l'AESH, comme à tout agent pu-

blic (fonctionnaire ou contractuel), qui a au moins un enfant de **moins de 20 ans** à charge [au sens des prestations familiales](#). Lorsque les deux parents sont agents publics, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

L'AESH doit demander l'attribution du SFT par écrit ou via un formulaire, selon les modalités locales, à sa direction des ressources humaines, qui lui indiquera les justificatifs à remettre (copie du livret de famille, acte de naissance, etc.).

Il faut réitérer cette demande à chaque renouvellement de contrat ou en cas de changement d'employeur, notamment pour les AESH qui signent un CDI. Certains employeurs exigent que la demande soit faite chaque année : la vérification régulière des bulletins de salaire est de mise.

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

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

Le SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge et comprend un élément fixe et un élément proportionnel (calculé à partir de la rémunération mensuelle brute). Toutefois, seuls les agents dont l'indice majoré de rémunération est compris entre 454 et 722 bénéficient de la partie fixe et de la partie proportionnelle du SFT (article 10bis du [décret 85-1148 du 24 octobre 1985](#)).

Ainsi, les AESH du 1^{er} au 10^e échelon ayant un indice majoré inférieur à 454 (indice brut 524) ne bénéficient pas de cette part variable et doivent se contenter du montant minimum du SFT.

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

Montant mensuel brut du SFT en fonction du nombre d'enfants et de l'échelon

Pour les échelons	Nombre d'enfants à charge	Montant minimum Temps complet	Montant Quotité travaillée de 62%	Montant Quotité travaillée de 52%
Du 1^{er} au 10^e	1	2,29 €	2,29 €	2,29 €
	2	77,71 €	48,18 €	40,41 €
	3	194,03 €	120,30 €	100,90 €
	Par enfant supplémentaire	138,66 €	85,97 €	72,10 €
11^e	1	2,29 €	2,29 €	2,29 €
	2	77,86 €	48,27 €	40,49 €
	3	194,42 €	120,54 €	101,10 €
	Par enfant supplémentaire	138,96 €	86,16 €	72,26 €

C'est la double peine : un salaire incomplet imposé par l'Éducation nationale (tellement incomplet qu'il en est par ailleurs indécent) et un SFT incomplet imposé aussi.

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

Remarques :

- Pour les AESH cumulant plusieurs emplois à temps non complet, il ne devra être versé que par une seule collectivité.

- Le SFT se cumule avec les autres allocations familiales auxquelles l'AESH a droit.
- Le SFT est maintenu dans sa totalité en cas de congé maladie et de grève.

C - L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

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

Un AESH, comme tout agent public (fonctionnaire ou contractuel) peut percevoir une indemnité de résidence. Cette indemnité a été créée pour compenser les écarts de coût de la vie entre les villes.

Le montant de l'indemnité est calculé en appliquant au traitement brut un **taux variable**, selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune tête de son PIAL.

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

- ▶ zone 1 avec un taux à 3 % (avec un montant minimum mensuel de 54,05 euros)
- ▶ zone 2 avec taux à 1 % (avec un montant minimum mensuel de 18,01 euros)
- ▶ zone 3 avec taux à 0 %

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

[2001](#) relative à la modification des zones d'indemnités de résidence.

Remarques :

- Pour les AESH à temps partiel ou à temps incomplet, l'indemnité de résidence est calculée dans les mêmes conditions que ceux exerçant à temps complet (même pourcentage vis-à-vis de l'indice, même plancher), puis réduite au prorata du temps de travail effectif.
- Si deux agents publics dans le même foyer bénéficient de l'indemnité de résidence, elle est versée à chacun des deux.
- L'indemnité de résidence due est versée mensuellement comme le traitement indiciaire.
- L'indemnité de résidence due est versée intégralement lorsque l'AESH est en congé de maladie à demi-traitement.
- À noter que le découpage du territoire adopté pour le versement de cette indemnité ne correspond plus à la réalité du coût de la vie et aux difficultés de logement sur le territoire. En effet, le découpage a été réalisé à l'issue de la seconde guerre mondiale, privilégiant les zones dans lesquelles les destructions avaient été les plus importantes et dans lesquelles il a été longtemps très difficile de se loger. Pour le SNALC, il est nécessaire de réformer globalement ce dispositif comme cela a déjà été fait ponctuellement en septembre 2023.

D - L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA CSG

Certains AESH bénéficient de l'indemnité compensatrice de la CSG, sous conditions.

Les AESH concernés devaient être sous contrat au 01/01/2018 et avoir connu de-

puis cette date l'un des trois cas suivants :

- ▶ le contrat a été prolongé par avenant ;
- ▶ un nouveau contrat a été conclu auprès du même employeur ;
- ▶ un nouveau contrat a été conclu auprès d'un nouvel employeur, avec deux cas possibles :
 - ✓ signature d'un CDI entre le rectorat et l'AESH antérieurement recruté par un EPLE ;
 - ✓ changement d'employeurs entre rectorat et EPLE en raison de contraintes de gestion étrangères à l'AESH.

Cette indemnité correspond à 0,92% de la rémunération brute payée pour le 1er mois complet rémunéré dans le cadre du contrat en cours au moment où l'avenant est signé.

L'indemnité est versée mensuellement et n'a pas vocation à évoluer en cas de modification de la quotité travaillée.

E - LES INDEMNITÉS REP ET REP+

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les AESH exerçant en éducation prioritaire perçoivent les indemnités REP et REP+ (réseau d'éducation prioritaire et réseau d'éducation prioritaire renforcé), conformément au [décret 2015-1087 du 28 août 2015](#), modifié par le décret 2022-1534 du 8 décembre 2022, portant régime indemnitaire spécifique en faveur des personnels exerçant dans les écoles ou établissements relevant des programmes « Réseau d'éducation prioritaire renforcé » et « Réseau d'éducation prioritaire ».

Toutefois, les montants de ces indemnités REP et REP + versés aux AESH sont in-

férieurs de **36,2%** à ceux attribuées aux personnels enseignants, aux conseillers principaux d'éducation, aux personnels de direction, aux personnels administratifs et techniques, sociaux et de santé et aux psychologues de l'éducation nationale, ce que [le SNALC dénonce](#).

L'[arrêté du 28 août 2015](#), modifié par l'arrêté du 8 décembre 2022, fixe les taux annuels en application.

L'indemnité REP ne comporte qu'une part fixe. Pour les AESH à temps complet, son montant annuel brut est de 1106€. Son versement est mensuel.

L'indemnité REP+ comporte une part fixe et une part modulable. Pour les AESH, le montant maximum de la part fixe est de 3263€ (temps complet) et le montant maximum de la part modulable est de 448€.

La part fixe est versée mensuellement. La part modulable est versée à l'issue de chaque année scolaire.

La part modulable est attribuée sur la base d'objectifs collectifs d'engagement professionnel fixés au niveau national. Son montant est déterminé à l'issue de chaque année scolaire par le recteur d'académie. Il faut donc vérifier que cette part modulable est bien versée (en une seule fois, généralement en août), notamment en cas de changement d'école ou d'établissement, de PIAL ou de non-renouvellement de contrat.

De même, en début d'année scolaire, l'indemnité REP ou la part fixe de l'indemnité REP+ tarde souvent à être payée. Il faut donc s'assurer lors de la régularisation que l'intégralité des arriérés est bien versée.

Indemnités REP et REP+ versées aux AESH en fonction de la quotité travaillée

Quotité travaillée	100%	75%	62%	52%
Indemnité REP (par an)	1106 €	829,50 €	685,72 €	575,12 €
Indemnité REP (par mois)	92,17 €	69,13 €	57,14 €	47,93 €
Indemnité REP+ (part fixe par an)	3263€	2447,25 €	2023,06 €	1696,76 €
Indemnité REP+ (part fixe par mois)	271,92 €	203,94 €	168,59 €	141,40 €

Remarque : Les AESH qui n'exercent leurs fonctions que sur une partie de l'année scolaire (remplacements de courte durée) ou sur une partie de leurs obligations hebdomadaires de service en réseau d'éducation prioritaire ou en réseau d'éducation prioritaire renforcée (qu'ils soient à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel) reçoivent une fraction de l'indemnité REP ou REP+ au prorata de la durée d'exercice et/ou du temps de service.

Bon à savoir : L'attribution de l'indemnité REP ou REP+ est subordonnée à l'exercice effectif des fonctions dans une école ou un établissement y ouvrant droit. Par conséquent, le versement de l'indemnité est suspendu à compter du moment où l'AESH n'est plus en poste.

F - LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

La prise en charge des frais de déplacements des agents est obligatoire, dans les conditions fixées par le [décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006](#), l'article 14 de l'[arrêté du 20 décembre 2013](#) relatif à l'application du décret précité et la [circulaire n° 2015-228 du 13 janvier 2016](#), dès lors qu'ils interviennent en dehors de leurs résidences administratives et personnelles, et des communes limitrophes à ces dernières, reliées par des moyens de transport public.

Remarques :

- Ces déplacements peuvent correspondre à des missions ponctuelles aussi bien qu'à des déplacements réguliers. Ils sont alors gérés dans l'application dématérialisée Chorus - DT.
- Les réunions tenues à la demande écrite de l'administration pour l'exécution du service, hors des communes de résidence administrative et familiale, constituent des missions ouvrant droit à indemnisation de frais de déplacement.
- Ces déplacements peuvent également correspondre à des stages ou actions de formation, initiale ou continue, organisés par l'administration ou à son initiative. Ils sont alors gérés dans l'application dématérialisée Gaia.

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

L'indemnisation s'effectue sur la base de ces indemnités kilométriques lorsque l'AESH est **contraint** d'utiliser un véhicule personnel pour l'exercice de ses fonctions, **en l'absence de moyen de transport** adapté au déplacement considéré. Les AESH peuvent utiliser un véhicule personnel pour les déplacements liés à l'exercice de leurs fonctions, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie (article 10 du [décret 2006-781 du 3 juillet 2006](#), modifié par le décret 2019-1044 du 11 octobre 2019).

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

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

Attention : L'AESH doit avoir souscrit une assurance déplacement professionnel garantissant

d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.

G - LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR AUX FRAIS DE TRANSPORT DES SALARIÉS

Référence : [décret 2010-676 du 21 juin 2010](#)

Les AESH, comme les fonctionnaires, qui prennent les **transports publics** (bus, train, métro, tram) ou ont recours à une location de vélo pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient **obligatoirement** du remboursement partiel de ces frais. Sont prises en charge par l'employeur, à hauteur de **75 %**, les cartes d'abonnement annuelles, mensuelles, ou hebdomadaires (les titres de transport tels que les tickets de métro, les tickets de bus... achetés à l'unité ne sont pas remboursables).

La prise en charge est fixée à 75 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 99 € par mois.

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

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

Bon à savoir : La prise en charge partielle des titres de transport est suspendue pendant les périodes de congé de maladie, de congé de grave maladie, de congé pour maternité ou pour adoption, de congé de paternité, de congé de présence parentale, de congé de formation professionnelle, de congé de formation syndicale, de congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Toutefois, la prise en charge est maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé. Lorsque la reprise du service, à la suite de ces congés, a lieu au cours d'un mois ultérieur, la prise en charge est effectuée pour ce mois entier.

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

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

H - LES FRAIS DE REPAS

Références : [arrêté du 20 décembre 2013](#)

(article 9) et [arrêté du 20 septembre 2023](#). Des informations sur les frais de repas sont disponibles sur le site national du SNALC, [guide du contractuel de l'Éducation nationale](#).

I - LES FRAIS ENGAGÉS À L'OCCASION D'UN CONCOURS OU D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL

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

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

J - LE FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

Références :

➔ [Décret 2020-543 du 9 mai 2020](#) relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État, modifié par le décret 2022-1562 du 13 décembre 2022.

➔ [Arrêté du 9 mai 2020](#) pris pour l'application du décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'État, modifié par l'[arrêté du 13 décembre 2022](#).

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

Il s'agit de la prise en charge par l'employeur des frais de transports personnels entre le domicile et le lieu de travail.

Depuis 2022, aux vélos (bicyclettes ou vélos électriques) et à la voiture dans le cadre du covoiturage (que l'AESH soit conducteur ou passager) s'ajoutent désormais les [engins de déplacement personnels motorisés](#) et les [services de mobilité partagée](#).

Le nombre minimal de jours d'utilisation du moyen de transport est de 30 jours.

Le montant annuel du « forfait mobilités durables » est désormais compris entre 100 et 300€, exonérés d'impôts et de prélèvements sociaux :

- ▶ 100 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 et 59 jours
- ▶ 200 € lorsque l'utilisation du moyen de

transport est comprise entre 60 et 99 jours

- ▶ 300 € lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours

Le montant du forfait et le nombre minimal de jours peuvent être modulés à proportion de la durée de présence de l'AESH dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé lorsque :

- ▶ l'AESH a été recruté au cours de l'année ;
- ▶ l'AESH quitte son emploi au cours de l'année (retraite, rupture conventionnelle, démission, licenciement) ;
- ▶ l'AESH a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année (congé parental, congé pour convenances personnelles...).

Par ailleurs, le versement du " forfait mobilités durables " est cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

À savoir : Pour un versement de l'indemnité l'année n, la demande devra être déposée avant le 31 décembre de l'année n-1, accompagnée d'une attestation sur l'honneur certifiant l'utilisation des modes de transports concernés.

Attention : L'attestation sur l'honneur peut faire l'objet d'un contrôle a posteriori par l'administration concernant l'utilisation du vélo ou d'un engin de déplacement personnel motorisé. Le contrôle est obligatoire concernant le co-voiturage et les services de mobilité partagée.

K - LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Conformément au [décret 2021-1164 du 8 septembre 2021](#), depuis le 1^{er} janvier 2022, les AESH peuvent bénéficier du **remboursement d'une partie de leurs cotisations de protection sociale complémentaire (mutuelle)** destinées à couvrir les frais dits de «santé» (frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent), sous réserve d'y être éligible et de bénéficier d'une couverture complémentaire santé faisant l'objet d'un contrat à caractère « solidaire et responsable ».

Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de **15 euros** versé par l'employeur public.

En principe, la demande de rembourse-

ment de 15 euros est à faire sur la plateforme Colibris (accessible via l'intranet académique) ou via un formulaire spécifique (départemental ou académique) pour les personnels recrutés par un établissement employeur.

La PSC disparaît parfois des bulletins de salaire, notamment au moment de la signature d'un CDI : ce montant est à contrôler régulièrement !

Ce dispositif, temporaire, vise à assurer la transition vers un nouveau régime de PSC qui devrait être mis en place dès avril 2026, avec l'instauration d'une [mutuelle obligatoire](#) (sauf dérogations) pour tous les personnels de l'Éducation nationale, dont les AESH. La mutuelle choisie par l'État est le groupement MGEN - CNP Assurances.

4. LES PRÉLÈVEMENTS OBLIGATOIRES SUR LES SALAIRES

A - LA CSG ET LA CRDS

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

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

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

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

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

Remarques :

- ▶ Depuis le 1^{er} janvier 2018, la contribution exceptionnelle de solidarité (1%) et les cotisations maladie, maternité, invalidité et décès (0,75%) ont été supprimées pour compenser la hausse de la CSG.
- ▶ En tant qu'agent contractuel de l'Éducation nationale, l'AESH est affilié au régime général de la Sécurité sociale pour l'assurance maladie. L'affiliation à la MGEN au titre de la sécurité sociale n'est pas obligatoire.
- ▶ L'affiliation à la Sécurité sociale peut profiter à certains des proches de l'AESH en tant qu'« ayant droit » : enfants à charge et sous certaines conditions conjoint, concubin ou toute autre personne qui vit avec l'AESH, et est à sa charge depuis au moins 12 mois.
- ▶ À partir d'avril 2026, le choix de la mutuelle serait contraint pour les AESH (voir point 3.k). Dans l'attente, l'AESH peut s'affilier à la mutuelle de son choix.
- ▶ Les AESH peuvent prétendre à la Complémentaire Santé Solidaire (CSS). Elle ouvre droit à la prise en charge de la part complémentaire des dépenses de santé. Elle remplace la Couverture Maladie Universelle Complémentaire (CMU-C). Pour en bénéficier, l'AESH ne doit pas dépasser un certain montant de ressources. Elle est gratuite ou payante suivant le niveau des revenus. La page « [Complémentaire santé solidaire](#) » du site [service-public.fr](#) offre de nombreuses informations, en rappelant également les textes officiels.

B - LES COTISATIONS SPÉCIFIQUES AUX NON TITULAIRES

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

Cotisations		Assiette	Taux
Cotisations Retraite	Retraite de base (Assurance vieillesse du régime général de la Sécurité sociale)	Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Supplément familial de traitement (SFT) + Primes et indemnités + Avantages en nature	0,40 %
		(Traitement indiciaire + Indemnité de résidence + Supplément familial de traitement (SFT) + Primes et indemnités + Avantages en nature) dans la limite de 3 925 € par mois	6,90 %
	Retraite complémentaire (Ircantec)	Tranche A Traitement indiciaire + indemnité de résidence + Primes et indemnités + Avantages en nature dans la limite de 3 925 € par mois	2,80 %
		Tranche B Part du traitement indiciaire, de l'indemnité de résidence, des primes et indemnités et des avantages en nature supérieure à 3 925 € par mois	6,95 %

C - LES ÉVENTUELLES RETENUES SUR SALAIRES

- ▶ Les cotisations MGEN adulte(s) et enfant(s) correspondant à la mutuelle ou complémentaire santé (choisie jusqu'en avril 2026 et imposée par l'employeur à compter de cette date).
- ▶ Les absences pour convenance personnelle, grève ou toute absence non justifiée sont des absences sans traitement. Dans ce cas, sont retirés un trentième du traitement brut et également un trentième de toutes les primes et indemnités (indemnité de fonctions,

indemnité de résidence), à l'exception des sommes allouées à titre de remboursement de frais, avantages familiaux et prestations sociales (SFT).

Attention :

- Dans le cas d'une grève reconductible, les jours décomptés vont théoriquement du premier au dernier jour de grève inclus. Les jours fériés, les samedis, les dimanches et les jours où l'AESH ne travaille pas sont également retirés. Références : [Circulaire du 30 juillet 2003](#) relative à la mise en œuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de

l'État en cas de grève et décision du conseil d'État du 7 juillet 1978, arrêt Omont

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





©freepik

V. L'ACTION SOCIALE

Les prestations d'action sociale sont accordées au titre :

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

1. L'ACCÈS AUX PIM

Les AESH en position d'activité peuvent bénéficier des PIM.

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

- ▶ Des **réservations de places en crèche**, dans le cadre des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS). L'État signe des conventions avec des crèches, publiques ou privées, auxquelles il verse une rémunération en échange de l'accueil prioritaire d'enfants des agents de l'État.

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

- ▶ Pour obtenir ces chèques vacances : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr.

- ▶ **Pour les PIM à réglementation commune**, tous les taux applicables au 1^{er} janvier 2024, sont consultables dans la [circulaire du 4 janvier 2024](#) :

- ✓ **RESTAURATION** (subvention versée directement à la structure administrative ou inter administrative conventionnée par le rectorat, au bénéfice des personnels dont l'indice majoré de rémunération est inférieur ou égal à 480. Elle est déduite du prix réglé lors du passage en caisse. Les repas délivrés par les services de restauration et d'hébergement des EPLE ne sont pas concernés par la mesure) ;

- ✓ **AIDE À LA FAMILLE** (allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant) ;
- ✓ **SÉJOURS D'ENFANTS et CULTURE** (en colonies de vacances, en centres de loisirs

sans hébergement, en maisons familiales de vacances et gîtes, séjours dans le cadre éducatif, séjours linguistiques) ;

- ✓ **ENFANTS HANDICAPÉS** (Pour les AESH sous contrat DSDEN ou rectorat, allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans, allocation aux séjours en centres de vacances spécialisés, allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou effectuant un apprentissage entre 20 et 27 ans).

Remarque : L'association «Les Fauvettes» reçoit une subvention annuelle correspondant à la participation de l'administration aux frais de fonctionnement et permettant de pratiquer une réduction financière des tarifs pour les séjours des enfants des personnels dans ses centres de vacances. www.les-fauvettes.fr

Bon à savoir :

Dans l'accès au logement locatif, l'Education nationale aide les AESH en CDI à trouver un garant, par un partenariat avec [CAUTIONEO](#)

Attention : Les AESH peuvent également bénéficier du SRIAS (Section Régionale Interministérielle Action Sociale).

Les SRIAS proposent une action sociale interministérielle et déconcentrée dans différents domaines au niveau de chaque région.

2. L'ACCÈS AUX ASIA

Les ASIA, par définition d'origine académique, peuvent varier sensiblement d'une académie à l'autre, tant pour l'offre de prestations, que pour les conditions d'accès ou les montants versés.

Les AESH **en position d'activité** peuvent bénéficier des ASIA.

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

Exemples :

► RESTAURATION

Aide à la prise en charge de contraintes particulières à la fonction d'AESH (frais de repas).

► FAMILLE

- ✓ Aide à la **garde d'enfant âgé de moins de 3 ans**. (Le montant accordé est souvent égal à 50 % des frais restant à la charge de l'agent après perception des différentes aides et est limité pour la période par agent et par enfant) ;
- ✓ Participation **aux activités culturelles et sportives** pour les **enfants de l'AESH** ;
- ✓ Aide aux **frais d'inscription des étudiants** pour les parents d'un enfant étudiant ;
- ✓ Aide au **BAFA**. Aide destinée à financer en partie la préparation du BAFA.

► HANDICAP et MALADIE

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

► VACANCES et CULTURE

- ✓ Prise en charge partielle des **frais de séjour des enfants de moins de 18 ans** (en camping, hôtel, location, classes découverte et colonies de vacances agréés par le ministère de l'Éducation nationale, centres de loisirs avec et sans hébergement). Prestations non cumulables avec les PIM « maisons familiales ou villages familiaux de vacances », « Gites de France », « colonies de vacances » et « séjour dans le cadre éducatif » ;
- ✓ Aide aux **séjours pédagogiques**. Aide destinée à financer les séjours des enfants, organisés par les écoles et les établissements scolaires et agréés par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Remarques :

- La liste des ASIA présentée ci-dessus n'a absolument pas la prétention d'être exhaustive.
- Par ailleurs, la plupart de ces prestations sociales sous soumises à condition de ressources, évaluées à partir de votre quotient familial (Revenu Brut Global de la Famille/ nombre de parts fiscales).

3. L'ACCÈS AUX AIDES FINANCIÈRES EXCEPTIONNELLES

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

A - LES SECOURS

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

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

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

B - LES PRÊTS À COURT TERME ET SANS INTÉRÊT

Ce dispositif s'adresse aux AESH qui

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

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

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

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

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

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



VI. LES DROITS ET OBLIGATIONS

Les droits et les obligations des AESH sont définis par le code général de la fonction publique (CGFP) et par le décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Les AESH sont des agents publics. En l'occurrence, toutes les dispositions qui s'appliquent aux agents publics s'appliquent aux AESH.

1. LES DROITS

À l'instar des fonctionnaires, les AESH ont de nombreux droits et garanties : la liberté d'opinion, l'interdiction de toute forme de harcèlement ou de toute discrimination liée au sexe ou à un handicap, l'exercice du droit syndical, le droit de grève, le droit à la protection fonctionnelle, le droit à la protection des données à caractère personnel, le droit à la communication du dossier administratif et de l'évaluation professionnelle, le droit à divers congés (maladies, maternité, annuels, de formation professionnelle, etc.), le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie, le droit à de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité au travail, le droit à l'assurance chômage....

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

A - LE DROIT À LA PROTECTION FONCTIONNELLE

«La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes vo-

lontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.

Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.»

([article L134-5](#) du CGFP)

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

À cette demande, l'agent joint la copie intégrale du dépôt de plainte, dans le cas où il y a eu dépôt de plainte, des témoignages divers sur documents CERFA, et éventuellement le rapport circonstancié du chef d'établissement ou de l'IEN, accompagné de son avis.

L'agent doit solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle auprès de l'autorité compétente (c'est-à-dire celle qui l'emploie au moment des faits en cause), sous couvert de son supérieur hiérarchique.

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

Les articles R134-1 à R134-9 du code général de la fonction publique fixent les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle et précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat exposés par les agents publics ou leurs ayants droit dans le cadre des instances civiles ou pénales.

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

B - LE DROIT À LA COMMUNICATION DES INFORMATIONS ET RÈGLES ESSENTIELLES À L'EXERCICE DES FONCTIONS

L'AESH est recruté par contrat.

Le contrat mentionne la disposition législative sur le fondement de laquelle il est établi.

Le contrat précise :

- ▶ l'identité des parties ;
- ▶ l'adresse de l'agent et celle de l'employeur ;
- ▶ sa date d'effet ;
- ▶ sa durée, l'emploi occupé ;
- ▶ la catégorie hiérarchique.

Il mentionne également le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur plusieurs lieux.

Ce contrat mentionne également le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité, ses modalités de versement ainsi que les droits et obligations de l'agent lorsqu'ils ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Devraient être annexés au contrat les certificats de travail délivrés par les administrations dans les conditions prévues à l'[article 44-1 du décret 86-83 du 17 janvier 1986](#).

L'autorité administrative procède à la communication prévue aux articles R115-2 à R115-11 du code général de la fonction publique portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions.

La communication comprend les informations prévues par ces articles à l'exception de celles figurant au contrat.

C - LE DROIT DE GRÈVE

Les **AESH**, comme tous les agents publics (sauf exceptions), disposent **d'un droit de grève reconnu constitutionnellement** (préambule de la [constitution de 1946](#) et article L114-1 du code général de la fonction publique).

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

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

Dans le **premier degré**, depuis 2008, toute personne exerçant des **fonctions d'enseignement** dans une école maternelle ou élémentaire publique est dans l'obligation de déposer une déclaration d'intention de participation à la grève. Cette déclaration doit être effectuée **48 heures** avant la date prévue du mouvement, comprenant au moins un jour ouvré (conformément à l'[article L.133-4 du code de l'éducation](#)). Mais, les **AESH n'exerçant pas des fonctions d'enseignement**, ils n'ont pas à se déclarer gréviste 48 heures à l'avance.

Le SNALC conseille aux AESH de prévenir les collègues de leur participation à une journée de grève.

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

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

Vous retrouvez de nombreuses informations sur le droit de grève des AESH et la **conduite à tenir un jour de grève** dans l'un de nos articles en suivant ce lien : <https://snalc.fr/aesh-que-faire-et-ne-pas-faire-en-cas-de-greve/>

D - LE DROIT SYNDICAL

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

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

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

E - LE DROIT D'ACCÈS AU DOSSIER ADMINISTRATIF

« *Le dossier individuel de l'agent public doit comporter toutes les pièces intéressant la situation administrative de l'intéressé, enregistrées, numérotées et classées sans discontinuité.*

Il ne peut être fait état, dans le dossier individuel d'un agent public de même que dans tout document administratif, des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé ni de mentions le concernant contrevenant aux dispositions de l'article 133-11 du code pénal relatives à l'amnistie.

Le dossier individuel de l'agent public peut être géré sur support électronique [...].

Tout agent public a accès à son dossier individuel. »

([articles L137-1 à L137-4](#) du code géné-

ral de la fonction publique)

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

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

La composition et la procédure de consultation du dossier administratif sont précisées dans la lettre FP 1430 du 5 octobre 1981 (support papier), dans l'[arrêté du 21 décembre 2012](#) et dans l'article L137-3 du CGFP (relatif à la composition du dossier individuel des agents publics géré par support électronique).

Remarque : Les articles R137-8 à R137-16 du CGFP définissent les principes de gestion du dossier administratif sur support électronique, ainsi que les modalités d'accès à ce dossier.

F - LE TEMPS PARTIEL

Depuis la parution du décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique, le temps partiel est accessible aux AESH si leur quotité horaire habituelle est supérieure à 50% et quelle que soit leur ancienneté de service.

➔ Conditions :

Le temps partiel est accordé de droit aux AESH :

- ▶ à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- ▶ à l'occasion de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- ▶ lorsqu'ils relèvent des catégories visées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10 et 11 de l'article L5212-13 du code du travail, après avis du médecin du travail (AESH reconnus handicapés, certains AESH en position d'invalidité...);
- ▶ pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Les autres AESH peuvent demander à bénéficier d'un temps partiel mais il ne leur sera pas forcément accordé par l'employeur. En cas de refus, l'AESH devra être reçu lors d'un entretien au cours duquel lui seront exposées les motivations du rejet de sa demande.

➔ Quotité horaire :

Les quotités de travail à temps partiel sont fixées à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps complet.

Concrètement, pour la plupart des AESH, les seules quotités permettant de diminuer effectivement leur temps de travail sont 50 et 60 %.

À noter que le temps partiel peut être accompli dans un cadre annuel, sous réserve de l'intérêt du service.

➔ Durée :

L'autorisation de temps partiel, si elle est accordée, l'est pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. Soulignons cependant que certains employeurs demandent à ce que la demande soit déposée de nouveau à l'issue de chaque période.

La réintégration de l'AESH ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut se faire avant la fin de la période en cours, à la demande de l'AESH, au moins deux mois avant la date souhaitée. Elle peut aussi se faire sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution importante des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale (divorce...).

Lorsque l'AESH est en CDD, l'autorisation de travailler à temps partiel ne peut être accordée pour une durée supérieure à la durée du contrat restant à accomplir.

➔ Rémunération :

L'AESH à temps partiel perçoit son salaire, l'indemnité de fonction, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement diminués, proportionnellement à la nouvelle quotité.

Les AESH qui demandent un temps partiel dans le cadre d'une naissance ou d'une adoption peuvent bénéficier, sous conditions, de la prestation partagée de l'éducation de l'enfant.

Si l'élargissement du temps partiel à tous les personnels contractuels est une avancée, pour le SNALC ce n'est qu'une goutte

d'eau pour les AESH qui sont maltraités par l'institution, que ce soit dans l'exercice de leur métier ou de par leur rémunération trop basse, conséquence immédiate des contrats à temps incomplet auxquels ils sont quasi-systématiquement soumis.

2. LES OBLIGATIONS

Les obligations déontologiques sont prévues aux articles L. 121-1 à L. 121-3, au chapitre III du titre II du livre Ier, aux articles L. 124-4, L. 124-5, L. 124-7 à L. 124-23 et L. 124-26 du code général de la fonction publique.

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

Les principales obligations sont :

- ▶ L'AESH exerce ses fonctions avec **diagnostique, impartialité, intégrité et probité**.
- ▶ Dans l'exercice de ses fonctions, l'AESH est tenu à **l'obligation de neutralité**. Il exerce ses fonctions dans **le respect du principe de laïcité**. À ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe.
- ▶ L'AESH traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.
- ▶ L'AESH consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées.

Remarque : Les règles concernant le cumul d'activités (chapitre III du titre II du livre Ier du code général de la fonction publique) sont présentées dans le chapitre III, point 4. Le cumul d'activités.

- ▶ L'AESH est tenu au **secret professionnel** dans le respect des articles 226-13 et 226-14 du code pénal.
- ▶ L'AESH doit faire preuve de **discrétion professionnelle** pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.
- ▶ L'AESH **est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées, dans le cadre des missions imparties aux AESH**.
- ▶ L'AESH doit **se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique**, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de

nature à compromettre gravement un intérêt public.

(articles L121-6, L121-7, L121-9 et L121-10 du code général de la fonction publique)

- ▶ Le SNALC conseille, dans l'exercice des missions de l'AESH, de :
 - ✓ Respecter son emploi du temps.
 - ✓ Respecter les horaires de l'établissement ou de l'école.
 - ✓ Se conformer aux règles d'hygiène, de prévention et de sécurité de l'établissement ou de l'école.
 - ✓ Respecter le règlement intérieur de l'établissement ou de l'école.
 - ✓ Veiller à sa tenue vestimentaire.
 - ✓ Surveiller son langage.
 - ✓ Ne pas utiliser son téléphone portable en classe.
 - ✓ Éviter de donner ses coordonnées personnelles (numéro de téléphone ou/et adresse mail) aux élèves ou à leurs familles.

3. LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

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

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

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

En outre, les articles R 271-11 à R 271-13 du code général de la fonction publique définissent le champ de compétences de ces instances à plusieurs titres :

- ✓ les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai (hormis certaines exceptions) ;
- ✓ le non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical ;

- ✓ les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours ;
- ✓ les décisions refusant le bénéfice du congé pour la formation syndicale ;
- ✓ les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ainsi que les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
- ✓ les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- ✓ les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation, en application des articles L. 422-11 et L. 422-13 du code général de la fonction publique ;
- ✓ les décisions de refus d'une de-

mande d'action de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle dans les cas prévus respectivement aux articles 7,17 et 27 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État

L'administration porte à la connaissance de la commission consultative paritaire 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 du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#).

L'avis de la commission consultative paritaire est recueilli par l'autorité de recrutement lorsqu'un agent sollicite son réemploi en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour ou à l'issue d'une période de privation des droits civiques ou d'une

période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Les commissions consultatives peuvent se réunir dans les conditions prévues aux articles R271-16 à R271-18 du code général de la fonction publique (par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique).

Le SNALC demande la consultation systématique de la CCP pour les questions relatives à l'affectation et au refus de renouvellement de contrat des AESH. Le SNALC siège dans de nombreuses CCP académiques.

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

LA QUINZAINE UNIVERSITAIRE

Notre revue mensuelle du SNALC



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

La revue du SNALC est en téléchargement libre sur notre site

snalc.fr, rubrique Publications.

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



© iStock-915741300_ ©pixeliff

VII. LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation est une attente très forte des AESH depuis toujours. Les formations communes, soit avec les enseignants, soit avec des professionnels du médico-social sont de plus en plus proposées. Il faut distinguer l'auto-formation des formations obligatoires. Les deux formules sont à déduire du forfait des heures connexes. Les AESH référents ont aussi souvent créé des supports de formation.

Enfin, depuis des années, les AESH demandent une formation spécifique sur le handicap de l'élève notifié (ou des élèves notifiés).

1. LES DIFFÉRENTES FORMATIONS

L'EAFC ou École Académique de Formation Continue, chapeaute désormais l'ensemble des formations (formations d'adaptation à l'emploi, formations individuelles ou collectives, nationales ou académiques, auto formation). Son objectif est de faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante. Les parcours de formation ont vocation à être adaptés à chacun car personnalisés et de

proximité.

- ✓ En formation continue : la formation d'adaptation à l'emploi, les formations nationales (MIN-ASH), académiques et départementales. Si le chef d'établissement émet un avis favorable, via l'établissement, l'AESH recevra un ordre de mission qui lui permettra le remboursement de ses frais.
- ✓ En formation collective : les FIL
- ✓ En auto-formation, vous trouverez les plateformes : Cap école inclusive, Magistère...

Le paragraphe 4 de la [circulaire 2019-090 du 5 juin 2019](#) stipule : « Les AESH bénéficient d'actions de formation sur le temps de service, mises en œuvre par les services académiques, **en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.** »

A - LA FORMATION D'ADAPTATION À L'EMPLOI DE 60 HEURES

En application de l'article 2 du [décret 2018-666 du 27 juillet 2018](#) modifiant l'[article 8 du décret 2014-724 du 27 juin](#)

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

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

Chaque département est autonome quant aux contenus de la formation proposée.

Cette formation est obligatoire.

B - LA FORMATION CONTINUE

Référence : [arrêté du 23 octobre 2019](#)

- ➔ Les plans de formation

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

Tout au long de son contrat, l'AESH peut

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

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

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

L'AESH qui souhaite déposer sa candidature contacte son interlocuteur habituel à la DSDEN.

Ces formations sont organisées à l'intention des AESH mais aussi des enseignants spécialisés, des enseignants non spécialisés et des autres personnels (chefs d'établissement, IEN, IPR, psychologues de l'éducation nationale, conseillers principaux d'éducation).

La pré-sélection est académique et la décision finale est ministérielle. On s'aperçoit ainsi que certaines académies laissent de nombreux AESH accéder à ce dispositif, alors que d'autres n'en retiennent aucun. Les thèmes proposés sont assez variés. Par exemple : mieux répondre aux difficultés cognitives de l'élève accompagné par l'amélioration de la collaboration entre l'enseignant et l'AESH, tout en favorisant l'inclusion ; les sciences cognitives au service des apprentissages ; les troubles spécifiques du langage et les troubles des apprentissages à l'école (TSLA)...

Ces formations proposées ont lieu :

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

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

- ✓ Les Formations d'Initiative Locale (FIL) dans le second degré

Les **Formations d'Initiative Locale** peuvent relever de circulaires académiques et être demandées par le chef d'établissement. Elles se veulent complémentaires des autres dispositifs du Plan Académique de Formation (PAF) et du Plan Départemental de Formation (PDF). Ces formations répondent à des besoins exprimés et pérennés dans les établisse-

ments et viennent en appui aux stratégies développées en leur sein (projets numériques, projets éducatifs...).

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

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

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

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

- ✓ La plateforme « Cap école inclusive » C'est une plateforme d'accompagnement, de ressources pédagogiques et d'appui à la formation pour les enseignants et les AESH, dont l'objectif est de scolariser les élèves en

situation de handicap dans les meilleures conditions.

Avant d'y avoir accès, l'AESH doit créer un compte en se servant de son adresse e-mail académique, ayant le plus souvent le format : «prénom.nom@ac-nomdel'academie-de l'AESH.fr ».

Elle propose :

- ▶ des outils de repérage de besoins d'élèves en situation de handicap, rédigés par des membres de l'Éducation nationale, des spécialistes du Médico-social, des experts et des chercheurs ;
- ▶ différentes ressources de formations et d'informations pédagogiques (audiovisuelles, podcast, interviews d'experts) adaptées aux besoins des élèves et aux pratiques de classe ;
- ▶ une carte interactive pour trouver les personnes ressources du département.

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

- ▶ La plateforme « Magistère »

Cette plateforme peut être activée à tout moment et peut satisfaire des besoins immédiats de formation. Les équipes académiques choisissent environ une centaine de parcours dans l'offre mutualisée nationale.

Le SNALC souhaite que les AESH soient davantage concernés par les formations MIN, FIL, PAF, PDF et « Cap école Inclusive » dans les années scolaires à venir.

- ➔ Les contenus de la formation

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

Trois objectifs sont poursuivis :

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

C - LE DEAES

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

Le DEAES a été créé par le [décret 2016-74 du 29 janvier 2016](#).

En 2021, les trois spécialités ont fusionné et un cinquième bloc de compétences et un référentiel ont été ajoutés. L'AESH qui détient déjà un diplôme du médico-social aura des dispenses de certains blocs de compétences. La validation de l'AFGSU2 (Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence, Module 2) est obligatoire pour la validation du diplôme avant l'épreuve orale.

Le DEAES est un diplôme de niveau 3 (anciennement V) mais les critères demandés sont plutôt ceux d'un niveau 4 (anciennement IV).

Enfin, la validation du DEAES ne donne aucun avantage professionnel ou financier aux AESH qui restent dans leur emploi (rémunération, accès au CDI...).

D - LE DEAES ET LA VAE

Le DEAES peut être obtenu par la voie de la formation initiale ou par le biais d'une VAE. La Validation des Acquis de l'Expérience est un droit individuel inscrit dans le code de l'éducation ([article R 355-5](#)).

L'objectif gouvernemental est de simplifier l'ensemble des démarches pour constituer et suivre un dossier de validation des acquis par l'expérience. France VAE sera très prochainement la seule plateforme à consulter.

Ce sera l'espace unique pour se renseigner, être accompagné et effectuer toutes les démarches.

[En cas de question, contactez un Point Relais Conseil.](#)

Dans le but de sécuriser les parcours de VAE, il est possible, dès l'inscription (et non plus seulement à compter de la recevabilité du dossier), de demander à bénéficier d'un accompagnement dans les démarches de constitution des dossiers et dans la mobilisation des financements. L'AESH choisit la personne accompagnatrice, appelée architecte accompagnateur de parcours (AAP) sur une liste mise à disposition sur le portail France VAE.

Cette personne conseille l'AESH sur les formations complémentaires utiles à la validation.

► Le dossier de recevabilité

La recevabilité de la demande de VAE est prononcée sur la base du dossier déposé sur le portail France VAE. Ce dossier doit comporter des informations portant notamment sur la certification professionnelle ou le bloc de compétences visé, sur le candidat, sur ses expériences, activités et formations ([art. R6412-3 du code du travail](#)). Toutes les pièces justificatives nécessaires sont fournies sous format numérique. La décision est notifiée dans les deux mois suivant la réception du dossier.

► Le dossier de validation

À la réception du dossier, l'AESH a 3 ans pour le retourner. C'est un dossier numérique qui comprend la description des compétences et connaissances mobilisées au cours de l'expérience ou acquises au cours de formations.

► L'évaluation par le jury

Le certificateur fixe les modalités et la date de présentation du candidat devant le jury. Afin de réduire les délais, cette date doit intervenir dans les trois mois suivant le dépôt du dossier de validation ([art. R6412-5 du code du travail](#)).

L'évaluation doit permettre au jury de vérifier si les acquis correspondent aux exigences des référentiels de la certification.

La décision est notifiée dans les 15 jours suivant le passage devant le jury.

Il est possible de demander des attestations relatives à la certification professionnelle obtenue et aux blocs de compétences validés ([art. R6412-7 du Code du travail](#)).

► Le congé de VAE

Un congé de VAE de 24 heures existe (72 heures sous conditions).

Si l'AESH a des droits ouverts sur son CPF, il est nécessaire d'aborder le sujet avec l'AAP de France VAE et éventuellement le conseiller de France Travail. L'AESH peut également se rapprocher du conseil régional car certains proposent des financements tels que des « chèques VAE ».

2. LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

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

A - PRÉSENTATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

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

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

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

Le CPF peut être mobilisé pour :

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

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

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

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

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

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

B - LE CALCUL DES DROITS À LA FORMATION

Le CPF est alimenté en heures de formation au 31 décembre de chaque année dans la limite du plafond.

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

Une journée de formation correspond à un forfait d'utilisation de 6 h de droits acquis ; une ½ journée à 3 heures.

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

Pour les AESH en CDD, la limite porte seulement sur les droits restant à acquérir au regard de la durée du contrat en cours.

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

www.moncompteformation.gouv.fr

C - MODALITÉS D'UTILISATION DU CPF

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

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

L'AESH doit se connecter à son [espace personnel](http://www.moncompteformation.gouv.fr) (sur www.moncompteformation.gouv.fr) pour rechercher une formation et accéder à la fiche d'information.

Les dossiers de demande de mobilisation du CPF sont souvent mis en ligne sur les sites des rectorats, rubrique évolution/carrière/mobilité, avec des calendriers contraints et des enveloppes budgétaires restreintes.

Bon à savoir : Selon le dernier alinéa de l'article 6 du décret n°2017-928, un accompagnement personnalisé peut être assuré en parallèle par un conseiller mobilité carrière pour aider l'AESH à élaborer et présenter son projet d'évolution professionnelle.

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

Attention : Toutes les demandes de mobilisation du CPF ne sont pas satisfaites.

- ➔ La prise en charge des frais liés à la formation

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

- ▶ 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 1500 € par année scolaire ;
- ▶ 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 2500 € par année scolaire pour une formation destinée à prévenir une situation d'incapacité médicale ;
- ▶ 25 € par heure de formation créditée sur le CPF dans la limite de 2500 € par

année scolaire pour un AESH n'étant titulaire d'aucun diplôme de niveau 3 (CAP, BEP, ..).

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

- ➔ La réponse de l'Administration

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

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

D - LA PORTABILITÉ DU CPF

Le CPF est garant de droits qui sont attachés à la personne. Ces droits sont par conséquent susceptibles d'être invoqués tout au long du parcours professionnel de l'AESH, indépendamment de sa situation et de son statut.

- ➔ Portabilité au sein de la fonction publique

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

- ➔ Portabilité du secteur public vers le secteur privé

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

- ➔ Portabilité du secteur privé vers le secteur public

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

➔ Cas de l'AESH devenu demandeur d'emploi

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

L'article 10 du décret 2017-928 stipule : « L'employeur public qui assure la charge de l'allocation d'assurance prévue à l'article L. 5424-1 du code du travail prend en charge les frais de formation de l'agent involontairement privé d'emploi lorsque la demande d'utilisation du compte personnel de formation est présentée pendant la période d'indemnisation. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'agent doit être sans emploi au moment où il présente sa demande. »

3. LES CONGÉS DE FORMATION

A - LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

- ▶ La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) est possible puisqu'il permet d'acquérir des droits au financement de la formation.
- ▶ Le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps de service, il est en conséquence pris en compte pour l'avancement, la promotion interne et le calcul du droit au financement de la pension.
- ▶ En cas de congé maladie ou de maternité, le congé de formation est suspendu et l'AESH est réintégré et rémunéré selon les règles habituelles applicables pendant ces congés.
- ▶ **Pendant la 1^{re} année de congé**, l'AESH reçoit de la part de l'administration une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence, augmentée du supplément familial de traitement, compte tenu de l'indice détenu au moment de la mise en congé.
- ▶ À la fin du congé, l'AESH reprend un emploi de niveau équivalent à celui qu'il occupait avant.

Attention : Si le congé est accordé, l'AESH doit s'engager à rester au service de l'État (d'une administration, pas seulement l'Éducation nationale...) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a été en congé. Cependant, l'AESH peut être dispensé, à sa demande, de cette obligation (article 10 du décret 2007-1942 du 26 décembre 2007, modifié par le décret 2017-928).

B - LE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

Références : [décret 86- 83 du 17 janvier 1986](#) (article 11) et articles R215-1 à R215-7 du code général de la fonction publique

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

établissement) une attestation de présence délivrée par l'organisme de formation. ■





VIII. LES CONGÉS DE MALADIE

1. LA COUVERTURE SOCIALE

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

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

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

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

Les prestations en espèces* versées par les caisses de Sécurité sociale en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles **sont déduites du plein ou du demi-traitement maintenu par l'administration durant les congés pour raison de santé.**

* les prestations en espèces sont les in-

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

Attention aux trop-perçus

Actuellement, lors d'un congé maladie, un AESH ayant plus de 4 mois d'ancienneté et sous contrat avec une DSDEN ou un rectorat perçoit simultanément son plein traitement, versé par son employeur jusqu'à épuisement de ses droits, et les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS). Cette absence de subrogation génère un **trop-perçu que l'AESH devra rembourser à son employeur**. Certains AESH éprouvent alors des difficultés pour le remboursement de ces sommes, ce qui a souvent pour conséquence de les mettre en grande difficulté financière, pour ne pas dire catastrophique. Afin de prévenir ce risque de non remboursement, les AESH ont l'obligation de communiquer à leur employeur le relevé des indemnités journalières.

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

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

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

Le SNALC revendique pour les AESH, à l'instar des AED en CDD, la subrogation des indemnités journalières, c'est à dire le versement de celles-ci à l'employeur et non à l'AESH, permettant ainsi d'éviter les trop-perçus. Cette demande a été entendue puisque suite à l'accord interministériel signé le 20 octobre 2023, la subrogation, prévue à l'article 2 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, devrait devenir la règle à partir du 1^{er} janvier 2027.

2. LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

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

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

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

Dans ce cas, le traitement versé par l'administration en application des articles 12 et 13 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 est réduit à due concurrence de la diminution pratiquée.

En cas de maladie ordinaire, l'AESH bénéficie, sur une période de 12 mois consécutifs, du maintien d'une fraction de son traitement. La période de référence de 12 mois est mobile et s'apprécie de date à date (par année glissante).

Depuis le 1^{er} mars 2025, après 4 mois de services, l'AESH en congé de maladie ordinaire perçoit au cours des 3 premiers mois 90 % de son traitement brut et, au cours des 9 mois suivants, la moitié de celui-ci.

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

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

À savoir :

- Si l'agent a moins de 4 mois d'ancienneté, il ne perçoit que les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, s'il remplit les conditions pour y prétendre.
- Au terme de la protection statutaire (c'est à-dire lorsque les droits à congé sont épuisés), la protection de droit commun prévue par le régime général s'applique et prend le relais de la protection statutaire.
- La loi de finances 2018 a entériné le rétablissement de la journée de carence pour les agents publics et donc les AESH à compter du 1er janvier 2018. En cas de maladie, la rémunération est due à partir du 2ème jour de l'arrêt maladie. À noter que le Sénat a présenté en décembre 2023 un amendement pour porter le délai de carence à 3 jours. Le SNALC s'y oppose fermement.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'agent n'a pas repris

le travail plus de 48 heures entre deux congés maladie pour la même cause ou pour les congés suivants :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

sur internet.

Des formulaires types de déclarations sont disponibles aux liens suivants :

- ▶ [Déclaration](#) d'accident de travail ou de trajet ;
- ▶ [Déclaration](#) de maladie professionnelle.

Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement
Dès votre entrée en fonctions	30 jours à plein traitement
Après 2 ans de service	60 jours à plein traitement
Après 3 ans de service	90 jours à plein traitement

4. LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE

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

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

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

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

➔ Ancienneté requise

Depuis le 1^{er} septembre 2024, et conformément au décret 2024-641 du 27 juin 2024, l'AESH en activité et comptant au moins 4 mois de services (contre 3 ans précédemment), bénéficie d'un congé de grave maladie pendant 3 ans, au maximum.

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

Sont également pris en compte les congé annuel, congé de maladie ordinaire rémunéré,

congé de grave maladie, congé accident du travail... (article 28 [du décret 86-83 du 17 janvier 1986](#))

➔ Procédure

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

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

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

➔ Durée du congé

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Sa durée est fixée par l'administration sur proposition du Conseil Médical. Si la demande de congé de grave maladie est présentée pendant un congé de maladie ordinaire (CMO), la 1^{ère} période de congé de grave maladie part du jour de la 1^{ère} constatation médicale de la maladie et le CMO est requalifié en congé de grave maladie. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1^{ère} demande. Un AESH peut bénéficier de plusieurs congés de grave maladie (pour la même affection ou des affections différentes) s'il reprend ses fonctions au moins 1 an entre chaque congé.

➔ Rémunération

Depuis le 1^{er} septembre 2024, et conformément au décret 2024-641 du 27 juin 2024, l'AESH en congé de grave maladie perçoit un plein traitement la 1^{ère} année puis 60 % les 2 années suivantes (auparavant, le traitement était réduit de moitié après la 1^{ère} année). Par ailleurs, les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de 33 % la 1^{ère} année et de 60 % les 2^{es} et 3^{es} années.

5. LES DISPOSITIONS COMMUNES AUX CONGÉS DE MALADIE

➔ Durée des services pour l'ouverture des droits

Le décret 2024-641 du 27 juin 2024 a ajouté un point IV à l'article 28 du décret 86-83 : Depuis le 1^{er} septembre 2024, tous les services effectués en qualité d'agent public pour le compte des personnes publiques mentionnées à l'article L. 2 du code général de la fonction publique sont pris en compte pour la détermination de la durée de services requise pour l'ouverture des droits aux congés de maladie ordinaire et de grave maladie. Par conséquent, c'est la fin de l'ancienneté de services qui repartait « à zéro » à chaque changement d'employeur public.

➔ La fin de contrat

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

➔ Les vacances

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

Une exception cependant : si un Congé de Maladie Ordinaire (CMO) se termine pendant des vacances scolaires et qu'à la rentrée de celles-ci, un nouveau CMO est prononcé **avec la mention « prolongation »**, la durée des vacances sera alors intégrée dans le décompte annuel des CMO.

Il en est de même pour le week-end : en cas de fin de CMO le vendredi et de prolongation le lundi, le week-end sera comptabilisé dans la période de CMO.

➔ Le contrôle médical

Durant un congé de maladie, un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du contrôle, le Conseil Médical et le Conseil Médical Supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires, tant par l'AESH que par l'administration. Ces saisines ne prorogent pas la durée du CDD. (article 18 du [décret](#)

[du 17 janvier 1986](#))

En outre, dans la mesure où les AESH relèvent du régime général de Sécurité sociale et bénéficient à ce titre de certaines prestations, ils peuvent être également contrôlés par le médecin contrôleur de la caisse d'assurance maladie.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A - UN PRINCIPE GÉNÉRAL DU DROIT

À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, l'AESH atteint d'une incapacité physique définitive à occuper son emploi, médicalement constatée par un médecin agréé, ne peut être licencié que lorsque son reclassement dans un autre emploi n'a pas été possible. (article 17 du décret 86-83 du 17 janvier 1986)

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

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

Le reclassement ne peut être envisagé que si l'AESH est reconnu apte à l'exercice d'autres fonctions relevant d'un autre cadre d'emplois. Cette aptitude est appréciée par le Conseil Médical sur la base d'un profil de poste détaillé et après analyse des contraintes de l'emploi envisagé. Si l'AESH est en CDD, le reclassement est proposé si le terme du CDD est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du CDD.

Remarques :

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

B - LA PROCÉDURE

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

Cette lettre (indiquant le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis) invite également l'intéressé à présenter **une demande écrite de reclassement**, dans un délai **correspondant à la moitié de la durée du préavis**. L'AESH peut renoncer à tout moment au **bénéfice du préavis**. Cette lettre indique également les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.

Lorsque l'AESH refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou qu'il ne la demande pas dans un délai égal à la moitié de la durée du préavis indiqué ci-dessus, alors il est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

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

Le placement de l'AESH en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'AESH. Dans ce cas, s'agissant d'une perte involontaire d'emploi, l'AESH **bénéficie des allocations chômage prévues par l'article L. 5424-1 du code du travail**.

L'AESH peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée ci-dessus, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

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

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

médical et de son dossier individuel.

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

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

Références : [Articles 2 et 11.1 du décret du 17 janvier 1986, Code de la sécurité sociale : article L323-3, Code de la sécurité sociale : article R323-3](#)

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

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

7. LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

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

L'AESH peut bénéficier d'un temps partiel thérapeutique si ce dernier permet :

- ✓ le maintien ou le retour à l'emploi de l'AESH est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- ✓ à l'AESH de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec l'état de santé. Ce congé peut être prescrit et renouvelé par périodes d'un à trois mois dans la limite d'un an.

Il peut intervenir dès lors que l'état de santé le justifie, à la fin d'un congé de maladie ou sans arrêt de travail préalable.

La durée du service à temps partiel pour raison thérapeutique est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. Les AESH à temps plein

(100%) exercent leurs missions sur 39 heures hebdomadaires. Le mi-temps thérapeutique correspond donc à un contrat à 50%, soit 19h30 d'accompagnement hebdomadaire.

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

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

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

La durée du travail dépend de la prescription médicale du médecin traitant.

Le traitement correspondant à la durée de travail accomplie, complété par les indemnités journalières de la CPAM, dans la limite du plein traitement.

À la fin du temps partiel thérapeutique, l'AESH reste affecté dans son PIAL ou PAS. ■

CONTRACTUELS : DE TIMIDES AVANCÉES...

La rupture conventionnelle, des contrats qui respectent l'obligation pour l'employeur d'informer les agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions, un accès élargi au temps partiel, l'attribution partielle des indemnités REP/REP+, un allongement de la période de rémunération par l'employeur lors d'un congé de maladie ordinaire et un accès facilité au congé de grave maladie constituent quelques avancées sur lesquelles le **SNALC** s'est battu ces dernières années. Mais c'est encore trop peu. Le combat du **SNALC** pour la défense des intérêts professionnels de tous les personnels contractuels se poursuit donc avec intelligence et détermination.

AESH : LA DÉPRÉCARISATION RESTE UN LEURRE

Si le gouvernement se félicite de ses mesures d'attractivité et de fidélisation des AESH avec l'accès au CDI après 3 ans de CDD et une « revalorisation » salariale, celles-ci sont bien indignes pour déprécariser ces personnels. Pour le **SNALC**, la sortie de la précarité passe nécessairement par un statut de fonctionnaire de catégorie B.

DE L'INCLUSION SCOLAIRE À L'ÉCOLE POUR TOUS

Les résultats de l'acte I de l'inclusion scolaire sont catastrophiques pour tous (enseignants, AESH, élèves...), notamment par défaut de structures, dispositifs et moyens mis en œuvre. Avec l'acte II, l'école inclusive devient « l'école pour tous » avec l'ambition de prendre en charge désormais tous les élèves à besoins éducatifs particuliers, et pas uniquement les élèves en situation de handicap. Or, sans moyens financiers, matériels et humains à la hauteur de l'ambition, à nouveau les résultats ne seront pas au rendez-vous. Le **SNALC** a toujours alerté sur les lacunes, dysfonctionnements et souffrances d'une inclusion scolaire au rabais et il continuera à le faire car contrairement à nos politiques, le **SNALC** n'est jamais déconnecté de la réalité du terrain !

IX. LES AUTRES CONGÉS

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

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

1. LES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

Selon l'article 15 du décret 86-83 du 17

janvier 1986, « L'agent contractuel a droit au congé de maternité, au congé de naissance, au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, au congé d'adoption ou au congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu aux articles L. 631-3 à L. 631-9 du code général de la fonction publique pour des durées et selon des conditions déterminées par ce même article ainsi que par les dispositions du chapitre I^{er} du décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État.

Durant ces congés, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération. »

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

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

LE CONGÉ DE MATERNITÉ

Texte de référence : Circulaire FP/ 4 n° 1864 du 9 août 1995

- ➔ 1^{er} et 2^e enfant : **16 semaines** dont 6 semaines pour congé prénatal et 10 semaines pour congé postnatal. Possibilité de report jusqu'à 3 semaines du congé prénatal sur le congé postnatal. Toutefois, ce report ne peut intervenir que si l'AESH a effectivement exercé ses fonctions avant le début des six semaines qui précèdent la date présumée de l'accouchement.
- ➔ 3^{ème} enfant ou plus : **26 semaines** dont 8 semaines pour congé prénatal et 18 semaines pour congé postnatal. La période de congé prénatal peut être portée à 10 semaines, sur prescription médicale. Dans ce cas, la période postnatale est de 16 semaines.
- ➔ Grossesse gémellaire : **34 semaines** dont 12 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal. La période prénatale peut être augmentée de 4 semaines au maximum, sur constatation médicale. Dans ce cas, la période postnatale est réduite d'autant.
- ➔ Grossesse de triplés ou plus : **46 semaines** dont 24 semaines pour congé prénatal et 22 semaines pour congé postnatal.
- ➔ Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à la retraite. Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur l'évaluation.

Bon à savoir :

Une AESH enceinte n'est pas obligée de révéler sa grossesse à son employeur. La loi prévoit uniquement l'obligation d'informer l'employeur avant de partir en congé maternité.

Cependant, tant qu'elle n'a pas prévenu son employeur, elle ne peut pas bénéficier des avantages légaux tels que :

- ➔ la protection contre le licenciement (développée dans ce guide, XII. La fin de fonction, 2. Le licenciement, b) La protection liée à la grossesse) ;
- ➔ les autorisations d'absence pour examens médicaux sans baisse de la rémunération.

LE CONGÉ DE 3 JOURS DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

Texte de référence : Décret 86-83 du 17 janvier 1986 ([article 15](#))

Ce congé de **trois jours ouvrables** est accessible au père ou la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère à l'occasion d'une naissance.

Il doit être pris **de manière continue** à partir du jour de la naissance de l'enfant ou du 1er jour ouvrable qui suit. Une naissance multiple ne prolonge pas la durée du congé.

Il est également accessible si un ou plusieurs enfants sont confiés à l'AESH en vue de leur adoption.

Le congé de 3 jours peut être cumulé avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, mais pas avec le congé d'adoption.

L'intégralité de la rémunération est maintenue pendant ces 3 jours.

LE CONGÉ D'ADOPTION

Texte de référence : Décret 86-83 ([article 15](#))

En cas d'adoption, la mère adoptive ou le père adoptif, si elle ou il travaille, peut bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de **10 semaines** pour le 1^{er} ou 2^e enfant adopté, de **18 semaines** pour le 3^e enfant ou au-delà, de **22 semaines** en cas d'adoption multiple et quel que soit le rang des enfants.

Le congé débute à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé d'adoption est considéré comme une période d'activité, l'AESH conserve ses droits à l'avancement et à la retraite. Les AESH qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze jours au moins avant le terme de ce congé. (article 48 du décret 86-83)

LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Texte de référence : Décret 2021-574 du 10 mai 2021 Décret 86-83 ([article 15](#))

En cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et, éventuellement, à la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.

La durée du congé est de 25 jours calendaires et 32 jours en cas de naissance multiples. L'AESH peut toutefois demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.

Le congé de paternité est composé de deux périodes :

- Une période obligatoire composée de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, **soit un total de 7 jours** obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
- Une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissances multiples).

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail est pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. L'AESH informe son employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci.

La période de congé de vingt et un ou vingt-huit jours mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 1225-35 du code du travail peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune. L'AESH informe son employeur des dates de prise et des durées de la ou des périodes de congés au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque l'AESH souhaite débiter la ou les périodes de congé au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai son employeur (article 1 du décret 2021-574).

Maintien intégral de la rémunération. L'AESH à temps partiel (et non incomplet) est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE LE CONGÉ DE FORMATION SYNDICALE

Ces congés sont présentés dans ce guide, [chapitre VII](#).

2. LES CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

LE CONGÉ PARENTAL

Texte de référence : Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986 (article 19)

Ce congé est accordé de droit à l'AESH, sur sa demande, par l'administration :

- ➔ après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou congé d'adoption ;
- ➔ lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être accordé soit à l'un des deux parents, soit simultanément aux deux parents. L'AESH doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Il peut être accordé que l'AESH soit en CDD ou en CDI, à temps complet ou à temps incomplet.

Le congé parental est accordé par périodes de deux à six mois renouvelables. Les demandes de renouvellement doivent être présentées un 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.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois. Si l'AESH est sous contrat à durée déterminée (CDD), le congé ne peut être accordé au-delà de la période d'engagement restant à courir. Il prend fin, au plus tard, au troisième anniversaire de l'enfant ou à la date anniversaire de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté âgé de moins de 3 ans ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le congé parental est un congé non rémunéré. L'AESH peut cependant prétendre à [la prestation partagée d'éducation de l'enfant \(PrePAreE\)](#), prestation prévue par le code de la Sécurité sociale et versée par les caisses d'allocations familiales.

La durée du congé parental est prise en compte dans sa totalité la première année puis pour moitié les années suivantes, pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour l'ouverture des droits à congés et des droits liés à la formation.

L'AESH est réemployé sur son précédent emploi.

Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'AESH est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, avec une rémunération au moins équivalente.

LE CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE

Texte de référence : Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 23 modifié par l'article 18 du décret 2022-662 du 25 avril 2022)

L'AESH peut solliciter un congé en vue de créer ou reprendre une entreprise. La durée du congé est d'un an renouvelable une fois.

Ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation par l'autorité hiérarchique de la compatibilité du projet avec les fonctions exercées.

La demande doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la date de début et la durée de celui-ci ainsi que la nature de l'activité de l'entreprise qu'il est prévu de créer ou de reprendre.

LE CONGÉ POUR RAISON DE FAMILLE

Texte de référence : Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 21)

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'AESH peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans **la limite de quinze jours par an.**

LE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE (OU D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE)

Texte de référence : Décret n°86- 83 du 17 janvier 1986 (article 19 ter modifié par l'article 35 du décret 2022-662 du 25 avril 2022)

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.

Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'AESH **pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois**. La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Ce congé peut être, à la demande de l'AESH, pris soit :

- ➔ pour une période continue d'interruption d'activité ;
- ➔ par périodes fractionnées d'au moins 7 jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois.

Le congé de solidarité familiale prend fin soit :

- ➔ à l'expiration de la période du congé ;
- ➔ dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée ;
- ➔ à la demande de l'AESH.

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) est versée à l'AESH qui en fait la demande.

LE CONGÉ DE PROCHE AIDANT

Texte de référence : Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 20ter modifié par l'article 6 du décret 2023-825 du 25 août 2023)

L'AESH a droit, sur sa demande, à un congé de proche aidant d'une durée maximale de trois mois renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière lorsque l'une des personnes mentionnées à l'article L. 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé de proche aidant peut être pris pour une période continue, de façon fractionnée d'au moins une demi-journée ou sous la forme d'un temps partiel.

La demande doit en être faite au moins un mois à l'avance, mais sous certaines conditions, le délai peut être réduit.

Attention, ce congé n'est pas rémunéré. Cependant, l'AESH peut faire une demande d'allocation journalière du proche aidant (AJPA) auprès de la CAF.

LE CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION

Texte de référence : Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 20 modifié par l'article 16 du décret 2022-662 du 25 avril 2022)

Après un an d'ancienneté, l'AESH peut demander un congé pour **une durée maximale de 3 ans, renouvelable** (si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies), pour :

- ➔ élever un enfant âgé de moins de douze ans ;
- ➔ donner des soins à un enfant, un conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité ou un ascendant à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant sa présence ;
- ➔ suivre un conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité astreint pour raison professionnelle à établir sa résidence habituelle dans un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent non titulaire.

Ce congé est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'AESH.

Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, du partenaire avec lequel l'agent est lié par un pacte civil de solidarité ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande de l'AESH.



LE CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Texte de référence : Décret 86-83 du 17 janvier 1986 (article 20 bis modifié par l'article 3 du décret 2024-78 du 2 février 2024)

Ce congé est accordé de droit à l'AESH lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants.

Sa durée est au maximum, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, **de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois.**

L'AESH peut bénéficier de [l'allocation journalière de présence parentale \(AJPP\)](#).

La demande de ce congé se fait par écrit au moins quinze jours avant le début du congé, accompagnée d'un certificat médical. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande.

Le congé de présence parentale peut être pris de manière continue, fractionnée (« une ou plusieurs périodes fractionnées d'au moins une demi-journée ») ou sous la forme d'un service à temps partiel.

La durée du congé de présence parentale est égale à celle du traitement de l'enfant définie dans le certificat médical.

Un nouveau droit à congé peut être ouvert en cas de nouvelle pathologie affectant l'enfant, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie initialement traitée, lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant initialement traitée nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

LE CONGÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES

Texte de référence : Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (articles 22, 24, 33)

L'AESH en CDI peut solliciter, dans la mesure où cela est compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles, à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 ans renouvelable, dans la limite d'une durée totale de 10 années. La demande initiale de ce congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception au moins deux mois avant le début du congé.

Bon à savoir :

Si un AESH en CDI veut changer de département, sans possibilité de recrutement dans un premier temps dans le département souhaité, l'AESH a tout intérêt à solliciter la suspension de son contrat en demandant un congé pour convenances personnelles plutôt que de démissionner, avec le risque de perdre son ancienneté au bout de 4 mois d'interruption de contrat.

X. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

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

À l'occasion de certains événements, les AESH peuvent bénéficier d'Autorisations

Spéciales d'Absence (ASA) sur présentation d'un justificatif de l'événement. Certaines sont de droit, d'autres accordés sous réserve des nécessités de service.

Certaines sont rémunérées, d'autres non.

Note : Sauf précision contraire, les auto-

risations d'absence mentionnées dans cette partie sont rémunérées, mais ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

1. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

GROSSESSE ET PRÉPARATION À L'ACCOUCHEMENT

Texte de référence : [Code du travail \(L. 1225-16\)](#) [Décret n°82-453 du 28 mai 1982](#) [Circulaire n° FP-4 1864 du 09 août 1995](#)

L'absence est de droit pour se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires prévus par l'assurance maladie et à la préparation à l'accouchement à partir du moment où l'AESH a déclaré sa grossesse à son employeur.

Ces absences ne sont pas récupérables et sont considérées comme du temps de travail effectif.

Des précautions particulières en matière d'affectation géographique (faible éloignement géographique du domicile personnel) et d'élèves notifiés (pas de suivi d'élèves notifiés risquant d'être violents) peuvent être prises par l'employeur, notamment en début d'année scolaire, à condition que ce dernier ait connaissance de l'état de grossesse de l'AESH.

L'AESH peut bénéficier d'autorisations d'absence, **si les nécessités de service le permettent**, en cas de grossesse ou d'allaitement.

C'est le médecin de prévention qui est habilité à proposer des modifications temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes. Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver par écrit son refus et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail doit en être tenu informé.

Il n'est pas possible d'accorder d'autorisations spéciales d'absence aux mères allaitant leurs enfants, tant en raison de la durée de la période d'allaitement que de la fréquence des absences nécessaires. Toutefois, des facilités de service peuvent être accordées aux mères en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant (crèche ou domicile voisin, etc.).

ASSISTANCE MÉDICALE À LA PROCRÉATION

Texte de référence : [Circulaire du 24 mars 2017](#)

Les AESH ont droit à des autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à une assistance médicale à la procréation (AMP), sous réserve des nécessités de service. La durée de l'absence est proportionnée à la durée de l'acte reçu.

L'AESH conjoint, concubin ou partenaire de PACS d'une femme bénéficiant d'une AMP peut bénéficier également d'autorisations d'absence, dans la limite de trois actes médicaux pour chaque protocole d'assistance médicale à la procréation. Si la conjointe de l'AESH doit subir plusieurs protocoles, le cycle de 3 autorisations sera renouvelé autant de fois que nécessaire. Ces autorisations sont également soumises aux nécessités de service. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

MARIAGE ET PACS DE L'AESH

Texte de référence : [Circulaire 2002-168](#) du 2 août 2002

5 jours ouvrables pour un mariage ou un PACS si le fonctionnement du service le permet.

Autorisations éventuellement majorées d'un délai de route de 48 heures maximum.

DÉCÈS OU MALADIE TRÈS GRAVE DU CONJOINT OU DE LA FAMILLE PROCHE

Texte de référence : [Circulaire 2002-168](#) du 2 août 2002

3 jours ouvrables en cas de décès ou de maladie très grave d'un parent, enfant, conjoint ou personne liée par un PACS, éventuellement majorés d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum.

DÉCÈS D'UN ENFANT

Texte de référence : Article L622-2 du code général de la fonction publique

Les AESH bénéficient, de droit, d'une autorisation spéciale d'absence de douze jours ouvrables pour le décès d'un enfant. Cette durée est portée à quatorze jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans, et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent, ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'AESH a la charge effective et permanente. Dans les conditions prévues au paragraphe précédent, les AESH bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de huit jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'un an à compter du décès. Ces autorisations d'absence ne peuvent pas être refusées par l'administration.

GARDE D'ENFANT MALADE

Texte de référence : Circulaire n° FP 1475 et B-2 A/ 98 du 20 juillet 1982 Circulaire MEN n° 83-164 du 13 avril 1983

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.

Les jours ou demi-journées ne dépendent pas du nombre d'enfants et sont accordés dans la limite de :

- ➔ 12 jours (soit 24 demi-journées) lorsque l'AESH élève seule son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation (une attestation vous sera demandée) ;
- ➔ 6 jours (soit 12 demi-journées) lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif.

Les autorisations d'absence sont décomptées en demi-journées, à partir des demi-journées effectivement travaillées et comptabilisées par année (civile ou scolaire suivant les choix des départements), sans report possible.

Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence est calculé à partir du nombre de demi-journées hebdomadaires de service plus deux demi-journées.

Exemple :

Un AESH qui travaille le lundi toute la journée, mardi toute la journée, jeudi toute la journée et vendredi matin pourra bénéficier de 7 + 2 demi-journées = 9 demi-journées d'absence par année.

2. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

EXAMENS MÉDICAUX OBLIGATOIRES

Texte de référence : Décret n°82-453 du 28 mai 1982 (article 25)

Accordées de droit pour les examens liés à la surveillance médicale annuelle de prévention.

RENDEZ-VOUS MÉDICAUX NON OBLIGATOIRES

Des autorisations d'absence pour convenance personnelle peuvent être accordées pour les rendez-vous médicaux non obligatoires. Ces absences pour convenance personnelle ne sont pas rémunérées.

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

PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Texte de référence : [Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007](#)

Les AESH peuvent bénéficier de décharges de service pour suivre des actions de préparation aux examens et concours administratifs et aux autres procédures de sélection organisées ou agréées par l'administration.

Dans la mesure où la durée des décharges sollicitées par un agent est inférieure ou égale à cinq journées de service à temps complet pour une année donnée, la demande à cette fin est agréée de droit. La satisfaction de cette demande peut toutefois être différée dans l'intérêt du fonctionnement du service ; un tel report ne peut cependant pas être opposé à une demande présentée pour la troisième fois. (article 21 du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007)

ABSENCE POUR CONCOURS

Texte de référence : [Circulaire 75-238 et 75-U-065 du 9/7/75](#)

L'AESH qui souhaite passer un concours a droit à 2 jours ouvrables par an. L'absence doit normalement précéder immédiatement la première épreuve du concours ; toutefois, à la demande du candidat, elle peut se situer avant une autre épreuve ou être fractionnée, partie pour les épreuves écrites, partie pour les épreuves orales, étant entendu que la durée totale de l'absence ne peut dépasser deux jours. L'autorisation est facultative, mais rarement refusée.

NB : Pour le Ministère de l'Éducation nationale, les samedis doivent être comptabilisés comme des jours ouvrables.

ABSENCE POUR VAE

Texte de référence : [Décret n°2007-1942 du 26 décembre 2007 article 8](#) [Décret 2007-1470 du 15 octobre 2007](#) (article 23)

L'AESH peut demander à son employeur, un congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation.

La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

Cette durée peut être portée à 72 heures, sous conditions.

La rémunération de l'AESH est maintenue.

PARTICIPATION AUX INSTANCES SCOLAIRES

Texte de référence : [Circulaire n° 1913](#) du 17 octobre 1997

Accordée, sur présentation de la convocation, sous réserve des nécessités de service, aux AESH élus représentants des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes :

- ➔ dans les écoles maternelles ou élémentaires, réunions des comités de parents et des conseils d'école ;
- ➔ dans les écoles, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, pour l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école ;
- ➔ dans les collèges, lycées et établissements d'enseignement adapté, réunions des commissions permanentes, des conseils de classe et des conseils d'administration.

FACILITÉ HORAIRE RENTRÉE SCOLAIRE

Texte de référence : [Circulaire n° FP 2168](#) du 7 août 2008

Bien que rien ne les y oblige, certains employeurs accordent des aménagements d'horaires aux AESH père et mère de famille, lorsqu'ils sont compatibles avec le fonctionnement normal du service, afin de leur permettre d'accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire (jusqu'à la classe de 6^e, incluse).

4. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR DEVOIR DE CITOYENNETÉ

PARTICIPATION À UN JURY DE LA COUR D'ASSISES

Texte de référence : Articles [266](#) et [288](#) du Code de procédure pénale

La convocation à un jury d'assises vaut autorisation d'absence, laquelle est accordée de droit pour la durée de la session.

SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Texte de référence : [Loi n° 96-370 du 3 mai 1996](#) [Loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011](#) Circulaire du 19 avril 1999 Convention cadre de partenariat entre le MENESR et le ministère de l'intérieur du 18 juin 2015

Accordées aux sapeurs-pompiers volontaires pour leurs actions de formations et leurs missions opérationnelles, en accord avec les services départementaux d'incendie et de secours (SDIS).

Elles ne peuvent être refusées que par une décision motivée et notifiée et à la seule condition que les nécessités de service fassent obstacle à leur délivrance.

RÉSERVE MILITAIRE

Texte de référence : Code de la défense, articles [L. 4221-4](#) , [4221-5](#) [Circulaire du 2 août 2005](#)

Les AESH réservistes ont droit à un congé de droit avec traitement de 5 jours par année civile.

Les autorisations d'absence peuvent aller jusqu'à 30 jours avec traitement par année civile, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Le réserviste qui accomplit son engagement à servir dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail doit prévenir l'employeur de son absence un mois au moins avant le début de celle-ci.

Si l'employeur oppose un refus (au-delà de 5 jours), cette décision doit être motivée et notifiée à l'intéressé ainsi qu'à l'autorité militaire dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande.

5. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FONCTIONS PUBLIQUES ÉLECTIVES

PARTICIPATION AUX TRAVAUX D'UNE ASSEMBLÉE PUBLIQUE ÉLECTIVE

Texte de référence : [Code général des collectivités territoriales](#) Article L. 2123-1 à L. 2123-16 - Article L. 3123-1 à L. 3123-5 Article L. 4135-1 à L. 4135-5 - [Circulaire FP du 18 janvier 2005](#)

Accordées pour permettre à un membre d'un conseil municipal, départemental ou régional, de participer :

1. aux séances plénières ;
2. aux réunions des commissions dont il est membre ;
3. aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune, le département ou la région.

Des crédits d'heures sont accordés de droit aux élus locaux pour l'administration de la commune, du département, de la région ou de l'organisme auprès duquel ils représentent ces collectivités, ainsi que pour la préparation des réunions et des instances où ils siègent.

Ces crédits d'heures (décomptés par demi-journée de 3 heures) font l'objet d'une retenue sur le traitement.

6. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RAISON PERSONNELLE

FÊTES RELIGIEUSES

Texte de référence : [Circulaire du 10 février 2012](#)

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

7. LES AUTORISATIONS D'ABSENCE À TITRE SYNDICAL

HEURE D'INFORMATION SYNDICALE

Texte de référence : Article R215-12 du code général de la fonction publique

Accordées de droit aux personnels qui souhaitent participer à l'heure mensuelle d'information syndicale, sous réserve des nécessités de service, dans la limite d'une heure par mois ou, quand les heures sont regroupées, trois heures par trimestre.

Les AESH désireux de participer à l'heure mensuelle doivent informer l'autorité hiérarchique dont ils relèvent au moins 48 heures avant la date prévue de cette réunion. Ces absences sont rémunérées.

INSTANCES ET CONGRÈS LOCAUX, NATIONAUX ET INTERNATIONAUX

Texte de référence : [Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 \(art. 13\)](#) [Circulaire n° SE1 2014-2](#) du 3 juillet 2014

Accordées de droit aux représentants des organisations syndicales pour assister aux congrès des syndicats nationaux, internationaux, des fédérations et des confédérations de syndicats, ainsi qu'aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus dans le cadre suivant :

- 20 jours par an pour les organisations représentées au conseil commun de la fonction publique ou dans le cadre international ;
- 10 jours par an pour les réunions et congrès nationaux des organisations non représentées au conseil commun de la Fonction publique.

Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

CONGRÈS D'ORGANISMES DIRECTEUR

Texte de référence : Article R214-38 du code général de la fonction publique [Circulaire n° SE1 2014-2](#) du 3 juillet 2014

Accordées de droit dans la limite de deux à trois jours par an aux représentants des organisations syndicales pour participer à des réunions, congrès d'organismes directeurs des organisations syndicales d'un autre niveau que ceux indiqués au paragraphe précédent.

Ces absences à titre syndical sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté.

CONVENTIONS ET CONGRÈS DE L'ADMINISTRATION

Texte de référence : [Circulaire n° SE1 2014-2](#) du 3 juillet 2014 Article R214-42 du code général de la fonction publique [Décret 2006-781](#) du 3 juillet 2006

Accordées à des représentants syndicaux sur convocation de l'administration pour siéger dans des organismes de concertation ou groupes de travail, ou pour participer à une négociation.

L'organisation syndicale désigne les AESH à convoquer au nom de sa délégation.

La durée de ces autorisations comprend :

- les délais de route ;
- la durée prévisible de la réunion ;
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion destiné à permettre aux AESH représentants syndicaux concernés de préparer ces travaux et d'en assurer le compte rendu.

Les modalités de remboursement des frais de déplacement des AESH participant aux réunions sont déterminées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006.



XI. LA SUSPENSION ET LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

1. LA SUSPENSION

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

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

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

2. LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

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

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

Les sanctions disciplinaires applicables à l'AESH sont :

- ▶ l'avertissement ;
- ▶ le blâme ;
- ▶ l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- ▶ l'exclusion temporaire de fonctions

pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;

- ▶ le licenciement sans préavis ni indemnité.

Remarque : L'exclusion temporaire de fonctions est privative de la rémunération. Elle peut être assortie d'un sursis total ou partiel d'une durée maximale d'un mois lorsqu'elle est prononcée à l'encontre d'un agent sous contrat à durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire de fonctions pendant une période de cinq ans après le prononcé de la première sanction entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion de fonctions assortie du sursis n'excède pas la durée de trois jours. Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

L'agent ayant fait l'objet d'une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée supérieure à trois jours peut, après dix années de services effectifs à compter de la date de la sanction disciplinaire, introduire auprès de l'autorité investie du pouvoir disciplinaire dont il relève une demande tendant à la suppression de toute mention de la sanction prononcée dans son dossier. Un refus ne peut être opposé à cette demande qu'à condition qu'une autre sanction soit intervenue pendant cette période.

Dans un souci du respect des droits de la défense de l'AESH, dès l'engagement d'une procédure disciplinaire, l'administration doit l'informer 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 sanc-

tion justifie sa consultation (exclusion temporaire des fonctions pour une durée supérieure à 3 jours et licenciement). Dans ce cas, la notification tient lieu de convocation et doit être effectuée quinze jours au moins avant la date de la réunion.

- ▶ L'indication des droits de l'intéressé, à savoir :
 - ✓ La possibilité de consulter l'intégralité de son dossier administratif. Selon l'article 44 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, l'administration a l'obligation d'informer l'agent de son droit à obtenir cette communication ainsi que celle de tous les documents annexes.
 - ✓ La possibilité de formuler des observations écrites ou orales et de se faire assister par un ou plusieurs défenseurs de son choix, la défense pouvant être assurée par un avocat. Avant tout prononcé d'une sanction, l'agent doit avoir été mis en mesure de produire ses observations en réponse aux faits reprochés par l'administration, que la sanction envisagée nécessite ou non la consultation du conseil de discipline.

Remarques :

- Les mêmes faits ne peuvent donner lieu qu'à une seule sanction. La sanction ne peut être choisie que parmi celles énumérées précédemment.
- Aucune sanction ne peut prendre effet avant la date à laquelle elle est portée à la connaissance de l'agent.
- La décision de sanction est susceptible de faire l'objet, dans les deux mois suivant la date de sa notification, d'un recours gracieux et/ou hiérarchique auprès de la personne qui a signé le contrat et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

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



XII. LA FIN DE FONCTION

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

- ▶ le licenciement ;
- ▶ le non renouvellement d'un contrat à durée déterminée ;
- ▶ la rupture conventionnelle ;
- ▶ la démission ;
- ▶ le départ à la retraite ;
- ▶ le décès.

1. LA FIN DE CONTRAT

A - À L'INITIATIVE DE L'AESH

➔ Résiliation du contrat pendant la période d'essai

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

L'AESH n'a pas de raison à invoquer pour justifier la rupture de son contrat durant la période d'essai, mais pour France Travail cette rupture produit les mêmes effets qu'une démission.

➔ Abandon de poste

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

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

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

- ▶ un retard, même de plusieurs heures ;
- ▶ une absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures ;
- ▶ une journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail ;
- ▶ la répétition fréquente de telles absences.

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

➔ Démission

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

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

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

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

Bon à savoir : L'administration délivre à l'AESH, le dernier jour du contrat et au plus tard dans les jours suivant son terme, un certificat de fin de contrat.

Attention : La démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime) n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage, y compris au cours ou au terme de la période d'essai.

B - À L'INITIATIVE DE L'AESH OU DE L'EMPLOYEUR : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'article [L552-1](#) du code général de la fonction publique introduit le principe d'un dispositif de **rupture conventionnelle** au bénéfice des **AESH en CDI**, depuis le 1^{er} janvier 2020.

Les articles 49-1 à 49-9 du [décret 86-83](#) et le [décret 2019-1593](#) sont relatifs à la procédure, et le [décret 2019-1596](#) est

relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. L'[arrêté du 6 février 2020](#) fixe quant à lui les modèles de convention de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle résulte d'un accord entre deux parties, l'administration et l'AESH, elle peut être à l'initiative de l'une ou de l'autre partie, mais ne peut en aucun cas être imposée par l'une ou l'autre des parties. La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'Indemnité Spécifique de Rupture Conventionnelle (ISRC).

➔ Procédure dans la Fonction publique d'État

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

Cet entretien se tient à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

L'AESH peut, après en avoir informé son autorité hiérarchique, se faire assister d'un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Le conseiller est tenu à une obligation de discrétion.

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

➔ Délai de rétractation

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

➔ Montant de l'indemnité

L'indemnité spécifique de rupture conven-

tionnelle (ISRC) comprendra un montant plancher avec une modalité de calcul inspirée de l'indemnité légale de licenciement du secteur privé, mais ne pourra pas dépasser un certain plafond.

Montants planchers :

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

Montant maximum :

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

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

Remarques :

- Dans les faits, les AESH perçoivent le montant minimum de l'ISRC.
- Les AESH qui quitteront leur emploi au moyen de la rupture conventionnelle bénéficieront donc d'une indemnité spécifique et auront **droit à l'assurance-chômage**.

➔ Âge limite

L'âge limite pour pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle est l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé par le code de la sécurité sociale (64 ans actuellement) et en justifiant d'une durée d'assurance permettant d'obtenir une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.

➔ Remboursement de l'indemnité

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

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

C - À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

▶ Non renouvellement du contrat
C'est une des sources de conflit entre l'AESH et l'administration.

Pour le renouvellement ou non du contrat, l'administration est censée respecter un délai de prévenance :

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

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

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

➔ Licenciement - Voir ci-dessous

2. LE LICENCIEMENT

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

A - LES MOTIFS DE LICENCIEMENT

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

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

- ▶ faute disciplinaire (Le licenciement pour faute disciplinaire est la sanction disciplinaire la plus élevée applicable aux AESH.) ;
- ▶ insuffisance professionnelle (L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un AESH ne répondent pas, ou plus, à ce que l'intérêt du service exige de lui ; elle doit être illustrée par des faits précis et établis. L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'AESH a été recruté, telles qu'elles figurent dans le contrat) ;
- ▶ inaptitude physique (L'AESH peut être licencié en cas d'inaptitude physique à occuper son emploi, reconnue après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, uniquement en cas d'impossibilité de reclassement.) ;
- ▶ l'un des motifs suivants :
 - ✓ la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement (article 45.3 du décret 86-83 du 17 janvier 1986) ;
 - ✓ le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévus à l'article 45-4 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 ;
 - ✓ l'impossibilité de réemploi dans les conditions prévues à l'article 32 du décret 86-83 du 17 janvier 1986, à l'issue d'un congé sans rémunération.

Attention : Le licenciement pour l'un de ces motifs (sauf pour faute disciplinaire ou insuffisance professionnelle) ne peut être prononcé que lorsqu'un reclassement dans un autre emploi n'est pas possible, en application de l'article 45-5 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

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

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

B - LA PROTECTION LIÉE À LA GROSSESSE (ARTICLE 49 DU DÉCRET 86-83 DU 17 JANVIER 1986)

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou placé dans l'un des congés mentionnés à l'article 15 ou pendant une période de dix semaines suivants l'expiration de l'un de ces congés. Une décision de licenciement notifiée à l'intéressée durant la période de protection est illégale même au cas où le licenciement ne prendrait effet qu'après son expiration. L'administration ne peut pas non plus prendre des mesures préparatoires à un licenciement (envoi de lettre recommandée, entretien préalable, etc.) durant la période de protection.

C - LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT.

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

➔ La convocation à l'entretien préalable

Lorsque l'administration envisage d'engager une procédure de licenciement, elle convoque l'AESH concerné à un entretien préalable selon les modalités prévues à l'article 47 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

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

La convocation à l'entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre signature. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

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

Enfin, pendant cet entretien, l'administration indique à l'AESH :

- ▶ les motifs de licenciement ;
- ▶ le délai pendant lequel il doit présenter sa demande écrite de reclassement

(lorsqu'il est prévu) et les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

En cas de licenciement disciplinaire ou pour insuffisance professionnelle, l'AESH a droit à la communication intégrale de son dossier administratif individuel.

➔ La saisine de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

La CCP est consultée lorsque l'administration envisage de licencier un AESH (sauf licenciement pendant la période d'essai). Lorsque l'AESH demande un reclassement et que l'administration n'y procède pas, la CCP doit connaître les motifs qui empêchent le reclassement.

Remarque : En cas de licenciement d'un représentant syndical, la consultation de la commission consultative paritaire doit intervenir avant l'entretien préalable.

➔ La notification du licenciement

À la suite de la consultation de la commission consultative paritaire compétente, l'administration notifie à l'AESH sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre signature.

Cette lettre précise **le motif** (ou les motifs) pour lequel l'agent est licencié et la date à laquelle ce licenciement doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

➔ Le préavis de licenciement

L'AESH licencié a droit à un préavis de licenciement (qui dépend de l'ancienneté de service), hormis dans les cas de licenciement prévus à l'article 9 (au cours et à l'expiration de la période d'essai) et au titre X (sanction disciplinaire) du décret 86-83.

Remarques :

- Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté de service est calculée en tenant compte de l'ensemble des contrats de l'AESH, y compris ceux établis de manière discontinuée si l'interruption entre deux contrats ne dépasse pas quatre mois et qu'elle n'est pas due à une précédente démission.
- La date de présentation de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis.

➔ L'indemnité de licenciement

Référence : Titre XII, Art. 51 à 56 du [décret 86-83 du 17 janvier 1986](#)

L'AESH licencié, en CDI ou en CDD, a droit à une indemnité, sauf dans les cas suivants :

- ▶ le licenciement a lieu durant la période d'essai ou à l'expiration de celle-ci ;
- ▶ licenciement disciplinaire ;
- ▶ l'AESH est reclassé sur un autre poste ;
- ▶ l'AESH accepte une modification de son contrat ;
- ▶ l'AESH licencié a atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite et remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein ;
- ▶ l'AESH retrouve immédiatement un emploi équivalent dans l'un des trois versants de la fonction publique ;
- ▶ l'AESH démissionne de ses fonctions ;
- ▶ l'AESH est fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

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

Les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement sont précisées par les articles 53 et 55 du décret 86-83 du 17 janvier 1986.

Cette indemnité de licenciement est égale :

- ▶ à 1/2 mois de la rémunération de base pour chacune des 12 premières années de services ;
- ▶ et à 1/3 de mois de la rémunération de base pour chacune des années suivantes.
- ▶ Son montant est au maximum égal à 12 mois de la rémunération de base.

Remarques :

- Pour le calcul du montant de l'indemnité, on prend en compte l'ensemble des services

effectués auprès du même employeur, indépendamment du fondement juridique du recrutement (article 55 du décret du 17 janvier 1986). Par ailleurs, une interruption de fonction ne fait pas perdre l'ancienneté acquise dès lors que l'interruption n'excède pas deux mois.

- La rémunération prise en compte pour le calcul est la dernière rémunération nette des cotisations de Sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement.
- En cas de rupture avant son terme d'un CDD, 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.

Plus d'informations sur l'indemnité de licenciement sont disponibles sur le site national du SNALC, [guide du contractuel de l'Éducation nationale](#). ■

MOBI-SNALC : UN OUTIL QUI A DU SENS



Depuis 2016, le **SNALC** a mis en place **mobi-SNALC**, dispositif unique dans le paysage syndical, réservé à nos adhérents, qui apporte des réponses et un peu de sérénité sur tout ce qui relève de la mobilité. S'étoffant au fil des ans, **mobi-SNALC** se compose aujourd'hui d'un pôle santé-handicap, d'un pôle mobilité avec un parcours individualisé de compétences et d'un pôle bien-être proposant coaching et sophrologie.

Pour en savoir plus, consultez notre site : <https://snalc.fr/mobi-snalc>

LES 10 RECOMMANDATIONS DU SNALC POUR ÊTRE PLUS FORT AU TRAVAIL

Par **Jean-Pierre GAVRILOVIĆ**, secrétaire national SNALC chargé de la communication et du développement et **Marie-Hélène PIQUEMAL**, vice-présidente du SNALC

Même si « cela n'arrive qu'aux autres », nous vous invitons à prendre connaissance des 10 recommandations du SNALC : autant d'erreurs à ne pas commettre, de conseils à appliquer, de pièges à repérer. Le SNALC, fort de son expérience de terrain, d'écoute, de défense, vous donne les outils pour être plus fort au travail.

1 NE JAMAIS SE RENDRE SEUL À UNE CONVOCATION HIÉRARCHIQUE

Une convocation de l'autorité hiérarchique, qu'elle se tienne au rectorat ou ailleurs, a peu de chances d'être placée sous le signe de la bienveillance. À fortiori si vous êtes en difficulté ou en opposition avec cette autorité. Tel l'avenir d'une gazelle esseulée dans la savane, votre sort sera vite compromis : les crocs de vos prédateurs sont aiguisés, ne leur offrez pas un festin facile. Votre première réaction sera donc de rechercher la personne de confiance qui pourra vous accompagner lors de cet entretien.

2 S'APPUYER SUR LA LÉGITIMITÉ D'UN REPRÉSENTANT SYNDICAL

Plus qu'un simple témoin, le représentant syndical détient une légitimité : il n'agit pas à titre individuel mais au nom de tout une organisation. Être accompagné d'un élu syndical revient à se présenter avec le soutien d'un bataillon potentiel de juristes, de commissaires paritaires, et même d'avocats (Covea-GMF partenaire du SNALC) pour désamorcer, négocier et défendre votre dossier, votre situation. Le

SNALC présente l'avantage sur tous les autres qu'il est à la fois représentatif et totalement indépendant, libre de ton et d'action. En outre, ses élus sont disponibles et à votre écoute permanente.

3 VEILLER À RESPECTER L'ORDRE DU JOUR DE LA RÉUNION

La convocation doit mentionner un ou plusieurs sujets à l'ordre du jour. Hélas, rapidement, vous constaterez des dérives parfois grossières qui consistent à vous amener sur un terrain hors sujet, une pente savonneuse. Par exemple, sur un entretien motivé par un incident de gestion de classe, il sera rapidement question de difficultés ou d'insuffisances pédagogiques, quitte à racler les fonds de tiroir pour débusquer des rapports de tout début de carrière, et ce, même en l'absence de tout IPR, compétent dans ces domaines. Un DRH tentera au besoin de vous faire reconnaître votre fragilité psychologique, un mal-être nécessitant une thérapie, s'arrogeant au passage des compétences d'expert psychiatre, attestant de votre insuffisance professionnelle et pouvant conclure à votre radiation.

4 SE MÉFIER DES ÉCRITS ET DES INCITATIONS À ÉCRIRE

L'écrit est à double tranchant. Ainsi, les fiches de signalement d'incidents quand elles se multiplient, y compris à la demande de la direction, peuvent être retournées contre vous : « vous êtes le seul à signaler ces incidents : vous êtes le seul à avoir des problèmes ? » ou encore « avec tous ces signalements, quand est-ce que

vous travaillez ? ». Retenez enfin que signer un compte rendu d'entretien ne signifie pas l'approuver, mais simplement en avoir pris connaissance. Pour plus de garantie, le SNALC vous incite à signer et à mentionner en toutes lettres : « je prends connaissance de ce compte rendu le... et conteste [tout ou partie] des éléments mentionnés – courrier à suivre ».

5 RESTER OBJECTIF ET CIRCONSTANCIÉ, COHÉRENT

Veillez à rester objectif et à vous tenir à la description des faits : pas de commentaires de valeur, pas de jugement. Les exagérations et interprétations abusives, parfois involontaires sous le coup de l'émotion ou de la souffrance, pourraient discréditer votre témoignage. N'attaquez personne, ne concluez en aucune façon à des sentences : laissez à vos interlocuteurs ou lecteurs le soin de conclure eux-mêmes d'après les faits objectifs que vous relatez. Restez clair dans vos descriptions : ne mélangez pas plusieurs affaires. Soyez concis, évitez les répétitions, les énumérations. À l'écrit comme à l'oral, privilégiez les phrases simples et courtes.

6 REFUSER LA CULPABILISATION, GARDER SA DIGNITÉ

La tendance est à la culpabilisation. L'École va mal. Des réformes ahurissantes contribuent à une dégradation incessante des conditions de travail... Du côté de la direction, et parfois même de l'opinion publique, il semble entendu que les personnels sur le terrain ont leur part de responsabilité : la vie scolaire est incapable de contenir les incivilités d'élèves, le professeur ne sait pas appliquer les réformes, favorisant du coup les comportements répréhensibles au sein de sa classe, la secrétaire est désorganisée et ne parvient pas à accomplir la multiplicité des tâches

qui lui sont confiées avec du matériel souvent obsolète... Relevez la tête. Il est hors de question d'endosser la responsabilité des errements et incohérences de tout un système. Vous avez une haute idée de votre métier, vous l'exercez de votre mieux avec exigence et respect : exigez ce même respect en retour de votre engagement. En cas de difficulté, le premier devoir de la hiérarchie est un devoir de protection fonctionnelle envers ses personnels.

7 CONSERVER LES TRACES ÉCRITES, RASSEMBLER DES TÉMOIGNAGES

Si vous faites l'objet de critiques et d'une forme d'acharnement à votre égard, vous devrez à terme démontrer l'aspect récurrent de ces atteintes : c'est sur ce principe que repose notamment la notion de harcèlement. Dès lors, n'attendez pas pour rassembler et consigner tous les éléments susceptibles de démontrer cette récurrence. Au besoin, tenez un carnet consignant la chronologie des événements. Conservez les mails et demandez une trace écrite des injonctions orales, surtout quand elles vous paraissent contradictoires entre elles. Les SMS doivent aussi être consignés, ils pourront au besoin être retranscrits par voie d'huissier. Enfin, n'hésitez pas à proposer en début d'entretien l'enregistrement de la séance : si votre interlocuteur s'y oppose, faites alors noter son refus dans le compte rendu.

8 ÊTRE IRRÉPROCHABLE DANS SON TRAVAIL

A fortiori si vous vous sentez dans la ligne de mire, évitez de prêter le flanc à la critique : soyez irréprochable, ponctuel, respectueux. Prenez garde de ne pas agir sous le coup de l'émotion, de la pulsion. Retenez-vous de critiquer – et d'autant plus avec des noms d'oïseau... – telle personne, même en son absence, même en présence de personnes qui vous sembleraient « neutres » : vous pourriez être surpris de la façon dont vos propos seront rapportés par des collègues en qui vous aviez entière confiance. Sans vous montrer méfiant à l'excès, comprenez que dans le contexte actuel de gestion, tout est mis en œuvre pour diviser et rivaliser ; de fait, la faiblesse des uns profite au bénéfice des autres.

9 NE PAS SE CONFIER SUR SES DIFFICULTÉS, PRÉSERVER SA VIE PRIVÉE

Dans un conflit vous opposant à l'administration, celle-ci cherchera à rassembler tous les éléments possibles pour démontrer vos insuffisances, votre responsabilité. À ce titre, la moindre confiance concernant vos difficultés personnelles pourra être utilisée et retournée à votre insu afin de démontrer un état de faiblesse de votre part de nature à remettre en cause votre efficacité professionnelle et votre crédibilité. Ainsi, évitez de vous confier à propos de votre vie privée, même si cela a une incidence indéniable sur votre vie professionnelle : divorce, problèmes d'argent, de santé...

10 DÉPOSER UNE MAIN COURANTE VOIRE UNE PLAINTE EN CAS DE FAITS AVÉRÉS

Trop d'agressions verbales ou physiques sont étouffées pour « éviter les vagues », parfois avec les recommandations du chef de service ou d'établissement. On va jusqu'à culpabiliser certains agents victimes quant aux conséquences d'une éventuelle plainte sur l'équipe ou l'établissement : renommée, représailles, conséquences sur la DGH, les emplois du temps voire sur l'agresseur lui-même, dont « on pourrait gâcher l'avenir »...

N'acceptez pas ce renoncement, ne baissez pas la tête à l'instar d'une société qui ne réagit plus aux incivilités. Pour rester maître dans votre classe et digne dans votre métier, faites respecter vos droits. Une main courante est simplement le dépôt, auprès de la police ou de la gendarmerie, d'un témoignage écrit ; elle permet de dater officiellement les faits en vue de toute procédure judiciaire ultérieure. À ce stade, l'auteur des faits ne sera pas forcément prévenu du dépôt de la main courante. En revanche, un dépôt de plainte contre X déclenchera une enquête de la part des ser-

vices de police afin de déterminer les responsabilités de chacun. Évitez les dépôts de plainte nominatifs qui, en cas d'échec de la procédure, pourraient être retournés contre vous. Ne négligez pas ces étapes : si la situation s'aggrave, votre absence de réaction vous serait alors reprochée. ■



**POUR JOINDRE LE SNALC DE VOTRE ACADÉMIE,
SIGNALER UN CHANGEMENT DE VOTRE SITUATION,
POSER UNE QUESTION SUR VOTRE CONTRAT
OU VOS CONDITIONS DE TRAVAIL...**

Retrouvez toutes nos coordonnées sur :
<https://snalc.fr/contact/>
ou par formulaire de contact :
<https://snalc.forms.app/contact-aesh>

ADHÉSION AESH : 15€

LE SNALC EST LE SYNDICAT REPRÉSENTATIF
LE MOINS CHER DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Nos salaires sont trop bas. La valeur du point d'indice est trop basse. Logiquement, le SNALC n'augmente pas ses tarifs pour la 15^e année consécutive.

CHOISISSEZ LIBREMENT VOTRE MOYEN DE PAIEMENT, RAPIDE ET SÉCURISÉ :



PAR CARTE BANCAIRE : snalc.fr/adhesion-carte/

PAR VIREMENT BANCAIRE : snalc.fr/adhesion-virement/

PAR CHÈQUE : <https://snalc.fr/adhesion-cheque/>

STATUTS DU SNALC, ARTICLE PREMIER :

« Le SNALC est indépendant et libre de toute attache à une organisation politique, confessionnelle ou idéologique. »

Le **SNALC** est la seule organisation représentative qui ne perçoit aucune subvention d'État. Les ressources du **SNALC** proviennent des seules cotisations de ses adhérents. Cela garantit son indépendance, sa liberté de ton, de pensée et d'action. Il n'a de compte à rendre qu'à ses adhérents.