

Cadre légal

Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

Relations aux familles

Uniquement dans un cadre professionnel, à l'intérieur de l'école ou de l'établissement, lors de temps formalisés

Pas de communication de numéros personnels / adresse mail personnelle

Droits en tant qu'agent public éducation nationale

- NUMEN (numéro d'identification personnel de tout agent public de l'Education Nationale)
- adresse mail professionnelle
- Accès aux outils / matériels / utilisation des espaces communs de l'établissement

Rattachement hiérarchique / organisationnel 1er degré

- **IEN de circonscription** = autorité hiérarchique (signataire du contrat de travail)
- **Directeur de l'école** = responsable durant le temps de travail quant à l'organisation du travail et à la bonne marche de l'établissement.

Missions

Les missions des AESH sont strictement énumérées par la circulaire n° 2017-084 du 3 mai 2017.

Les services académiques, les écoles ou les établissements, ne peuvent pas vous confier des tâches n'y figurant pas.

- Missions d'accompagnement de l'élève dans les actes de la vie quotidienne
- Missions d'accompagnement de l'élève dans l'accès aux apprentissages
- Missions d'accompagnement de l'élève dans les activités de la vie sociale et relationnelle.
- **Accès** aux outils et **documents** liés à l'accompagnement (**PPS (Projet Personnalisé de Scolarisation) ou Geva-sco**)
- **Participation** aux **ESS (Equipe de Suivi de Scolarisation)**, réunions d'**équipes pédagogiques**, temps d'échanges avec **collègues AESH, membres du RASED**.

L'élève en situation de handicap est, comme tous les élèves, SOUS LA RESPONSABILITE pédagogique et juridique de l'enseignant.

Encadrement et sorties scolaires

- L'AESH **ne peut pas être compté** comme personnel dans le **taux d'encadrement et la surveillance des élèves** de la classe puisque sa mission est centrée sur l'accompagnement de l'élève concerné.

- En cas de participation à **une SORTIE SCOLAIRE SANS NUITEE**, aucune démarche à faire, **SI l'emploi du temps n'est pas modifié**.

En revanche, **en cas de modification de l'emploi du temps**, le coordonnateur du pôle inclusif d'accompagnement localisé (Pial) et/ou votre employeur, **doivent donner leur accord formel** via le directeur d'école ou le chef d'établissement.

- En cas de participation à **une SORTIE SCOLAIRE AVEC NUITEE**, vous pouvez accompagner l'élève **sur la base du volontariat** et **après accord de votre employeur**. Un protocole d'accord précisant les conditions horaires spécifiques (emploi du temps) doit être envoyé au coordonnateur du PIAL, **1 mois avant la date de la sortie**. Un avenant à votre contrat sera alors établi.

La participation de l'élève à la sortie ne peut pas être conditionnée à la présence de son AESH. Une autre solution devant alors être trouvée par le directeur d'école.

Temps de travail

- Temps plein ou temps partiel

- Quotité de service calculée en référence à la durée légale du travail, soit 1607h pour un temps complet

- Nombre d'heures d'accompagnement des élèves précisé sur le contrat sur les 36 semaines de l'année scolaire.

- Temps de service calculé sur 41 à 45 semaines.

(La prise en compte d'un nombre de semaines supérieur aux 36 semaines de l'année scolaire permet de couvrir les **activités complémentaires et connexes** (préparation des séances, participation à des actions de formation en dehors du temps d'accompagnement, temps de réunion avec l'équipe éducative, etc.))

Temps travaillé



Nombre d'heures
d'accompagnement
par semaine

x

41 semaines

Quotité travaillée



Temps travaillé

÷

1607 h

- **Pause méridienne** NON comptabilisée comme temps de travail **SAUF** si **l'emploi du temps et le PPS prévoient l'accompagnement** d'un élève pendant ce temps.
Si **cumul de 6h continues** de travail une **pause de 20 min** décomptée de votre temps de travail, avant ou après le temps de restauration de l'élève.

- **Temps de récréation** = temps de travail.

- **POUR** surveiller le ou les élève(s) si ce temps est inscrit dans le PPS.

- **PAS POUR** une mission de surveillance de la cour et de tous les élèves.

- **Temps de transport** entre 2 écoles (en cas de service partagé) **doit être comptabilisé dans votre temps de travail.**

L'emploi du temps doit **prendre en compte les temps de transport** entre deux écoles au cours d'une même journée.

Les lieux d'exercice

- Le contrat précise la **liste des écoles** et/ou établissements dans lesquels l'AESH doit travailler.
Ne pas intervenir dans une école et/ou un établissement en dehors du contrat
SAUF si modification de contrat soumis à consentement.

- La **résidence administrative** sert de base pour permettre le **remboursement des frais de déplacement**, si intervention en dehors de la commune de résidence personnelle ou administrative.

- Mais **NON remboursés** si la commune d'intervention est **limitrophe de la commune de résidence ou administrative**, et est reliée par des moyens de transport public.
- **SI absence de moyens de transport public adaptés** au déplacement, une **autorisation d'utiliser le véhicule personnel** doit être accordée. (remboursement sur la base du tarif des indemnités kilométriques.)
- Si **utilisation du véhicule personnel** malgré des moyens de transport public, **demande d'autorisation à l'administration.**
Si cette autorisation est délivrée, l'indemnisation se fait sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins cher.

Emploi du temps

L'emploi du temps doit, dans la mesure du possible, tenir compte des contraintes personnelles (lieu de résidence, moyens de transport, second emploi). Dans le cadre d'un PIAL, le coordonnateur est chargé de gérer l'emploi du temps et de transmettre les affectations.

Si **l'élève accompagné** est **absent sur une courte durée (moins de 48 h)**, l'emploi du temps n'est pas modifié mais il peut être demandé d'accompagner un autre élève.

Si **l'élève accompagné** est **absent sur une plus longue durée**, une modification provisoire de votre emploi du temps peut être effectuée jusqu'au retour de l'élève.

Rémunération

$$\text{Indice de rémunération} = \text{Valeur du point d'indice} \times \text{Quotité travaillée (temps de service annuel de l'agent)} \div 1\,607 \text{ h}$$

Nouvel espace indiciaire	
Niveau	indice majoré
7	363
6	358
5	352
4	346
3	340
2	334
Nouvel indice plancher 1	332

Le réexamen de l'indice de la rémunération doit intervenir **au moins TOUS LES 3 ans**, en lien avec la conduite préalable d'un **entretien professionnel**. (recommandé à l'issue de la 1ère année et conduit par le chef d'établissement ou l'IEN (école))

Le compte-rendu de l'entretien d'évaluation est remis pour signature.

Sa révision auprès du recteur d'académie doit être exercé dans un délai de 15 jours.

Renouvellement du contrat, a minima au même niveau d'indice que le précédent contrat.

Autres indemnités auxquelles l'AESH peut prétendre :

- indemnité de résidence
- supplément familial de traitement

Les AESH peuvent aussi bénéficier de :

- la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports publics et de services publics de location de vélos.
- du forfait « mobilités durables ». (déplacements domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage par l'utilisation d'au moins 100 jours / an du vélo ou du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile-travail.)
- du Pass Éducation qui vous permet d'accéder gratuitement aux collections permanentes de plus de 160 musées et monuments nationaux.

Formation

Dès lors que l'AESH n'est pas titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, il/elle doit bénéficier si possible en amont de la prise de fonction ou, dans le trimestre suivant celle-ci, **d'une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures**, comprise dans le temps de travail.

Autre formations accessibles :

- **formation continue** comprenant, notamment, les modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH) qui sont organisés tous les ans au niveau national et académique.

- Démarche de **validation des acquis de l'expérience (VAE)** débouchant sur le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social.

- Ressources pédagogiques immédiatement utilisables sur la plateforme numérique **Cap École inclusive**.

- **Compte personnel de formation (CPF)**, crédit annuel d'heures de formation professionnelle, mobilisables sur initiative personnelle, permettant d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).
(www.moncompteformation.gouv.fr.)

- **Congé de formation professionnelle (CFP)** sous réserve de 3ans minimum d'exercice dans un service public, dont au moins 1 an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation.

Contrat de travail

La période d'essai (premier contrat de recrutement)

La rupture du contrat au cours de la période d'essai n'ouvre pas droit à indemnité de licenciement.

Le **renouvellement de la période d'essai** est limité à **une seule fois**.

Compte tenu de la durée du CDD, une durée de période d'essai d'au moins 2 mois est préconisée, dans la limite de trois mois.

En cas de renouvellement de votre contrat pour exercer les mêmes fonctions, **aucune nouvelle période d'essai** ne peut vous être imposée.

CDD = 3 ans renouvelable 1 fois

CDI = après 6 ans d'exercice

La modification du contrat de travail (quotité du temps de travail ou lieu d'exercice)

1 mois à compter de sa réception pour faire connaître l'**acceptation ou de refus** de cette proposition. Sans réponse dans le délai d'1 mois, la proposition est considérée comme refusée. Une procédure de licenciement peut être engagée.

Dès lors qu'elles sont acceptées, les modifications doivent faire l'objet **d'un avenant au contrat**, qui doit être signé par les deux parties pour pouvoir s'appliquer.

Rupture de contrat

- **Démission** : n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage (sauf si motif légitime)

DÉLAI DE PRÉAVIS APPLICABLE EN CAS DE DÉMISSION

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

- **Licenciement** : pour ...
 - faute disciplinaire,
 - insuffisance professionnelle
 - inaptitude physique
 - suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement
 - refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat

Une indemnité de licenciement est due par la personne qui a signé votre contrat sauf dans les cas suivants :

- en cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai ;
- en cas de licenciement pour faute disciplinaire ;
- lorsque vous êtes reclassé sur un autre poste ;
- lorsque vous acceptez une modification de votre contrat ;
- lorsque vous remplissez les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

- **Rupture conventionnelle** :

Sous réserve de bénéficier d'un CDI

Ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (Are).

- **Droit à l'assurance chômage**

Dès lors que le CDD arrive à son terme, si votre employeur n'a pas proposé son renouvellement.

- En cas de licenciement
- Si refus de proposition de contrat pour un motif légitime ;
- Si démission pour un motif légitime.

Congés annuels

Vacances scolaires + 14 heures de fractionnement

- soit pris en compte dans le calcul du temps de travail et de la quotité horaire (temps de travail annuel rapporté à 1593 heures et non 1607 heures)
- soit 2 journées supplémentaires de congés annuels.

Congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption

Sous réserve de 6 mois de services à plein traitement.

Congé parental

Ancienneté d'au moins 1 an à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant. Ce congé prend fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de 3 ans, à compter de l'arrivée de l'enfant de - de 3 ans, ou à l'expiration d'un délai d'1 an à compter de l'arrivée d'un enfant âgé de 3 ans ou + qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Congé pour motif familial (non rémunéré)

Ancienneté d'au moins 1 an

- pour élever un enfant de - de 8 ans ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, à son époux(se) ou son partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne
- pour suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé **pour une durée de 3 ans maximum.**

Il peut être **renouvelé** si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

L'agent doit demander le **renouvellement de son congé ou sa réintégration** par lettre recommandée avec accusé de réception, **au moins trois mois avant la fin de son congé.**

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

Congé pour création d'entreprise (non rémunéré)

La durée de ce congé est d'1 an renouvelable une fois.

L'agent doit demander le **renouvellement de son congé ou sa réintégration** par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

Absences

Toute absence doit obligatoirement être justifiée.

À défaut, elle entraîne une retenue sur salaire.

Absence pour raisons de santé

En cas d'absence non prévisible

- Contacter impérativement et en premier lieu l'établissement scolaire pour en informer le directeur ou le chef d'établissement ;
- Avertir le signataire du contrat et, le cas échéant, le coordonnateur du PIAL
- Adresser dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail les volets n° 1 et n°2 de votre avis d'arrêt de travail à votre CPAM ou la MGEN, en fonction de votre situation, et le volet n° 3 à votre administration.

Si arrêt maladie, maintien de la rémunération qu'à partir du 2^e jour d'arrêt de travail.

Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé **jour de carence**, n'est pas rémunéré.

En cas d'absence prolongée et prévisible (congé de maternité, hospitalisation), il convient d'informer la personne qui a signé votre contrat pour lui permettre de prendre les dispositions utiles.

Autorisation d'absence

Toute demande d'autorisation d'absence doit être transmise à l'employeur pour autorisation, accompagnée des justificatifs, sous couvert de l'autorité fonctionnelle (le directeur d'école ou le chef d'établissement du ou des lieu(x) d'intervention).

Droit de grève

Non soumis à l'obligation de déclaration prévue pour les enseignants du 1^{er} degré.

Si non gréviste mais que le ou les établissements sont fermés, une autorisation d'absence rémunérée est de mise.

Le congé de maladie

Sur présentation d'un certificat médical, pendant une période de 12 mois consécutifs.

Le droit au congé de grave maladie

3 ans années de service

Intégralité du traitement pendant une durée de 12 mois.

Celui-ci est réduit de moitié pendant les 24 mois suivants.

À l'issue de ces 3 années de congé, aucun autre congé de cette nature ne peut être accordé si non reprise auparavant des fonctions pendant un an.

L'accident du travail

Affilié, en tant qu'AESH, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour les risques accident du travail et maladies professionnelles.

Déclaration d'accident du travail doit être effectuée dans la journée où l'accident s'est produit, au plus tard dans les 24 heures, et envoyée, par tout moyen, à l'employeur.

Le droit au reclassement en cas d'inaptitude physique

L'AESH atteint d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi, médicalement constatée, ne peut être licencié que lorsque son reclassement dans un autre emploi n'a pas été possible.

L'emploi proposé est adapté à l'état de santé et compatible avec les compétences professionnelles.

Droit syndical

Les AESH bénéficient d'informations syndicales et peuvent exercer une activité syndicale **sur leur temps de travail.**

- **Autorisation d'absence de droit** pour participer à l'heure mensuelle d'**information syndicale**, dans la limite d' 1h/mois ou 3h/trimestre.

- **Congé rémunéré** pour effectuer un **stage de formation syndicale** (12 jours ouvrables maximum / an.

- **Autorisations spéciales d'absence** accordées, accordées aux **AESH représentants syndicaux** pour participer à des réunions de travail convoquées par l'administration, à des négociations au niveau national, à certaines instances de concertation.

Cumul d'activités

L'exercice d'une autre activité privée lucrative ou non doit faire l'objet d'une **demande d'autorisation écrite** auprès de la personne qui a signé le contrat.

Si la quotité de travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail, une simple déclaration écrite auprès de l'employeur est nécessaire.

L'employeur peut s'opposer au cumul d'activité si l'intérêt du service le justifie, ou si le cumul est incompatible avec l'exercice de vos fonctions ou avec les règles de déontologie.

En tout état de cause, la durée de travail effectif ne peut pas dépasser :

48 heures au cours d'une même semaine ;

44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines