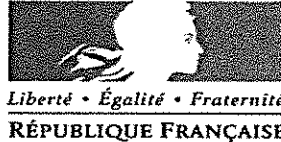




RÉGION ACADÉMIQUE  
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE

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



Grenoble, le 19 juillet 2019

La rectrice de l'académie de  
Grenoble  
Chancelière des universités

à

Rectorat  
Secrétariat  
Général

Affaire suivie par :

Emmanuelle CHANAL  
Céline HAGOPIAN  
Fabien JAILLET

Téléphone 04 76 74  
71 31  
Mél : ce.sga-  
drh@ac-grenoble.fr

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Les AESH ont pour mission l'aide aux élèves en situation de handicap sur prescription de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Les missions que peuvent se voir confier les AESH sont précisées par la circulaire du 3 mai 2017 (Aide individuelle, aide mutualisée ou accompagnement collectif).

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

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

Une nouvelle mission est définie : celle d'« AESH référent », identifié par les DASEN. Il apporte une aide méthodologique aux AESH d'un territoire déterminé. Cet accompagnement peut se dérouler hors présence de l'élève (lors d'un entretien entre pairs avec ou sans la présence de l'enseignant) ou pendant le temps de classe, en présence de l'élève et de l'enseignant. Le pilote ou le coordonnateur du Pial peut solliciter l'aide de l'AESH référent autant que de besoin, dans le respect de son emploi du temps.

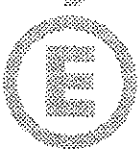
L'exercice de cette mission est spécifiquement mentionné dans le contrat des agents concernés afin :

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

---

<sup>1</sup> Le Pial est une nouvelle forme d'organisation, dont l'objectif est de coordonner les moyens d'accompagnement humain en fonction des besoins des élèves en situation de handicap, à l'échelle d'une circonscription, d'un EPLE ou d'un territoire déterminé regroupant des écoles et des établissements.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **3. RATTACHEMENT HIERARCHIQUE ET FONCTIONNEL DES AESH**

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

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

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

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

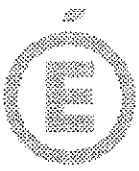
Dans l'établissement d'enseignement privé sous contrat, « le chef d'établissement assume la responsabilité de l'établissement et de la vie scolaire » (article R. 442-39 du Code de l'éducation) et a donc autorité sur l'AESH.

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

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

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

- 1° les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne
- 2° les candidats justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment des élèves ou des étudiants en situation de handicap, dont les titulaires d'un contrat de Parcours Emploi Compétences (PEC) ;
- 3° les candidats justifiant d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou



d'une qualification reconnue au moins équivalente à l'un de ces titres ou diplôme : les AESH diplômés du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme équivalent peuvent en particulier accompagner les élèves en situation de handicap en classes de seconde, première et terminale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Toute facilité leur permettant de suivre des formations doit leur être accordée, compte tenu des nécessités du service. Les AESH disposent d'un compte personnel de formation (CPF), consultable sur le site de l'ENSAP. Ils peuvent le mobiliser en recourant à la procédure académique accessible sur le PIA.

Sous certaines conditions, les AESH peuvent bénéficier de dispositifs d'aide dans le cadre de l'action sociale académique, des solutions nationales sont attendues et feront l'objet de précisions ultérieures. Il est possible de se rapprocher de l'assistant(e) social(e) des personnels du département d'affectation pour toute demande d'aide sociale.

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

La durée annuelle de travail des AESH est fixée en référence à la durée légale du travail. Celle-ci est de 1 593 heures (1607h desquelles sont retirées deux jours de fractionnement).

Ce temps de travail comprend la journée de solidarité.

Dans un souci d'harmonisation des pratiques en cours dans l'académie de Grenoble, les contrats étaient établis pour une durée de service effectif répartie sur 39 semaines. La circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 est venue préciser qu'à compter de sa publication, les contrats sont établis sur la base de **41 semaines**. Les contrats établis avant cette date continueront à courir jusqu'à leur terme et seront modifiés à l'occasion de leur renouvellement.

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

#### **Modalité de calcul : exemples**

Durée de service d'accompagnement hebdomadaire	Temps de service annuel (Durée de	Temps de service annuel en présence des élèves (Durée
20	820	720
24	984	864
26	1066	936
30	1230	1080
39	1593 (*)	1404

(\*) compte tenu des jours de fractionnement



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

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

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

Les formations longues pourront être suivies hors temps scolaire.

## **5.2. Emploi du temps**

Au sein d'un PIAL, l'emploi du temps est défini sous l'autorité de l'IEEN 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. Le temps de service devant élève ainsi défini prend en compte les temps de déplacement d'un établissement ou d'une école à un autre établissement ou école au sein desquels l'AESH est affecté.

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

De manière générale, il est susceptible d'évoluer en fonction des prises en charge de l'élève non initialement planifiées par les services départementaux de l'école inclusive et du temps de scolarisation de l'élève, dans toute la mesure du possible, un délai de prévenance d'une semaine est observé.

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

## **5.3. Cumul d'activités**

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

Le formulaire académique accessible sur le [PIA](#) et le site internet du rectorat doit être utilisé.

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

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

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

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



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

#### **5.4. Rémunération**

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

La grille-référence nationale est utilisée :

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

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

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

- **Revalorisation de la rémunération :**

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

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

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

#### **5.5. Frais de déplacement**

##### 1 - Services partagés :

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

Une circulaire spécifique détermine les conditions et les modalités de mise en œuvre du dispositif académique de prise en charge des frais de déplacements (publication prévue à la rentrée 2019).

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

Les titres de transport afférents au trajet domicile-travail peuvent donner lieu à une



prise en charge partielle versée mensuellement et pendant la durée du contrat conformément à la circulaire académique.  
A chaque renouvellement du contrat, une nouvelle demande doit être instruite.

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

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

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

### **6.2. Période d'essai**

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

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

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

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

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

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

Ce courrier doit obligatoirement être signé (signature manuscrite).

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

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

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

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

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

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





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

Pour la rectrice et par délégation,

La secrétaire générale d'académie,

Valérie RAINAUD



## Annexe 1 - Modèle de contrat

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

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

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

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

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

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

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

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

Entre les soussignés :

Le directeur académique des services départementaux de l'éducation nationale de \_\_\_\_\_ agissant par délégation de la rectrice de l'académie de Grenoble d'une part d'une part,

Civilité :            Nom d'usage    Nom de famille            Prénom Né(e) le....

Domicilié(e) :..... d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

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

- d'accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne, dans les activités de la vie sociale et relationnelle et dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles) ;
- d'accompagnant des élèves en situation de handicap « référent »

M. Mme.... s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans les plans personnalisés de scolarisation des élèves qu'il/elle accompagne mentionnés à l'article L.112-2 du Code de l'éducation.

Article 2 - Le présent contrat est conclu pour 3 ans du .../.../... au .../.../...

Article 3 - Le présent contrat comprend une période d'essai d'une durée de trois mois. Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à trois mois.

Article 4 - La durée annuelle du service de M. Mme.... est fixée à.....heure(s) répartie(s) sur 41 semaines, incluant la durée du service en présence de l'élève fixée à ... heures ainsi que les activités connexes et complémentaires à la réalisation de ces fonctions.



## Annexe 2 - Exemples de quotités

Volumes horaires hebdomadaires	Quotités
20	52%
22	57%
24	62%
26	67%
30	77%
39	100%



[Le cas échéant, il/elle réalise ... heures au titre de ses fonctions de référent].

Article 5 - M. Mme ..... exercera ses fonctions auprès des élèves pour lesquels un accompagnement a été reconnu nécessaire par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou dans des dispositifs collectifs de scolarisation.

Article 6 - M. Mme ..... exercera ses fonctions dans le/les école(s) et/ou établissement(s) suivants ou / dans le PIAL comprenant les écoles ou établissements suivants :

.....  
La résidence administrative de M. Mme est constituée par le territoire de la commune .....

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

La rémunération est fixée au prorata du temps de service déterminé à l'article 4.

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

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

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

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

Fait à.....le .././ ...

Pour la rectrice et par délégation

\_\_\_\_\_

Signature de l'intéressé(e)

précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »



## Compte –rendu d’entretien professionnel

### EXTRAIT du BOEN – 6 juin 2019

- Modèle de compte rendu pour l’entretien professionnel des AESH (à remplir par l’IEN ou le chef d’établissement)

Date de l’entretien professionnel :

Agent	Supérieur hiérarchique direct
Nom :	Nom :
Prénom :	Prénom :
Date de naissance :	Corps-grade :
	Intitulé de la fonction :
	Structure :

1 - Description du poste occupé par l’agent

- Structure :
- Intitulé du poste :
- Date d’affectation :
- Quotité d’affectation :
- Missions du poste :

2 - Évaluation de la période écoulée

**2.1 Rappel des missions confiées à l’agent** (indiquer si des démarches ou moyens spécifiques ont été mis en œuvre pour les réaliser)

**2.2 Événements survenus au cours de la période écoulée ayant entraîné un impact sur l’activité** (nouvelles orientations, réorganisations, nouvelles méthodes, nouveaux outils, etc.)

3 - Valeur professionnelle et manière de servir de l’agent

**3.1 Critères d’appréciation** (l’évaluateur retient les critères pertinents figurant en annexe de l’arrêté du 27 juin 2014)

1 - 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.

2. 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.

3. 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.

**3.2 Appréciation générale sur la valeur professionnelle, la manière de servir et la réalisation des objectifs**

	A acquérir	À développer	Maîtrise	Expert
Compétences professionnelles et technicité				
Contribution à l’activité du service				
Capacités professionnelles et relationnelles				



Appréciation finale

4 - Acquis de l'expérience professionnelle

5 - Évolutions des missions envisagées pour la nouvelle période

**5.1 Nouvelles missions attendues**

**5.2 Formations envisagées pour améliorer l'adaptation au poste de travail**

6 - Perspectives d'évolution professionnelle

**6.1 Évolution des activités (préciser l'échéance envisagée)**

**6.2 Évolution professionnelle**

**6.3 Formations souhaitées par l'agent**

7 - Signature du supérieur hiérarchique direct

**Date de transmission du compte rendu :**

Nom, qualité et signature du responsable hiérarchique :

8 - Observations de l'agent sur son évaluation

Sur l'entretien :

Sur le compte rendu :

Sur les perspectives de mobilité (le cas échéant, formulation de souhaits d'affectation) :

9 - Signature de l'autorité hiérarchique

Date :

Nom, qualité et signature de l'autorité hiérarchique :

10 - Signature de l'agent

Date :

Signature :

La date et la signature ont pour seul objet de témoigner de la tenue de l'entretien

**Modalités de recours :**

**- Recours spécifique (article 9 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014)**

L'agent peut saisir l'autorité hiérarchique d'une demande de révision de son compte rendu d'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique doit être exercé dans le délai de quinze jours francs suivant la notification du compte rendu d'entretien professionnel.

La réponse de l'autorité hiérarchique doit être notifiée dans un délai de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel.

À compter de la date de la notification de cette réponse l'agent peut saisir la commission consultative paritaire dans un délai d'un mois. Le recours hiérarchique est le préalable obligatoire à la saisine de la commission consultative paritaire.

**- Recours de droit commun**

L'agent qui souhaite contester son compte rendu d'entretien professionnel peut exercer un recours de droit commun devant le juge administratif dans les deux mois suivant la notification du compte rendu de l'entretien professionnel, sans exercer de recours gracieux ou hiérarchique ou après avoir exercé un recours administratif de droit commun (gracieux ou hiérarchique).

Il peut enfin saisir le juge administratif à l'issue de la procédure spécifique définie par l'article 9 précité.

Le délai de recours contentieux, suspendu durant cette procédure, repart à compter de la notification de la décision finale de l'administration faisant suite à l'avis rendu par la commission consultative paritaire.