



RÉGION ACADÉMIQUE  
BRETAGNE

Rennes, le mardi 12 mars 2019

MINISTÈRE  
DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA JEUNESSE  
MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,  
DE LA RECHERCHE  
ET DE L'INNOVATION

Le Recteur

à

Rectorat

Division des personnels  
administratif, technique et  
d'encadrement

Mesdames et Messieurs les DASEN  
Mesdames et Messieurs les IEN de circonscription  
Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement  
Mesdames et Messieurs les directeurs d'école

DIPATE 3

Dossier suivi par  
Christophe Rivoallan

Téléphone  
02 23 21 75 47

Christophe.rivoallan@ac-rennes.fr

96, rue d'Antrain  
CS 10503  
35705 Rennes  
cedex 7

Site internet  
www.ac-rennes.fr

Objet : Cadre de gestion des accompagnants des élèves en situation de handicap

Références : Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ; décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH ; circulaire n°14-083 du 08 juillet 2014 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH ; circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017 relative aux missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap

Pièce jointe : Circulaire académique relative au cadre de gestion des AESH

Depuis la création en 2014 des emplois d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), le nombre d'agents recrutés sous ce contrat connaît une augmentation forte et continue. Dans ce contexte, j'ai souhaité qu'un groupe de travail associant des représentants des personnels œuvre à la définition d'un cadre académique de gestion rappelant et précisant les règles et principes relatifs aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH.

À l'issue de ces travaux, le projet de cadre de gestion a fait l'objet d'une présentation en comité technique académique du 14 novembre 2018 et a recueilli un vote majoritairement favorable.

L'élaboration de ce cadre de gestion qui respecte les dispositions législatives et réglementaires citées en référence, doit permettre d'harmoniser les pratiques sur l'ensemble du territoire de l'académie et de constituer un vivier académique d'agents professionnalisés.

Je vous remercie d'en assurer dès aujourd'hui la plus large diffusion, notamment auprès de l'ensemble des agents, et rappelle que le pôle Aides humaines du rectorat (DIPATE 3) reste à l'écoute des AESH ainsi que de l'ensemble des services, écoles et établissements qui les accueillent et gèrent leur situation.

Amélie LePellec Muller

Références : Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ; décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH ; circulaire n°14-083 du 08 juillet 2014 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH ; circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017 relative aux missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap

Pièces jointes : Questionnaire préparatoire à l'entretien professionnel ; Modèle de compte-rendu pour l'entretien professionnel ; Guide de l'évaluateur

## 1) Le recrutement :

### 1.1) Condition de diplôme ou d'ancienneté :

Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) sont recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, notamment le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES). Les services à la personne portent sur les activités suivantes : la garde d'enfants, l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile, et les services aux personnes à leur domicile relatifs aux tâches ménagères ou familiales.

Par ailleurs, les candidats peuvent également être recrutés parmi ceux justifiant d'une expérience d'au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, des élèves en situation de handicap ou des étudiants en situation de handicap. Sont principalement concernées les personnes recrutées par contrat unique d'insertion - contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE).

Enfin, les candidats justifiant d'un titre ou d'un diplôme classé au moins au niveau IV ou d'une qualification reconnue au moins équivalente à l'un de ces titres ou diplôme peuvent être recrutés en tant qu'AESH.

### 1.2) Modalités de recrutement en contrat à durée déterminée :

Pour exercer des fonctions d'aide individuelle, les AESH sont recrutés par le directeur académique des services de l'éducation nationale (DASEN) agissant par délégation du recteur d'académie.

Pour exercer des fonctions d'aide mutualisée ou d'appui à des dispositifs collectifs de scolarisation (ULIS), les AESH sont recrutés soit par le DASEN agissant par délégation du recteur d'académie, soit par l'établissement mutualisateur territorialement compétent : le lycée Pierre Mendès France de Rennes pour l'Ille-et-Vilaine et les Côtes d'Armor, le lycée Yves Thépot de Quimper pour le Finistère et le Morbihan.

Un AESH peut être recruté afin d'exercer ses missions dans plusieurs établissements ou écoles. Le contrat signé doit énumérer l'ensemble des lieux d'affectation possibles.

### 1.3) Modalités de renouvellement d'un contrat à durée déterminée (CDD) :

Un CDD peut être renouvelé dans la limite de six années.

Les services en charge du recrutement des AESH sont invités à utiliser les modèles de renouvellement de contrat fournis en annexe de la circulaire du 8 juillet 2014 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH.

Un renouvellement de contrat implique la signature d'un nouveau contrat. En conséquence un avenant ne peut permettre de renouveler le contrat de l'agent. Les avenants ne sont utilisés que pour modifier l'affectation géographique de l'AESH ou sa quotité de travail.

L'intention ou le refus de renouveler le contrat doit être notifié à l'AESH au plus tard :

- huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

#### 1.4) La durée du contrat :

Lors du recrutement, un contrat d'une durée de trois ans sera proposé à l'agent, quel que soit le moment de l'année auquel il est recruté.

Pour les renouvellements, un contrat d'une durée égale ou inférieure à trois ans doit être proposée à l'agent, en fonction de son ancienneté. Ainsi, un agent ayant une ancienneté comprise entre un et trois ans signera un CDD de trois ans. Un agent ayant une ancienneté supérieure à trois ans signera un CDD lui permettant d'atteindre six ans d'ancienneté.

Dans le cas d'un remplacement (démission, congé maladie, etc.), le nouvel AESH est recruté pour la durée de l'absence de l'agent remplacé (périodes de fermeture de l'établissement ou de l'école d'affectation comprises).

#### 1.5) Conditions d'accès au contrat à durée indéterminée (CPI) :

A l'issue de six années effectives de fonctions, les AESH ne peuvent être reconduits que par un CDI, nécessairement conclu par le recteur d'académie ou le DASEN agissant par délégation du recteur d'académie.

Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte comme des services continus dès lors que la durée des interruptions entre deux contrats est inférieure ou égale à quatre mois.

La seule condition posée pour l'obtention d'un CDI est la durée d'exercice des fonctions. En conséquence, aucune condition de diplôme n'est requise.

Sauf situation particulière, il convient de proposer à l'AESH une quotité de travail au moins égale à celle fixée par le CDD précédent.

Toute décision de ne pas proposer de CDI à un AESH ayant l'ancienneté requise doit reposer sur un motif lié à l'intérêt du service (besoins du service, considérations organisationnelles, manière de servir de l'agent).

## **2) Les missions :**

Les AESH exercent leurs fonctions sous le contrôle des enseignants et du directeur de l'école dans le 1<sup>er</sup> degré ou du chef d'établissement dans les EPLE.

### **2.1) L'aide humaine aux élèves en situation de handicap :**

Un élève en situation de handicap peut bénéficier d'une aide individuelle ou mutualisée. La décision est prise par la CDAPH qui se prononce sur la base d'une évaluation de la situation scolaire de l'élève handicapé.

Les AESH peuvent également être chargés de l'appui à un dispositif collectif de scolarisation (ULIS). L'affectation dans une unité localisée pour l'inclusion scolaire relève de l'autorité académique. Les AESH sont chargés d'apporter leur aide à l'ensemble des élèves du dispositif.

Les modalités de déroulement de la scolarité et les actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales répondant aux besoins particuliers de l'élève présentant un handicap sont définies et coordonnées par un projet personnalisé de scolarisation (PPS) qui doit être transmis par la CDAPH à l'enseignant référent, au directeur d'école et au chef d'établissement.

La mise en place de pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) doit permettre, en accord avec les directeurs des MDPH, de donner à l'établissement, l'école ou la circonscription, une autonomie dans l'organisation des moyens d'accompagnements (emplois d'AESH) mis à disposition par les services académiques, afin d'adapter les aides apportées aux élèves en situation de handicap.

### **2.2) Les fonctions exercées :**

Les missions et activités des AESH s'articulent autour de trois axes : l'accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne (assurer les conditions de sécurité et de confort, aider aux actes essentiels de la vie, favoriser la mobilité) ; l'accompagnement des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives artistiques ou professionnelles) ; l'accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle.

Cependant, le temps de service des AESH ne se limite pas à l'accompagnement des élèves. Les AESH contribuent notamment au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation des élèves. Ils participent également aux réunions des équipes de suivi de la scolarisation.

Sous l'autorité de l'enseignant et avec son accord, ils peuvent échanger avec la famille des élèves, dans la limite de leurs prérogatives et dans le respect de l'obligation de discrétion professionnelle.

Le temps de récréation doit être consacré à la surveillance et à l'accompagnement des élèves en situation de handicap dont est en charge l'AESH, en référence à la prescription émise par la CDAPH. En aucun cas il ne peut s'agir d'un temps de surveillance générale de l'ensemble des élèves d'un établissement ou d'une école. Dans le 1<sup>er</sup> degré, ce temps fait partie intégrante du temps de travail. Dans le 2<sup>nd</sup> degré, il convient de se référer à la notification émise par la CDAPH qui peut faire apparaître un besoin spécifique d'accompagnement, conformément au cadre posé par la circulaire du 3 mai 2017.

### 2.3) Cas d'absence des élèves accompagnés :

En cas d'absence des élèves accompagnés, l'AESH peut être mobilisé afin d'accompagner d'autres élèves en situation de handicap présents dans l'établissement d'affectation. L'AESH pourra également mettre à profit son temps disponible pour se former.

En cas d'absence prolongée des élèves accompagnés, un avenant au contrat est soumis à l'AESH afin de l'affecter dans d'autres établissements, situés dans le même secteur géographique.

En aucun cas, l'AESH n'est autorisé à rester à son domicile dans l'attente du retour de l'élève accompagné.

### 2.4) Sortie scolaire, voyage scolaire et stage :

La présence d'un AESH n'est ni un préalable ni une condition à la participation des élèves à la sortie ou au voyage scolaires.

Néanmoins, les AESH peuvent être sollicités, dans le cadre de la durée réglementaire du temps de travail, pour l'accompagnement des élèves lors des sorties ou voyages scolaires avec nuitées, ou lors des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP).

La participation d'un AESH intervient sur la base du volontariat et après accord de l'employeur (DSDEN ou établissement mutualisateur).

La question de la participation d'un AESH à un voyage scolaire doit être évaluée au regard de son absence dès lors que celui-ci est chargé d'accompagner plusieurs élèves dans l'établissement.

Un ordre de mission doit systématiquement être établi par le chef d'établissement ou le directeur d'école.

L'AESH ne doit pas être comptabilisé dans le taux d'encadrement de la sortie ou du voyage.

Un emploi du temps modifié faisant apparaître le temps de travail induit par la sortie, le voyage ou la PFMP doit être remis à l'AESH. Celui-ci doit permettre de calculer le temps de travail pour la période et de prévoir, dans la mesure où le reliquat horaire ne suffirait pas, la compensation en temps nécessaire.

### 2.5) Les activités périscolaires :

Les activités périscolaires sont de la responsabilité des collectivités locales.

Lors des activités périscolaires et des temps de restauration, l'accompagnement spécifique de l'enfant en situation de handicap n'est pas systématique. La CDAPH notifie le besoin d'accompagnement au regard de la situation personnelle de l'enfant en situation de handicap et de la nature des activités proposées.

Les AESH peuvent être autorisés à cumuler une activité accessoire à leur activité principale afin de favoriser la continuité dans l'accompagnement des enfants. Ainsi, les collectivités territoriales peuvent se rapprocher utilement des services académiques pour avoir accès au vivier des AESH. Une demande d'autorisation de cumul d'activités doit être adressée en amont à l'employeur (établissements mutualisateurs, DSDEN ou rectorat). Les chefs d'établissement et les directeurs d'école ne sont pas habilités à autoriser un cumul d'activités.

La DIPATE 3 doit être destinataire de l'ensemble des autorisations de cumul d'activités accordées.

### **3) Temps de travail et quotité de service :**

La durée annuelle de travail des AESH est fixée en référence à la durée légale, soit 1607 heures pour un temps complet.

Les AESH peuvent être engagés à temps complet ou incomplet.

Ils peuvent accomplir leur service sur la base d'un nombre de semaines compris entre 39 et 45 semaines.

La quotité de service est fixée au regard des prescriptions émises par la CDAPH. Celles-ci doivent être rigoureusement observées sur le lieu d'affectation. Un emploi du temps faisant apparaître l'organisation hebdomadaire de travail doit être remis à l'AESH dès le début de son contrat.

Si la grille horaire hebdomadaire des AESH laisse apparaître un reliquat, ce dernier pourra notamment être utilisé pour des temps de formation se déroulant en dehors de l'emploi du temps, pour des temps de concertation avec les enseignants et les équipes, pour des recherches personnelles en lien avec l'accompagnement, ou pour les sorties et voyages scolaires dépassant le cadre horaire habituel de l'agent.

### **4) La rémunération :**

#### **4.1) Grille indiciaire de référence :**

La rémunération des AESH est fixée conformément à l'arrêté déterminant les indices de référence.

Lors de son premier recrutement en CDD, l'AESH est rémunéré à l'indice plancher (2018 : IB 339, IM 320). Le passage en CDI se traduit par le classement à l'indice supérieur détenu au titre du CDD précédent.

#### **4.2) Conditions de réexamen de la rémunération :**

La rémunération de l'AESH en CDD ou en CDI fait l'objet d'un réexamen triennal au regard des résultats des entretiens permettant d'apprécier sa valeur professionnelle et sa manière de servir.

Lors de l'entretien d'évaluation, le chef d'établissement et le directeur d'école doivent expressément indiquer s'ils sont favorables au passage au niveau supérieur de rémunération.

L'évolution de la rémunération des AESH s'effectue sur la base des indices de référence indiqués dans l'arrêté. Elle ne peut excéder six points d'indices tous les trois ans.

### **5) Appréciation de la valeur professionnelle :**

Les AESH en CDD bénéficient au minimum d'un entretien à la fin de leur première année d'exercice, afin d'évaluer la manière de servir et de repérer un éventuel besoin d'accompagnement, et au cours de la cinquième année d'exercice pour préparer le passage en CDI.

Les AESH en CDI bénéficient au minimum d'un entretien tous les trois ans afin d'évaluer la qualité de la manière de servir et de repérer un éventuel besoin d'accompagnement.

Dans le premier degré, l'IEN de circonscription signe la grille d'évaluation à partir des éléments renseignés par le directeur d'école. Cependant, en cas d'évaluation négative, l'IEN de circonscription conduit l'entretien professionnel en s'appuyant sur les éléments fournis par le directeur d'école.

Dans le second degré, le chef d'établissement conduit l'entretien professionnel, renseigne la grille d'évaluation et la signe.

Un questionnaire préparatoire à l'entretien professionnel, un modèle de compte-rendu d'entretien professionnel ainsi qu'un guide de l'évaluateur figurent en annexe de la présente circulaire. L'utilisation du questionnaire est laissée à la libre appréciation de l'AESH.

#### **6) Formation initiale et continue :**

Les AESH qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne suivent une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée d'au moins 60 heures incluse dans leur temps de service effectif.

En outre, l'ensemble des AESH bénéficient d'une formation continue spécifique inscrite au plan académique de formation : actualisation des compétences réglementaires, mise en accessibilité de l'environnement scolaire, prévention et gestion de crise.

Par ailleurs, les AESH sont admis à l'ensemble des actions de formation ainsi qu'aux groupes d'analyses de pratiques inscrits à ce plan.

#### **7) Les accompagnants de personnels en situation de handicap :**

Des AESH sont recrutés pour assurer l'accompagnement des personnels en situation de handicap (APSH) dans les conditions exposées ci-dessus, notamment en ce qui concerne l'appréciation de leur valeur professionnelle.

Les APSH sont recrutés par le recteur d'académie.

La gestion administrative et financière est assurée par le pôle Aides humaines du rectorat. Les DSDEN participent à l'identification de la personne à recruter.

Le contrat d'un APSH peut être renouvelé sur la base d'une prescription du médecin de prévention précisant le nombre d'heures hebdomadaires et la durée de l'accompagnement. Le recensement des aides humaines prescrites est assuré par le correspondant handicap académique, via le réseau des référents handicap dans les départements.

Un agent peut cumuler les fonctions d'AESH et d'APSH mais il est nécessaire d'établir un contrat spécifique pour chacune de ces deux missions.