



## ACADÉMIE DE TOULOUSE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

### CADRE DE GESTION ACADEMIQUE DES AESH

#### Références :

- Article L917-1 du Code de l'éducation
- Loi 2005 -102 du 11/02/2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat
- Décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap et les arrêtés 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 et relatif à la rémunération des accompagnants des élèves en situation de handicap
- Décret n°2020-1287 du 23 octobre 2020 portant création de l'indemnité de fonctions particulières allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap exerçant les missions de référent et l'arrêté du 23 octobre 2020 en fixant le montant
- Arrêté du 29 juillet 2020 relatif aux missions et aux conditions de désignation des accompagnants des élèves en situation de handicap référents
- Circulaire n°2014-083 du 8 juillet 2014 « conditions de recrutement et d'emploi d'accompagnants des élèves en situation de handicap » (II uniquement)
- Circulaire n°2016-117 du 8 août 2016 « parcours de formation des élèves en situation de handicap dans les établissements scolaires
- Circulaire n°2017-084 du 3 mai 2017 « missions et activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap » (sauf 5.1 et 6.1)
- Circulaires du 5 juin 2019 de rentrée 2019 n°2019-088 « pour une école inclusive » et n°2019-090 « cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap »

La circulaire nationale n°2019-090 du 5 juin 2019 précise le cadre de gestion des personnels accompagnants des élèves en situations de handicap (AESH).

La présente circulaire fixe les modalités de mise en œuvre de ce cadre de gestion dans l'académie de Toulouse.

D'une manière générale et sans autre précision dans la présente circulaire, les dispositions du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat concernant les AESH, [sont mises en œuvre](#).

## 1. Le cadre juridique du contrat

### A. Conditions de candidature :

être titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne

OU

avoir exercé pendant au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment les élèves ou les étudiants

OU

justifier d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV

### B. Modalités et durée du contrat de droit public

- CDD de 3 ans renouvelable une fois suite à l'entretien professionnel triennal
- CDI après 6 ans d'exercice de la fonction : le passage en CDI repose sur la durée d'exercice des fonctions pendant 6 ans, il est précédé par un entretien professionnel durant la 5ème année d'exercice.

### C. Règles applicables au calcul des 6 ans :

- Temps incomplet ou temps partiel : comptabilisé comme du temps plein
- Services discontinus : comptabilisés comme des services continus dès lors que la durée d'interruption entre deux contrats est inférieure ou égale à 4 mois (cas particulier : le congé parental n'interrompt pas le contrat même si sa durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté pour l'accès au CDI)
- Les seuls services en qualité d'AED-AVS sont comptabilisés comme des services AESH
- Les services accomplis sous le régime CUI-CAE/PEC, contrat de droit privé, ne peuvent être comptabilisés dans le cadre d'un contrat de droit public.
- Le changement d'académie n'interrompt ni la comptabilisation des services en CDD, ni le bénéfice du CDI.

### D. Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les capacités professionnelles de l'agent, et à de dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Pour un premier contrat, la période d'essai (dont la durée est de trois mois pour un contrat de 3 ans) est expressément stipulée dans le contrat ; elle est renouvelable une fois.

En cas de renouvellement du contrat, par une même autorité administrative avec un même agent afin d'exercer les mêmes fonctions que celles prévues par le précédent contrat, aucune période d'essai n'est prévue au contrat. De même, le passage en CDI ne prévoit pas de période d'essai.

## 2. Temps de travail et missions

### A. Temps de travail

Le temps de travail des AESH est annualisé. Il est réparti sur 41 semaines dont 36 semaines pendant la période scolaire.

La quotité de service est calculée en référence à la durée légale du travail soit 1607 heures pour un temps complet. L'agent dispose de 2 journées de fractionnement supplémentaires de congés annuels.

Le temps travaillé ou de service est égal au temps de service hebdomadaire d'accompagnement attendu de l'AESH x 41 semaines (39 heures hebdomadaires pour un temps complet).

La quotité travaillée se calcule en divisant le temps travaillé de l'agent par 1607 heures.

### B. Les missions

La mission principale est l'accompagnement du ou des élèves en classe sur 36 semaines :

- dans les actes de la vie quotidienne (aide à prise de repas, aide à la toilette...)
- dans l'accès aux apprentissages
- dans les activités de la vie sociale et relationnelle

Les autres missions couvrent les 5 semaines restantes pour les activités complémentaires et connexes : préparation des séances, temps de réunion, formation et d'informations suivies pendant et hors temps scolaire, en dehors du temps d'accompagnement.

Les AESH peuvent également exercer la mission d'AESH référent pour apporter aide et soutien aux AESH exerçant dans un secteur géographique défini par le DASEN.

## 3. La rémunération

La rémunération mensuelle brute d'un AESH est égale à l'indice de rémunération (indice majoré) x la valeur du point d'indice x la quotité travaillée.

Lors du premier recrutement en CDD, l'indice de rémunération correspond à l'indice plancher.

L'indice plancher peut donc être revalorisé, en fonction de l'évolution du SMIC (dernière revalorisation au 01/01/2021 : indice majoré 332).

Lors du passage en CDI, l'agent est rémunéré à l'indice de niveau 2 car il doit être rémunéré à l'indice supérieur à celui qu'il détenait au titre du CDD précédent.

Le réexamen de la rémunération de l'agent qui peut avoir lieu, après la conduite préalable de l'entretien professionnel est mis en place, dans l'académie de Toulouse, pour les AESH, tous les 3 ans dans le respect le tableau ministériel des indices de rémunération des AESH.

**Espace indiciaire à l'intérieur duquel est déterminée la rémunération des AESH au regard des dispositions ministérielles**

Indice de référence	IB	IM
Indice niveau 8	400	363
Indice niveau 7	393	358
Indice niveau 6	384	352
Indice niveau 4	376	346
Indice niveau 3	367	340
Indice niveau 2	359	<b>334</b>
Indice plancher	356	<b>332</b>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021

**4. Les conditions d'exercice des fonctions d'AESH**

A. Trois types d'accompagnement peuvent être mise en œuvre :

- collectif : aide à l'ensemble des élèves du dispositif collectif dans une ULIS d'une école ou d'un établissement du 1<sup>er</sup> ou 2<sup>nd</sup> degré, soit au sein de l'ULIS soit lors des temps d'inclusion dans les classes de référence
- individuel : aide à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu reconnu par la MDPH
- mutualisée : aide à un ou plusieurs élèves à différents moments qui ne requière pas une attention soutenue et continue reconnue par la MDPH

B. Membre de la communauté éducative

Les AESH sont membres à part entière de la communauté éducative.

Pour réussir l'accompagnement des élèves en situation de handicap, un travail de partenariat entre l'AESH et les différents intervenants des écoles et des établissements doit se construire dans la compréhension des rôles et des missions de chacun.

Un premier entretien d'accueil doit permettre à l'AESH de prendre ses premiers repères et d'établir les premiers liens avec les équipes et les élèves en situation de handicap à accompagner.

Pour renforcer la qualité de l'accueil des élèves en situation de handicap, un entretien est organisé avec la famille, l'enseignant de la classe dans le premier degré ou le professeur principal dans le second degré, et le ou les AESH (lorsque l'élève est accompagné), dès la pré-rentrée quand c'est possible, et dans tous les cas, dans le mois suivant la réception d'une nouvelle notification d'élève à accompagner.

Ce dialogue est un élément de l'évaluation des besoins particuliers des élèves, en situation de handicap ou présentant des troubles spécifiques.

Les AESH ont la possibilité de participer aux échanges entre l'enseignant en charge de la classe et la famille de l'élève ainsi qu'en lien avec les enseignants, avec les équipes médico-sociales.

Ils participent aux équipes de suivi de scolarisation (ESS) et peuvent être invités aux réunions des équipes pédagogiques ainsi qu'à des temps d'échange avec leurs collègues AESH, des membres des RASED ou des ULIS.

Il convient de rappeler qu'ils doivent avoir accès aux salles des personnels ainsi qu'à l'ensemble des outils de travail nécessaires à l'exercice de leurs missions.

De même, chaque AESH dispose d'un NUMEN et d'une messagerie académique; la procédure d'accès à la boîte académique est communiquée par les DSDEN.

### **Affectation**

Le contrat précise que l'AESH est affecté au sein d'un PIAL dont la liste des écoles et établissements rattachés figure en annexe. Cette liste mentionne l'établissement tête de PIAL.

Il précise également la résidence administrative de l'agent définie par la commune de l'école ou établissement d'exercice principal de l'AESH.

Son emploi du temps est défini par le ou les chefs d'établissement et directeurs d'école d'exercice.

### **5. L'évaluation professionnelle**

Un entretien professionnel a lieu au moins tous les 3 ans.

Une circulaire académique est transmise chaque année exposant les modalités de mise en œuvre.

L'entretien est conduit par le chef d'établissement ou l'IEN compétent ; il est organisé pendant le temps de service de l'AESH et sur le lieu d'exercice de ses fonctions.

Lorsque l'AESH exerce en service partagé entre plusieurs établissements ou école, l'entretien est mené par le chef d'établissement d'affectation ou l'IEN de circonscription dans lequel l'agent exerce sa mission à plus de 50%.

Document de référence :

Modèle de compte rendu d'entretien professionnel joint en annexe de la présente circulaire