



<p>Direction générale de l'enseignement et de la recherche Service de l'enseignement technique Sous-direction des politiques de formation et d'éducation Bureau de l'action éducative et de la vie scolaire 78 rue de Varenne 75349 PARIS 07 SP 0149554955</p> <p>Secrétariat général Service des ressources humaines Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération</p>	<p>Instruction technique</p> <p>DGER/SDPFE/2022-67</p> <p>25/01/2022</p>
---	---

Date de mise en application : Immédiate

Diffusion : Tout public

Cette instruction abroge :

DGER/SDPFE/2019-803 du 04/12/2019 : Instruction relative à l'emploi et aux activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap dans les établissements d'enseignement technique agricole.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 2

Objet : Instruction relative à l'emploi et aux activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap dans les établissements d'enseignement technique agricole.

Destinataires d'exécution
Directions régionales de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt Directions de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt des DOM Établissements d'enseignement agricole publics et privés

Résumé : la présente note de service précise les modalités de gestion des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap.

Textes de référence :

- Article L.111-1 du Code de l'éducation
- Article L.351-3 du Code de l'éducation
- Article L.917-1 du Code de l'éducation
- Article L.112-1 du Code de l'éducation
- Articles D.112-1 à R.112.3 du Code de l'éducation
- Article D.351-16-1 à 4 du Code de l'éducation
- Article D.351-10 du Code de l'éducation
- Article L.241-6 du Code de l'action sociale
- Décret n°2021-1106 du 23 août 2021 modifiant 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
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État
- Arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap
- Note de service DGER/SDPFE/2022-44 du 13 janvier 2022 relative à l'aménagement d'épreuves d'examens pour les candidats en situation de handicap.

SOMMAIRE

1- LA PLACE DES AUXILIAIRES DE VIE SCOLAIRE (AVS) AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE DE L'ÉTABLISSEMENT

2- LES MISSIONS DES AVS

2-1 L'objectif général de la mission

2-2 Les types de missions

2-2-1 Les missions d'AVS liées à l'accompagnement de l'élève

2-2-2 Les missions de l'AVS en cas d'absence de l'élève accompagné (hors périodes de formation en milieu professionnel – PFMP)

2-2-3 Les missions de l'AVS en cas de présence de l'élève en stage ou en période de formation en milieu professionnel (PFMP) – les missions de l'AVS dans le cadre des activités pédagogiques sur l'exploitation ou l'atelier technologique de l'établissement

2-2-4 Les missions de l'AVS en sorties ou voyages scolaires et dans le cadre des examens

3 – LES DIFFÉRENTS STATUTS DES AVS ET LEUR CADRE DE GESTION

3-1 Les Accompagnants des Élèves en Situation de Handicap (AESH)

3-1-1 Conditions de recrutement

3-1-2 Recrutement des AESH en CDD

3-1-3 Recrutement des AESH en CDI

3-1-4 Mobilité

3-1-5. Licenciement pour suppression du besoin

3-1-5-1 Procédure

3-1-5-2 Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

3-1-5-3 Notification du licenciement

3-1-6 Quotité annuelle de service et service hebdomadaire des AESH

3-1-7 Entretien professionnel, rémunération, et prise en charge des frais exposés par les AESH

3-1-7-1 Entretien professionnel des AESH

3-1-7-2 Détermination de la rémunération des AESH et indemnités possibles

3-1-7-3 Frais de déplacement

3-2 Les AVS en contrat de travail de droit privé

4- LA FORMATION DES AVS

ANNEXES :

- Modèle de contrat de travail à durée déterminée en qualité d'AESH
- Indices de référence pour la détermination de la rémunération des AESH (arrêté du 23 août 2021)

INTRODUCTION

L'article L.111-1 du code de l'éducation (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038904597) affirme que le service public de l'éducation veille à l'inclusion scolaire de tous les enfants sans aucune distinction. Quels que soient les besoins particuliers de l'élève, le service public de l'éducation doit s'assurer que l'environnement est adapté à sa scolarité.

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation est partie prenante du service public de l'éducation et de la formation et participe pleinement à l'accueil des élèves en situation de handicap dans les établissements d'enseignement agricole. Tous les articles du code de l'éducation relatifs à ce sujet s'appliquent à l'enseignement agricole, conformément à l'article L.810-1 du code rural et de la pêche maritime (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006071367/LEGISCTA000006138371/#LEGISCTA000006138371).

Pour satisfaire aux obligations qui lui incombent en conséquence, le ministère chargé de l'agriculture met en place les moyens financiers et humains nécessaires à la scolarisation en milieu ordinaire des élèves en situation de handicap notamment par le recrutement d'une aide humaine pour les accompagner.

L'aide individuelle et l'aide mutualisée mentionnées aux articles L.351-3 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038902097) et D.351-16-1 du code de l'éducation (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000026221651) constituent les deux modalités de l'aide humaine susceptible d'être accordée aux élèves en situation de handicap. Un même élève ne peut se voir attribuer simultanément une aide mutualisée et une aide individuelle. Ces aides sont accordées par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et intégrées dans le plan personnalisé de compensation du handicap.

Ladite commission se prononce sur la base d'une évaluation de la situation scolaire de l'élève, en prenant en compte notamment son environnement scolaire, la durée du temps de scolarisation, la nature des activités à accomplir par l'accompagnant, la nécessité ou pas que l'accompagnement soit effectué par une même personne identifiée, les besoins de modulation et d'adaptation de l'aide et sa durée.

L'aide individuelle

Conformément à l'article D.351-16-4 du code de l'éducation (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000026221669), cette aide est attribuée par la CDAPH, à un élève qui a besoin d'un accompagnement soutenu et continu, pour une durée et une quotité horaire déterminées. La nécessité d'avoir une aide soutenue et continue s'applique à tout élève qui ne peut pratiquer les activités d'apprentissage sans aide durant un temps donné. Elle est accordée lorsque l'aide mutualisée ne permet pas de répondre aux besoins d'accompagnement de l'élève en situation de handicap. La CDAPH détermine les activités principales de la personne chargée de l'aide humaine individuelle.

L'aide mutualisée

Conformément à l'article D.351-16-2 du code de l'éducation (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000026221663), cette aide est attribuée à un élève par la CDAPH, lorsqu'il a besoin d'un accompagnement sans qu'il soit nécessairement soutenu et continu. La CDAPH détermine les activités principales de la personne chargée de l'aide humaine mutualisée, sans précision de quotité horaire. C'est l'équipe éducative, en concertation avec la famille qui détermine cette quotité.

La Direction générale de l'enseignement et de la recherche s'est engagée dans le cadre de la politique d'innovation sociale et d'action en faveur de l'inclusion scolaire et de l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap, conduite par le gouvernement, à poursuivre des objectifs ambitieux. Il s'agit notamment d'améliorer la qualité de l'accompagnement des élèves en situation de handicap, dans les établissements d'enseignement agricole, en particulier, à travers une meilleure professionnalisation des personnels qui en ont la charge.

Dans cette perspective, la présente instruction vise à préciser les conditions d'emploi et d'exercice des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap, dénommés Auxiliaires de Vie Scolaire (AVS).

Elle aborde :

- Leur place au sein de la communauté éducative de l'établissement ;
- Les missions pouvant leur être confiées ;
- Les statuts d'AVS ;
- Les modalités de leur formation.

1- LA PLACE DES AVS AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE DE L'ÉTABLISSEMENT

Les AVS sont des membres à part entière de la communauté éducative au sein des établissements d'enseignement. Les chefs d'établissement veillent à leur bonne intégration au sein des équipes en leur garantissant notamment l'accès aux salles des personnels ainsi qu'aux outils nécessaires à l'exercice de leurs missions, notamment à l'ensemble des interfaces numériques de suivi de l'élève. **Une présentation de chaque AVS à l'ensemble de l'équipe éducative et pédagogique est organisée de manière systématique pour accompagner sa prise de fonction.**

Les AVS ont la possibilité de participer aux échanges entre l'enseignant chargé de la classe et les responsables légaux de l'élève bénéficiant de l'accompagnement.

Leur activité s'inscrit dans le cadre du projet personnalisé de scolarisation (PPS). Ils sont invités et peuvent participer aux réunions des équipes pédagogiques et sont tenus d'assister à celles des équipes de suivi de scolarisation (ESS). Plus largement, leur action est coordonnée avec l'équipe éducative dans une logique d'articulation entre la vie en classe et la vie scolaire.

Ils interviennent sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service au sein de l'établissement (article 1^{er} du décret n°2014-724 du 27 juin 2014 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029147713/>)) A ce titre, ils rendent compte de leur activité au directeur de l'établissement et/ou au proviseur adjoint (ou leur équivalent au sein des établissements d'enseignement privés) et ne sont pas assimilés aux assistants d'éducation.

Pendant le temps scolaire, ils sont tenus de suivre les consignes de l'enseignant responsable de la conduite de l'enseignement dans la classe. Les modalités d'accompagnement de l'élève en situation de handicap par les AVS sont élaborées par chacun des enseignants et mises en œuvre sous leur responsabilité éducative et pédagogique. Sous l'autorité de l'enseignant et avec son accord, et/ou de l'équipe de direction, l'AVS peut échanger avec les responsables légaux, dans la limite de ses prérogatives et dans le respect de l'obligation de discrétion professionnelle.

L'AVS et le personnel de santé de l'établissement peuvent être amenés à mettre en place une relation régulière et suivie pour optimiser la prise en charge de l'élève, notamment en cas de prise de médicaments (cf circulaire DGS/PS 3/DASS n° 99-320 du 4 juin 1999 (<https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/1999/99-25/a0251638.htm>) relative à la distribution des médicaments).

Les AVS qui sont recrutés en tant qu'AESH ont dès leur prise de poste une adresse électronique professionnelle sous educagri.fr.

Une attention toute particulière sera apportée à l'organisation, avant le démarrage effectif de l'accompagnement, de la rencontre entre l'AVS, un membre de l'équipe éducative (professeur, chef d'établissement ou son adjoint), l'élève concerné et ses responsables légaux. En cas de nécessité de remplacement en cours d'année ou entre deux années de cycle d'un AVS, il est préconisé d'organiser une rencontre entre les deux AVS « entrants-sortants » et les élèves concernés afin de faciliter les transitions et les transmissions des différents documents et ressources.

2- LES MISSIONS

2-1 L'objectif général de la mission

Les AVS se voient confier des missions et activités destinées à la mise en œuvre du Projet Personnalisé de Scolarisation (PPS) et conformes aux prescriptions de la CDAPH. Ces missions et activités sont précisées dans leur contrat de travail, de préférence dans une annexe.

Ces missions et activités sont dédiées à compenser le handicap dans une optique d'acquisition d'une plus grande autonomie de l'élève. En ce sens, les missions et activités sont liées à l'élève et pour cette raison peuvent être révisées à intervalle régulier en fonction de l'évolution du handicap, de sa progression ou de sa dégradation (article D.351-10 du code de l'éducation).

Un établissement d'enseignement ne peut pas confier aux AVS des tâches ne figurant pas dans les textes qui leur sont applicables ou/et dans le contrat de travail établi. Les missions susceptibles d'être confiées aux AVS sont ainsi énumérées au point 2.2 ci-après.

2-2 Les types de missions

Les missions qu'il est possible de confier à un AVS relèvent du champ de l'inclusion des apprenants en situation de handicap. Outre le temps consacré à l'accompagnement de l'élève, l'AESH contribue au suivi et à la mise en œuvre du PPS des élèves concernés et aux actions menées au sein de l'établissement en matière d'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap.

2-2-1 Les missions de l'AVS liées spécifiquement à l'accompagnement de l'élève

Ces missions fixées par la CDAPH peuvent être divisées en trois domaines. Elles sont précisées dans le contrat de travail (article 5 du décret n°2014-724 du 27 juin 2014, https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000029165037).

DOMAINE 1 : Accompagnement des élèves dans les actes de 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 soient remplies.

* Aider 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 vie quotidienne et n'a pas fait l'objet de prescription médicale) et aux soins d'hygiène de façon générale ;
- Aider à la prise des 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.

DOMAINE 2 : Accompagnement des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles)

- Stimuler les activités sensorielles, motrices et intellectuelles de l'élève en fonction de son handicap, de ses possibilités, de ses capacités 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 capacités, des compétences, des ressources, des difficultés de l'élève ;
- Soutenir l'élève dans la compréhension et dans l'application des consignes données par l'enseignant 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'examen ou de concours et dans les situations d'évaluation, lorsque sa présence est requise.

DOMAINE 3 : 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 l'adaptation à 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 ou de conflit ;
- Favoriser la participation de l'élève 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/présenter à l'élève une activité et la mettre en œuvre avec lui.

Les missions d'accompagnement sont susceptibles d'évoluer, y compris en cours d'année scolaire, en fonction des prises en charge de l'élève pour qu'il soit tenu compte de l'acquisition de son autonomie. En conséquence, la possibilité de révision des missions et activités est indiquée dans le contrat de travail.

Les missions et activités d'accompagnement définies par les domaines 1, 2 ou 3, impliquent la réalisation d'activités connexes et complémentaires à la réalisation de l'accompagnement stricto-sensu. Ces activités ne font pas l'objet d'une liste exhaustive. Il peut s'agir du travail antérieur et postérieur à l'accompagnement en séances pédagogiques, de la participation aux réunions de rentrée et pré-rentrée, des temps de concertation ou d'ajustement avec les personnels de santé, les enseignants par exemple, de temps d'échanges avec les responsables légaux de l'élève, des périodes d'évaluation et de bilan du besoin d'accompagnement, notamment.

L'emploi du temps de l'AVS est aménagé pour lui permettre d'assumer ces missions en dehors de l'accompagnement, et en particulier de pouvoir participer aux réunions d'équipes de vie scolaire, pédagogique ou avec le personnel de santé, aux conseils de classes ou aux réunions dites « parents-professeurs ».

2-2-2 Les missions de l'AVS en cas d'absence de l'élève accompagné (hors périodes de formation en milieu professionnel - PFMP)

Si l'élève est absent moins d'une semaine, l'AVS peut utilement rester dans la classe pour pallier les effets de son absence momentanée et préparer son retour.

L'AVS n'a pas à intervenir au domicile de l'élève. L'AVS reste dans l'établissement, récupère les cours, les organise, recueille les consignes de travail.

Si l'absence est supérieure à une semaine, le chef d'établissement décide de la modification éventuelle de l'emploi du temps de l'AVS. Dans ce cas, dans le respect du volume horaire du suivi de l'élève absent et sur le temps scolaire, les AVS peuvent se voir confier des missions relatives au cadre de l'inclusion des apprenants en situation de handicap. Il peut s'agir de la fonction de secrétaire lecteur scripteur lors d'évaluations ou de CCF, de contribution au suivi et à la mise en œuvre des PPS, par exemple.

2-2-3 Les missions et activités de l'AVS en cas de présence de l'élève en stage ou en période de formation en milieu professionnel (PFMP) – les missions de l'AVS dans le cadre des activités pédagogiques sur l'exploitation ou l'atelier technologique de l'établissement

Le stage fait partie de la formation scolaire. L'accompagnement est donc possible lorsqu'il est notifié par la CDAPH. Dans ce cas, la présence de l'AVS est précisée dans la convention de stage. Il est utile que les actions en milieu professionnel pour lesquelles l'élève n'est pas accompagné par l'AVS soient listées.

Rien n'empêche par ailleurs que sur une activité donnée à l'occasion d'un stage de formation en milieu professionnel, il y ait des temps d'accompagnement et des temps sans accompagnement. Il conviendra de les identifier.

Lorsque la notification CDAPH ne prévoit pas un accompagnement de l'élève en situation de handicap sur le lieu de stage, l'AVS demeure présent au lycée et réalise des missions en relation avec l'accompagnement du jeune présent en stage ou en relation avec l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap, dans le respect du volume horaire du suivi de l'élève absent et sur le temps scolaire. Ce temps libéré peut aussi permettre à l'AVS de réaliser les formations nécessaires à ses missions.

Dans le cadre des activités pédagogiques qui se déroulent sur l'exploitation agricole ou l'atelier technologique, le directeur de l'exploitation ou de l'atelier technologique convient avec l'enseignant responsable de la séquence pédagogique et le directeur de l'établissement des modalités d'intervention de l'élève et par extension de l'AVS, tant sur les lieux et usages des espaces concernés (notamment en fonction des types d'animaux présents) que pour les matériels et outils utilisables et manipulables.

2-2-4 Les missions de l'AVS en sorties ou voyages scolaires et dans le cadre des examens

L'accompagnement de l'élève dans ces cas de figure n'est pas systématique. Sa nécessité et son organisation sont déterminées en amont par le directeur de l'établissement et est soumis à l'accord du responsable légal.

Il est déterminé :

- soit dans le cadre du PPS ;
- soit dans le cadre de l'ESS.

Dans une logique d'inclusion, l'établissement et l'enseignant responsable de l'enseignement sont tenus d'adapter la sortie ou le voyage au handicap de l'élève en associant l'AVS le plus en amont possible. En cas de sortie ou de voyage, l'AVS ne peut être comptabilisé dans le taux d'encadrement du groupe.

Les activités des AVS dans le cadre des examens

L'AVS se conforme aux recommandations et consignes prévues par la note de service DGER/SDPFE/2018-327 du 24 avril 2018 relative aux aménagements d'épreuves d'examens pour les candidats en situation de handicap.

3 – LES DIFFÉRENTS STATUTS DES AVS ET LEUR CADRE DE GESTION

La DRAAF veille à ce que tous les besoins en aide humaine soient couverts, dans l'enseignement agricole, public et privé sous contrat, dans le souci de l'égalité de traitement entre élèves en situation de handicap.

Si l'article L.917-1 du code de l'éducation (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038902086/) et son décret d'application du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) modifié (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029147713/>) définissent le statut d'AESH, il demeure toujours possible, pour les élèves nécessitant une aide individuelle, de recruter des AVS hors contrat AESH.

Les dispositions du premier alinéa de l'article L.351-3(*) du code de l'éducation relatif à la scolarisation des élèves en situation de handicap (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038902097/) indique en effet que « *cette aide (aide individuelle) peut notamment être apportée par un AESH (...)* ». Il y a lieu de déduire de cette rédaction, ainsi que l'a confirmé la jurisprudence des juridictions administratives (CE 28 mars 2018 n° 418702 et CAA Bordeaux 30-10-2014 - n° 14BX00151), que si l'aide mutualisée ne peut être assurée que par un AESH, l'aide individuelle quant à elle peut être apportée par des agents ayant conclu d'autres types de contrat de travail non régis par le décret du 27 juin 2014.

Dès lors, deux statuts d'AVS apparaissent envisageables : AESH et contrats de travail de droit commun.

3-1 Les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)

L'article L.917-1 du code de l'éducation (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038902086/) et son décret d'application (décret n°2014-724 du 27 juin 2014 modifié <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029147713/>) prévoient des règles spécifiques aux AESH.

La présente instruction ne revient pas sur le régime général des agents contractuels mais se focalise sur ces spécificités réglementaires particulières aux AESH. Les règles générales relatives aux agents contractuels de droit public telles que fixées par le décret n°86- 83 du 17 janvier 1986 sont applicables aux AESH exception faite des dispositions du décret n°2014-14 du 27 juin 2014 modifié et de l'article L.917-1 du code de l'éducation qui leur sont spécifiques.

3-1-1 Conditions de recrutement

En plus des conditions classiques de recrutement des agents contractuels de droit public fixées par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>), l'article 2 du décret n°2014-724 du 27 juin 2014 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029147713/>) modifié par le décret n°2018- 666 du 27 juillet 2018 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037257789/>) exige, pour les candidats aux fonctions d'AESH, une qualification spécifique. Par conséquent, ces candidats doivent :

- 1° être titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Il s'agit notamment du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES), du baccalauréat professionnel spécialité « services aux personnes et aux territoires » (SAPAT) délivré par le MAA, du baccalauréat professionnel spécialité « accompagnement, soins et services à la personne » (ASSP) délivré par le MENJS ;
- ou 2° justifier 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 diplômes (nouveau titre issu du décret du 27 juillet 2018 assouplissant les conditions de recrutement des AESH et modifiant le décret initial du 27 juin 2014).

- Cette exigence de diplomation (1° et 2°) reste valable dans tous les cas, y compris si l'aide nécessaire à l'élève en situation de handicap ne comporte pas de soutien pédagogique.

- ou 3° justifier d'une expérience professionnelle d'au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, des élèves en situation de handicap accomplie, notamment dans le cadre :

- d'un contrat unique d'insertion ou contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)
- d'un contrat avec une association ou un groupement d'associations ayant conclu une convention avec l'État en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 351-3 du code de l'éducation.
- y compris les candidats qui ne sont plus en CUI-CAE ou salariés d'une association au moment où ils sentent leur candidature.

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 de 60 heures (article 8 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014).

Les DRAAF, au moment de valider le recrutement des AESH opéré par les établissements d'enseignement agricole veillent :

- à ce que ces conditions de diplôme ou d'ancienneté soient effectivement remplies ;
- ainsi que celles liées au casier judiciaire.

3-1-2 Recrutement des AESH en CDD

L'article L. 917-1 du code de l'éducation autorise l'État, les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE et EPLEFPA) et les établissements d'enseignement privés sous contrat à recruter des AESH en contrat à durée déterminée (CDD). Les AESH en CDD sont recrutés pour une durée de 3 ans renouvelable une fois pour la même durée.

Le recrutement d'un AESH par un établissement d'enseignement agricole est précédé de l'accord de la DRAAF, formalisé par un visa figurant sur le contrat de travail. Les établissements adressent à la DRAAF, 15 jours avant sa signature, le contrat de travail et ses annexes éventuelles, ainsi que le diplôme ou une attestation certifiant l'expérience professionnelle du candidat. Cette transmission a lieu également au moment du renouvellement du contrat de travail.

L'autorité académique s'assure que le recrutement envisagé est conforme aux dispositions de l'article L.917- 1 du code de l'éducation et de celles du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 modifié. Elle veille par ailleurs au respect des prescriptions de la CDAPH.

L'accord préalable du conseil d'administration de l'établissement sur la création de l'emploi est requis pour pouvoir procéder à l'ouverture de poste correspondant.

Dans le cas où l'AESH recruté libère son poste en cours d'année scolaire, un nouvel AESH est recruté.

Il est recommandé de prévoir une période d'essai dont la durée est proportionnelle à celle du contrat de travail conformément à l'article 9 du décret du 17 janvier 1986.

Une période d'essai ne peut être prévue dans l'avenant qui procède au renouvellement du contrat que si les missions nouvellement confiées sont de nature différente de celles du premier contrat.

Le contrat de travail peut être conclu à temps complet ou incomplet. La quotité de travail est révisable en fonction de l'évolution du besoin d'accompagnement de l'élève et peut varier à tout moment, en particulier au moment du renouvellement du contrat de travail.

Les AESH à temps incomplet peuvent occuper au sein du même établissement une autre fonction donnant lieu à un avenant au contrat de travail en vigueur. L'avenant modifie chacun des articles du contrat dès lors que leurs dispositions valables pour les fonctions d'AESH ne le sont pas pour la nouvelle fonction (missions, activités, régime horaire, congés, rémunérations). Le directeur de l'établissement veille à la compatibilité des missions et des emplois du temps relevant de chacune des fonctions. La durée de cet avenant peut être différente de celle du contrat (3 ans) dans la mesure où les activités complémentaires que peuvent assurer les AESH ne sont pas régies par la réglementation applicable aux activités d'inclusion scolaire.

S'agissant des EPLEFPA : Le statut d'AESH s'impose dans tous les établissements d'enseignement agricole et se substitue aux CUI/CAE

S'agissant des établissements d'enseignement agricole privé sous contrat :

En l'absence de dispositions particulières dans le code rural et la pêche maritime relatives aux AESH, et conformément à l'article L810-1 du code rural et de la pêche maritime, l'article L917-1 du code de l'éducation s'applique à l'enseignement agricole. En conséquence, les établissements privés sous contrat de l'enseignement agricole, peuvent recruter des AESH. A défaut, selon l'article L 351- 3 du code de l'éducation, ils peuvent recruter des AVS n'ayant pas la qualité d'AESH. En revanche, dès lors que l'aide prescrite par la CDAPH est une aide mutualisée, l'article L.351-3 du code de l'éducation impose que les AVS soient sous contrat d'AESH.

3-1-3 Recrutement des AESH en CDI

À l'issue de six années d'exercice effectif des fonctions, les AESH ne peuvent être reconduits que par contrat à durée indéterminée (CDI). Dans cette hypothèse, le contrat en CDI est conclu par l'État, pour répondre aux besoins dûment constatés, donnant lieu à l'ouverture d'un poste spécifique par l'Etat (donc sans nécessité de délibération préalable du conseil d'administration de l'établissement d'enseignement agricole). La seule condition posée par la loi pour l'obtention d'un CDI étant la durée d'exercice des fonctions, la possession du diplôme professionnel, ou l'engagement dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de son obtention ne sont pas obligatoires.

Chaque année, au mois d'avril, le service des ressources humaines (SRH) sollicite les DRAAF pour connaître la liste des agents répondant aux critères de CDIisation définis ci-dessous pouvant bénéficier de contrats de plus de 6 ans pour la rentrée scolaire suivante. Les DRAAF transmettent au bureau de gestion des personnels contractuels du SRH (BPCO) les éléments nécessaires à la prise en charge de l'agent sur Nuxeo ainsi que tous les contrats de l'agent. La DGER, responsable de programme (RPROG) valide l'arrivée de l'agent et transmet au BPCO le numéro de poste Renoirh au plus tard le 30 juin afin de garantir la prise en charge de l'agent sans interruption de contrat. La DRAAF signale par mail au BPCO tout agent devenant CDI en dehors de la rentrée scolaire au plus tard cinq mois avant le passage en CDI et dépose sur Nuxeo les dossiers de prise en charge.

Le calcul des six années permettant de bénéficier d'un CDI tient compte :

- des services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel, comptabilisés comme des services à temps complet, de manière continue ou sans interruption supérieure à 4 mois ;
- des services accomplis en tant qu'AESH, que l'établissement d'enseignement employeur soit public ou privé sous contrat ;
- Par dérogation aux dispositions de l'article 6 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 et en conformité avec celles du 6^e alinéa de l'article L. 917-1 du code de l'éducation, des services accomplis au sein d'un établissement relevant du ministère de l'éducation nationale en qualité soit d'AESH soit d'assistant d'éducation assurant des fonctions d'AVS.

Les services accomplis en qualité d'assistant d'éducation (AE) avec des fonctions d'AVS comptent comme des services d'AESH. Un AE ayant exercé des fonctions d'AVS sur son contrat d'AE, peut faire valoir cette durée dans la procédure de CDIisation.

En revanche, ne sont pas repris les services accomplis par les AE sur d'autres fonctions (surveillance, accompagnement pédagogique, sécurité et prévention...).

Il convient de proposer un CDI d'AESH aux AE-AVS arrivés au terme de six années d'exercice effectif des fonctions d'AE-AVS et qui souhaitent continuer à exercer ces fonctions pour répondre aux besoins constatés.

Pour les AE-AVS justifiant de moins de six années d'exercice des fonctions, un CDD d'AESH leur est proposé par l'établissement au moment du renouvellement de leur contrat pour répondre aux besoins correspondants. Leurs services antérieurs en qualité d'AE-AVS sont comptabilisés comme des services d'AESH pour le calcul des six années ouvrant l'accès au CDI.

Les services accomplis en tant qu'AVS sous le régime du CUI-CAE ou d'autres contrats de travail de droit privé sont comptabilisés dans le calcul des six années.

Cependant certaines situations particulières sont à distinguer :

- Pour les personnes ayant été engagées successivement par contrat d'AE-AVS puis par CUI-CAE : les personnes recrutées en dernier lieu en CUI-CAE après avoir exercé durant six années en qualité d'AE-AVS remplissent la condition d'ancienneté rappelées ci-dessus. Si elles souhaitent continuer à exercer ces fonctions et compte tenu des besoins du service, elles bénéficient d'un CDI d'AESH.
- Les personnes parvenant au terme de deux années d'engagement en CUI-CAE, qui ont acquis une expérience professionnelle dans le domaine de l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap peuvent bénéficier d'un recrutement en qualité d'AESH. Elles sont alors engagées en CDD d'AESH en bénéficiant, le cas échéant, de la dispense de diplôme. Elles pourront accéder au CDI au terme de quatre années en CDD.

3-1-4- Mobilité

L'affectation de l'AESH dans un établissement d'enseignement agricole reste conditionnée au besoin d'accompagnement lequel est variable d'une année scolaire sur l'autre ou en cours d'année : l'affectation de l'agent peut par suite être amenée à changer.

Les postes AESH restés vacants à l'issue de l'expertise emploi contractuelle conduite par la DGER avec les SRFD sont publiés dans la note d'appel à candidatures dites « de printemps » pour les postes vacants réservés à l'emploi contractuel des personnels administratifs, missions, techniques de laboratoires et de santé des EPLEFPA.

3-1-5. Licenciement pour suppression du besoin

En cas de suppression du besoin qui a justifié son recrutement, l'agent peut être licencié conformément aux dispositions des articles 45-3 et 45-5 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000699956/>) relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Une procédure de reclassement peut être mise en œuvre à la demande expresse de l'agent.

3-1-5-1 : Procédure

Le licenciement ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent dans un autre emploi de même catégorie n'est pas possible. Particulièrement, il convient de regarder les nouvelles prescriptions qui parviennent aux établissements dans le courant du mois de septembre pour étudier les possibilités de reclassement. Le licenciement est précédé d'un entretien. La convocation à l'entretien est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'agent peut se faire accompagner à l'entretien par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien, l'administration indique à l'agent le motif du licenciement. Elle lui indique également le délai dans lequel il peut présenter une demande écrite de reclassement et les conditions dans lesquelles les offres de reclassement lui seront présentées.

3-1-5-2 : Consultation de la commission consultative paritaire (CCP)

La CCP régionale est consultée sur le projet de décision de licenciement pour les AESH en CDD. La CCP pour les AESH en CDI est la commission consultative paritaire nationale compétente à l'égard des agents contractuels exerçant des fonctions techniques ou administratives.

3-1-5-3 : Notification du licenciement

L'administration notifie à l'agent sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre signature. Cette lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle il doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant dus et de la durée du préavis. Cette lettre invite également l'agent à présenter une demande écrite de reclassement et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement lui seront adressées.

3-1-6 Quotité annuelle de service et service hebdomadaire des AESH

La **quotité annuelle de service** est calculée en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire attendue de l'AESH **par 41 semaines minimum**.

Les heures d'accompagnement hors temps de classe notifiées par la MDPH sont réparties sur l'année scolaire en accord avec l'AESH et en lien avec l'équipe éducative qui suit l'élève. Elles sont à la charge de l'État (Conseil d'Etat 20 avril 2011 MEN c/époux Way n°345434).

A titre d'exemple :

Le calcul du temps de service d'un AESH pour un accompagnement notifié par la MDPH de 24 h est le suivant : 24 heures X 41 = 984 heures. Sa quotité de travail = $984/1607 = 61,2\%$ soit 62%().*

(*) Il est préconisé d'arrondir la quotité de travail arrondie au pourcentage supérieur.

La délibération du CA de l'EPLEFPA ouvrant le poste d'AESH indique le nombre de semaines de travail, qui ne peut être inférieur à 41.

Le **service hebdomadaire** des AESH correspond au volume horaire hebdomadaire notifié pour un AESH individualisé ou au volume horaire arrêté en concertation pour un AESH mutualisé.

Le temps de service est **réalisé sur les périodes scolaires et la pré-rentrée scolaire des enseignants**. Il inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre des missions mentionnées dans la partie 2-2. Le temps de service d'accompagnement de l'AESH auprès de l'élève suivi est signifié par la prescription CDAPH et/ou déterminé dans le PPS. Le temps de travail dédié aux missions connexes (réunions, rencontres avec les équipes, travail antérieur et postérieur à l'accompagnement en séances pédagogiques...) ne donne pas lieu à un décompte de la part de l'établissement. Ce temps de travail, lorsqu'il ne nécessite pas d'interaction sur place avec des collègues ou les responsables légaux, peut être effectué par l'agent en dehors de l'établissement.

Exemple : Un AESH ayant une quotité de travail de 52 % assure un service hebdomadaire de 20 heures sur les 36 semaines de la scolarité. Son temps de travail correspondant aux activités connexes et complémentaires est de 100 heures.

La prise de fonction intervient à la date de pré-rentrée des enseignants et se termine à l'issue de la session d'examens. Une clause du contrat de travail indiquera la possibilité de révision du temps de travail notamment à l'issue de l'évaluation du besoin d'accompagnement.

3-1-7 Entretien professionnel, rémunération et prise en charge des frais exposés par les AESH

3-1-7-1 Entretien professionnel des AESH

Conformément à l'article 9 du décret 2014-724 du 27 juin 2014, les AESH recrutés par CDI bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel. Les AESH engagés par CDD bénéficient dans les mêmes conditions d'un entretien professionnel. Les dispositions de l'article 1er-4 du décret du 17 janvier 1986 susvisé relatives à l'entretien professionnel, au compte-rendu et à la demande de révision du compte-rendu leur sont applicables.

L'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des AESH fixe les critères à partir desquels la valeur professionnelle des AESH est appréciée, au terme de l'entretien, ainsi que le contenu du compte-rendu.

Les chefs d'établissements pourront se référer à la trame d'entretien proposée dans le guide national des accompagnants des élèves en situation de handicap de l'Education nationale qui comporte un modèle type de compte-rendu d'entretien professionnel.

3-1-7-2 Détermination de la rémunération des AESH et indemnités possibles

Le ministère chargé de l'agriculture applique les arrêtés relatifs à la rémunération des AESH pris en application du code de l'éducation.

Le décret n°2021-1106 du 23 août 2021 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043957372>) modifiant le décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH instaure de nouvelles modalités de rémunération en référence à une grille indiciaire, à compter du 1^{er} septembre 2021.

L'arrêté conjoint des ministres chargés de l'éducation nationale, de la fonction publique et du budget du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des AESH détermine le nouvel espace indiciaire à l'intérieur duquel est fixée la rémunération de l'AESH. La grille des AESH comporte 11 échelons (annexe 2).

La rémunération est déterminée par référence aux indices et valeur du point de la fonction publique. Le montant de cette rémunération correspond au produit de la valeur de ce point et de l'indice attribué à chaque agent en fonction de l'échelon qu'il détient.

Cette rémunération ne peut être inférieure au traitement indiciaire correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Au 1^{er} octobre, l'indice plancher est relevé conformément à l'arrêté du 20 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des AESH.

A compter du 1^{er} septembre 2021, la progression à l'échelon supérieur de la grille devient automatique après une durée de 3 ans dans chaque échelon (lors du reclassement au 1^{er} septembre 2021, l'ancienneté du contrat détenu par l'AESH est conservée dans son échelon de reclassement).

Le reclassement dans la nouvelle grille

Les AESH justifiant à la date d'entrée en vigueur du présent décret d'un premier CDD (au sein de l'enseignement agricole ou d'un établissement relevant de l'Éducation nationale) sont reclassés au premier échelon de la grille en annexe 2. Ceux justifiant au minimum d'un deuxième CDD (au sein de l'enseignement agricole ou d'un établissement relevant de l'Éducation nationale) sont reclassés au deuxième échelon de la grille en annexe 2.

Les AESH justifiant au 1er septembre 2021 d'un CDI (au sein de l'enseignement agricole ou d'un établissement relevant de l'Éducation nationale) sont reclassés au 3ème échelon de la grille en annexe 2.

Exemple 1 : un agent justifie au 1er septembre 2021, avoir exercé depuis deux ans en tant qu'AESH dans le cadre d'un CDD signé le 1er septembre 2019. Il est reclassé au 1er échelon et bénéficie d'une ancienneté de deux ans dans cet échelon. Dans un an, l'agent sera automatiquement avancé à l'échelon 2.

Exemple 2 : un agent justifie au 1er septembre 2021, avoir exercé depuis 4 ans en tant qu'AESH dans le cadre d'un CDI signé le 1er septembre 2017. Il entre dans la grille au 3ème échelon avec une ancienneté de 4 ans dans cet échelon. Il est donc immédiatement reclassé au 4ème échelon et conserve le bénéfice d'un an d'ancienneté dans cet échelon. Dans 2 ans, l'agent sera automatiquement avancé à l'échelon 5. [Pour mémoire, les agents en CDI sont gérés par le SRH et non plus par l'établissement].

Les AESH reclassés à un échelon doté d'un indice brut inférieur à celui sur la base duquel ils étaient rémunérés avant leur reclassement conservent à titre personnel le bénéfice de cet indice brut antérieur jusqu'au jour où ils bénéficient dans la grille en annexe 2 d'un indice brut au moins égal. Lors du reclassement l'ancienneté du contrat détenu par l'AESH est conservée.

La rémunération des AESH est assurée à partir de la ligne « inclusion scolaire des élèves en situation de handicap » du programme 143 et la totalité des crédits nécessaires sont délégués aux EPLEFPA pour honorer l'ensemble des contrats signés.

La rémunération mensuelle 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 / 1 607 heures).

L'agent recruté en qualité d'AESH peut bénéficier d'indemnités (décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils de l'État) :

- Possibilité de prétendre à l'indemnité de résidence dont le taux est fixé suivant la zone territoriale d'abattement de salaires dans laquelle l'agent est affecté ;
- Possibilité de prétendre au supplément familial de traitement, ouvert en fonction du nombre d'enfants dont l'agent a la charge effective ;
- Calcul sur la base du traitement soumis aux retenues pour pension.

Concernant les titres de transports entre domicile et lieu de travail (décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022374455/>)), l'agent peut bénéficier d'une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs et de services publics de location de vélos entre la résidence habituelle et le lieu de travail, ou du forfait mobilités durables.

Les AESH bénéficient également des prestations sociales interministérielles (PSI) lorsque leur employeur a adhéré aux PSI.

3-1-7-3 Frais de déplacement

Les AESH, s'ils remplissent les conditions exigées, sont indemnisés de leurs frais de déplacement. Cette prise en charge s'effectue dans les conditions fixées par le décret n°2006-781 du 03 juillet 2006 modifié par le décret n°2019-139 du 26 février 2019 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038175364/>). Ces frais sont dus, y compris pour les déplacements du fait de l'aide mutualisée, ou de l'accompagnement dans le cadre des PFMP. Le contrat de travail précise la résidence administrative de l'AESH.

3-2 Les AVS en contrat de travail de droit privé

L'article L.351-3 du code de l'éducation ne limite pas aux seuls AESH pour l'aide individuelle en faveur d'élèves en situation de handicap. Il ouvre la possibilité de conclure d'autres contrats de travail.

Aussi, les établissements privés sous contrat ou leur fédération d'appartenance peuvent conclure des contrats de travail de droit commun auxquels s'appliquent les dispositions du code du travail et le cas échéant celles de la convention collective applicable.

La DRAAF verse le financement correspondant à leur rémunération et aux charges sociales associées, sur la base de la grille indiciaire des AESH.

La DRAAF sera attentive, avant la fin de l'année scolaire, à faire connaître les candidatures de ces agents auprès des EPLEFPA de la région en cas de licenciement ou de non-reconduction de leur contrat de travail.

4- LA FORMATION DES AVS

Pour professionnaliser les AVS et ainsi leur permettre de mieux contribuer à l'inclusion scolaire des élèves qu'ils accompagnent, il est indispensable qu'ils puissent suivre des formations adaptées. Ces formations comprennent en particulier une formation à l'adaptation à l'emploi.

Dans le cas des AESH et en application de l'article 8 du décret du 27 juin 2014, la formation est obligatoire pour ceux d'entre eux qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne. Les agents concernés bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi d'au moins 60 heures qui doit démarrer au premier trimestre de l'année scolaire, et si possible très rapidement après la prise de fonction. A cette fin, les AESH concernés bénéficient des autorisations d'absence.

Ce nombre d'heures de formation s'impute sur le temps de travail des AESH en dehors de la présence des élèves accompagnés.

Elle est également nécessaire pour le CUI/CAE et répond à l'objectif d'insertion professionnelle de ces publics, avec un accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences. Une attention particulière est portée à la mise en œuvre effective des attendus en matière d'engagements de formation et d'accompagnement par l'employeur pour faire du contrat aidé un parcours emploi compétences. A l'issue du parcours emploi compétences, les AVS non diplômés mais ayant suivi des formations d'adaptation à l'emploi peuvent les faire valoir pour prétendre à des emplois d'AESH.

Ces actions de formation peuvent être menées dans le cadre de la convention signée le 2 février 2015 entre le ministère de l'éducation nationale et le ministère chargé de l'agriculture, qui permet aux AVS d'accéder aux formations d'adaptation à l'emploi dispensées par les services déconcentrés du ministère de l'éducation nationale.

Dans le cas où la mise en place de la convention n'est pas effective et en priorité pour les agents soumis à la formation obligatoire d'au moins 60 heures, un dispositif complémentaire est mis en œuvre par l'autorité académique. Il s'adresse aux établissements publics et privés sous contrat.

La formation des AVS comprend également des actions de formation continue dans le cadre des plans, national et régionaux, de formation pour les agents en EPLEFPA et dans le cadre du dispositif de formation continue propre à chaque fédération pour les agents en établissement privé sous contrat.

L'article 8 du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des AESH prévoit que ceux qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne ont le droit de suivre une formation d'adaptation à l'emploi d'une durée d'au moins soixante heures incluse dans leur temps de service effectif. Ils peuvent en outre bénéficier, sur leur temps de service effectif, de

crédits annuels d'heures de formation professionnelle, conformément aux dispositions du décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034640143/>) relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ainsi quelle que soit la durée de leur contrat, les AESH peuvent mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) en vue de l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Les agents peuvent consulter leurs droits en se connectant au site suivant : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/> ou en se rapprochant du responsable local.

La Secrétaire Générale

La Directrice Générale

Sophie DELAPORTE

Valérie BADUEL

ANNEXE 1
Modèle de contrat de travail à durée déterminée
en qualité d'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH)

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.112-2, L.351-3 modifié 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° 2021-1106 du 23 août 2021 modifiant 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 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap ;
Vu l'arrêté du 1^{er} octobre 2021 modifiant l'arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap ;
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 ;
Vu la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées en date du ...
Vu la délibération n° ... du conseil d'administration de l'établissement de ;
Vu la candidature présentée par M. Mme ...

Entre les soussignés :

*Le directeur d'établissement,
d'une part,*

L'agent,

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 (AESH) pour assurer les fonctions :..
..... (descriptif précis en distinguant les temps d'accompagnement en classe et les temps accompagnement hors temps de classe notifiés). (préciser si aide individuelle ou mutualisée)

En cas de changement dans la situation du (ou des) élève(s) que M / Mme accompagne et notamment suite à la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, les fonctions pourront être revues ainsi par avenant. L'organisation du service pourra être revue suite à cette révision des missions.

Article 2 - Le présent contrat est conclu du .../.../... au .../.../... (3 ans). Il est renouvelable une fois pour la même durée. Le présent contrat comprend une période d'essai d'une durée de à compter de sa conclusion.

Article 3 - La durée annuelle du service de M. Mme.... est fixée à.....heure(s) répartie(s) sur [entre 41 et 45] semaines, incluant la durée du service en présence de l'élève fixée à ... heures.

Article 4 - M. Mme..... exercera ses fonctions auprès du / des élève(s) pour le(s)quel(s) un accompagnement a été reconnu nécessaire par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

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

Article 5 - M. Mme... est placé(e) sous l'autorité de M / Mme directeur de l'établissement.

Article 6 - M. Mme... perçoit la rémunération afférente à l'indice brut ... (indice majoré ...). La rémunération est fixée au prorata du temps de service. L'indemnité de résidence et, le cas échéant, le supplément familial lui sont également versés.

Article 7- 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 8- 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 9 - 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.

AIDE INDIVIDUELLE : M. Mme.....s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans le plan personnalisé de scolarisation de l'élève concerné mentionné à l'article L.112-2 du code de l'éducation.

AIDE MUTUALISEE :M. Mme.....s'engage à respecter les modalités d'intervention précisées dans les plans personnalisés de scolarisation des élèves concernés mentionnés à l'article L.112-2 du code de l'éducation.

Fait à.....le.../.../...

Le chef d'établissement
signature du chef d'établissement

L'intéressé(e)
signature

Visa de la DRAAF de

Annexe 2

Echelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap

Arrêté du 23 août 2021

Indices de référence au 1^{er} octobre 2021

Indice de référence	Indice brut (IB)	Indice majoré (IM)
Indice niveau 11	505	435
Indice niveau 10	493	425
Indice niveau 9	478	415
Indice niveau 8	463	405
Indice niveau 7	450	395
Indice niveau 6	437	385
Indice niveau 5	422	375
Indice niveau 4	404	365
Indice niveau 3	388	355
Indice niveau 2	374	345
Indice niveau 1	368	341