



# GUIDE AESH

**Secrétaire départementale 34 : Jessica Boyer**  
**Contacts AESH : 06.95.32.13.29/06.69.56.31.10**  
***Snalc34.aesh@gmail.com***



UN SYNDICAT PROCHE DES AESH !  
**Indépendant, laïc, humaniste, progressiste,  
sans compromission.**

*Section académique de Montpellier*  
**<http://www.snalcmontpellier.fr>**  
**37 ter rue de Cerdagne**  
**66000 Perpignan**

 **SNALC Montpellier - AESH**



## LE SNALC, 1<sup>ER</sup> SYNDICAT DES AESH DANS L'ACADÉMIE



### Contacts nationaux

**Philippe FREY, vice-président national du SNALC**

**Danielle ARNAUD, secrétaire nationale aux contractuels**

**Sylvie MORANTE CAZAUX et Luce MARTIN**

**[aesh-avs@snalc.fr](mailto:aesh-avs@snalc.fr)**

## Contrats

Le contrat d'AESH en CDD est de trois ans, renouvelable une fois, avec possibilité de "CDIsation" à l'issue. Après 6 années d'exercice en CDD, un avenant sera proposé pour requalifier le contrat CDD en contrat en CDI.

La possession du diplôme professionnel (DEAES) ou l'engagement dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) en vue de son obtention, ne sont pas obligatoires pour obtenir le CDI.

- Les « services accomplis de manière discontinue sont pris en compte, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois ».
- Les services accomplis à temps incomplet ou à temps partiel comptent comme un service à temps plein.
- En cas de changement d'académie, de département ou d'établissement d'enseignement, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les six années.

Les services accomplis sous le régime du CUI-CAE/PEC ne sont pas comptabilisés dans le calcul des six années.

### La période d'essai

Lorsqu'il s'agit d'un premier contrat de recrutement, il est préconisé d'avoir recours à la période d'essai, même si elle n'est pas obligatoire.

Lorsqu'il s'agit d'un renouvellement de contrat par une même autorité administrative, pour exercer les mêmes fonctions que celles prévues au précédent contrat, l'article 9 du décret 86-83 du 17 janvier 1986 dispose qu'aucune nouvelle période d'essai ne peut être prévue et inscrite au contrat.

### Renouvellement

L'administration doit informer l'agent de son intention de renouveler ou non son contrat :

- deux mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour trois ans ;

- trois mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

L'AESH a 8 jours pour faire connaître sa réponse. En cas de non-réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à l'emploi. Il n'y a pas d'indemnité de fin de contrat.

### Modification d'un élément substantiel du contrat de travail

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'AESH recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'AESH, ou un changement de son lieu de travail.

L'AESH qu'il dispose d'**un mois** pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou en cas de refus par l'AESH, l'administration est en droit de licencier l'AESH.

## La rupture de contrat

- ➔ L'AESH, en CDI ou CDD, qui souhaite démissionner adresse une lettre recommandée à l'autorité administrative qui l'a recruté, sous couvert de son chef d'établissement. L'agent est tenu de respecter un préavis de :
- huit jours pour une ancienneté inférieure à six mois ;
  - un mois pour une ancienneté de six mois à deux ans ;
  - deux mois pour une ancienneté de deux ans et plus.
- Outre la démission, un AESH peut aussi résilier son contrat pendant la période d'essai ou abandonner son poste.
- ➔ Un AESH peut être licencié :
- pour insuffisance professionnelle
  - pour inaptitude physique
  - pour motif disciplinaire
  - pour l'un des motifs suivants :
    - ➔ la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent ;
    - ➔ le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat ;
    - ➔ l'impossibilité de réemploi de l'agent, à l'issue d'un congé sans rémunération.

## La rupture conventionnelle de contrat

Cette possibilité est réservée aux AESH en CDI uniquement. Ce dispositif résulte d'un accord entre l'AESH et l'administration, à l'initiative de l'une ou l'autre partie, mais en aucun cas imposée. La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Rapprochez-vous *de vos représentants du SNALC ...* pour vous faire accompagner pour vos démarches et lors de l'entretien obligatoire avec l'administration.

## **Temps et quotité de service**

Les missions des AESH s'exercent dans le cadre de la durée annuelle de travail fixée en référence à la durée légale, soit 1 607 heures pour un temps complet.

Les AESH peuvent être engagés à temps complet ou à temps incomplet.

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

Dès lors que l'AESH est amené à suivre des formations longues en dehors de la période scolaire, il est préconisé que l'employeur prévoit dans le contrat, pour la période concernée, un nombre de semaines supérieur à 41, dans la limite de 45 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.

Les semaines en sus des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses fonctions en dehors du temps scolaire.

Le temps d'accompagnement de ou des élèves ne peut être lissé sur la période de référence des 41 semaines.

Dès lors, le temps de service hebdomadaire d'accompagnement du ou des élèves sert de référence pour la détermination du temps de service.

La quotité travaillée de l'agent est calculée selon la formule suivante :

Quotité travaillée = (temps de service hebdomadaire d'accompagnement x nombre de semaines compris en 41 et 45) / 1 607 heures

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Nombre de semaines (entre 41 et 45)	Temps de travail annuel total	Temps de travail annuel en présence de l'élève	Temps de travail connexe annuel	Quotité travaillée
20 heures	41 semaines	820 heures	720 heures	100 heures	51 %
24 heures	41 semaines	984 heures	864 heures	120 heures	61 %
24 heures	43 semaines	1032 heures	864 heures	168 heures	64 %
20 heures	45 semaines	900 heures	720 heures	180 heures	56 %
24 heures	45 semaines	1080 heures	864 heures	216 heures	67 %

## Salaire des AESH

### Tableau des indices de référence à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

Indice de référence	Indice Brut	Indice Majoré
Indice plancher / de référence	353	329
Indice niveau 2	354	330
Indice niveau 3	359	334
Indice niveau 4	367	340
Indice niveau 5	376	346
Indice niveau 6	384	352
Indice niveau 7	393	358
Indice niveau 8	400	363

La valeur du point d'indice est de **4.6860 €**.

**Lors du premier recrutement en CDD**, l'AESH est rémunérée à l'indice plancher, soit l'indice brut **353** (et indice majoré **329**).

La rémunération de l'AESH en CDI fait l'objet d'un **réexamen triennal** au regard des résultats des entretiens professionnels. Cependant **l'évolution de la rémunération ne peut excéder six points** d'indices majorés tous les trois ans. Cet examen est préconisé à l'issue de la première année, Le moment du renouvellement du CDD comme celui du passage en CDI peuvent constituer des périodes privilégiées pour réaliser de tels entretiens.

## Rémunération mensuelle:

**Indice majoré x valeur du point d'indice x quotité** (nombre d'heure hebdomadaire x 41 semaines / 1 607 heures)

Les exemples indiqués ci-dessous sont calculées pour une rémunération à l'indice majoré 329

Temps hebdomadaire d'accompagnement	Nombre de semaines (entre 41 et 45 semaines)	Quotité travaillée	Rémunération mensuelle brute	Rémunération mensuelle nette
20 heures	41 semaines	51%	786.68 €	632.25 €
24 heures	41 semaines	61%	944.01 €	758.70 €
24 heures	43 semaines	64%	990.06 €	795.71 €
20 heures	45 semaines	56%	863.43 €	693.94 €
24 heures	45 semaines	67%	1036.11 €	832.72 €

## Supplément familial de traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement est un complément de rémunération et est versé à l'AESH qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge [au sens des prestations familiales](#). L'AESH doit demander l'attribution du SFT par écrit à sa direction des ressources humaines, qui lui indiquera les justificatifs à remettre. Le SFT se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

Nombre d'enfants	Part fixe brute	Part proportionnelle	Montants nets mensuels planchers	Montants nets mensuels plafonds
1	2,29 €	-	1,98 €	1,98 €
2	10,67 €	3%	63,67 €	96,18 €
3	15,24 €	8%	158,39 €	245,09 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6%	112,88 €	177,90 €

## Indemnités de résidence

Le montant de l'indemnité est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable, selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où l'agent exerce.

zone 0 avec un taux à 3% (avec un montant minimum mensuel de 44 euros)

zone 2 avec un taux à 1% (avec un montant minimum mensuel de 14,67 euros)

zone 3 avec un taux à 0%

*L'académie de ... est en zone ...*

## **Appréciation de la valeur professionnelle**

Les AESH (en CDD ou CDI) bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel. Il est préconisé de tenir un entretien à l'issue de la 1ère année de contrat. Cet entretien peut en effet permettre de vérifier la qualité du service rendu et d'en tirer les conséquences sur le plan du développement professionnel de l'agent. Il peut en outre donner lieu à un réexamen de la rémunération de l'agent. Le moment du renouvellement du CDD comme celui du passage en CDI peuvent constituer des périodes privilégiées pour réaliser de tels entretiens. La date, l'heure et le lieu de l'entretien sont fixés par le supérieur hiérarchique qui doit en informer l'agent au moins huit jours avant.

### L'entretien doit permettre :

- d'envisager un réexamen de la rémunération ;
- d'identifier les compétences acquises et les savoir-faire ;
- d'analyser les difficultés éventuellement rencontrées ;
- d'identifier les compétences et savoir-faire à consolider ou à développer ;
- d'envisager les objectifs et perspectives de travail pour l'année suivante ;
- d'évoquer avec l'agent son avenir en termes de projet professionnel ou de diplôme(s) qu'il souhaite obtenir ou voir valider ;
- de définir les besoins en formation qui en découlent.

L'entretien doit donner lieu à un compte rendu écrit. Le compte rendu est cosigné par l'évaluateur et par l'agent qui en reçoit un exemplaire.

### Modalités de recours

#### **- Recours spécifique :**

Dans les quinze jours suivant la notification du compte rendu d'entretien professionnel à l'agent. 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 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 également saisir le juge administratif à l'issue de la procédure.

## **Droits spécifiques pour les AESH en CDI**

### Portabilité du CDI

Un AESH en CDI qui souhaite changer d'académie, **s'il est réemployé**, est directement recruté en CDI. Attention, l'AESH doit lui-même postuler auprès de la nouvelle autorité de recrutement, qui de son côté n'a aucune obligation de répondre favorablement à sa demande de recrutement. Si la portabilité venait à être actée, le nouveau contrat ne reprendrait pas obligatoirement toutes les dispositions du CDI précédent (quotité, type d'établissement...).

### Congé pour convenances personnelles

C'est un congé non rémunéré durant lequel l'agent ne peut pas prétendre au versement des indemnités chômage car il n'est pas considéré en perte involontaire d'emploi.

La demande initiale de ce congé se fait par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant le début du congé. Il est accordé pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable, sur 10 ans maximum. Il est accordé dans la mesure où il est compatible avec l'intérêt du service.



## Congé de mobilité

Il s'agit d'un congé sans rémunération, attribué sous réserve de nécessité de service pour 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans et qui ne peut être accordé que lorsque l'agent est recruté initialement en CDD par une autre personne de droit public. Le CDI est suspendu. À l'issue du congé l'agent doit demander auprès de son administration d'origine le renouvellement du congé ou sa demande de réemploi au moins deux mois avant le terme par lettre recommandée avec avis de réception.

## **Remboursement – Frais de déplacement – Frais de transport**

### Les frais de déplacement

Les AESH qui exercent sur plusieurs établissements peuvent prétendre à un remboursement de leurs frais de déplacement lorsqu'ils exercent en dehors de leur commune de rattachement et de leur commune de résidence.

Constitue une seule et même commune, toute commune ainsi que celles limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. Une commune, au sens administratif du terme, non reliée à ses communes limitrophes par des moyens de transport publics de voyageurs (en milieu rural par exemple), constitue en conséquence une commune.

Les AESH peuvent utiliser un véhicule personnel pour les déplacements liés à l'exercice de leurs fonctions, sur autorisation de leur chef de service. Ils sont alors indemnisés soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base des indemnités kilométriques. L'indemnisation s'effectue sur la base de ces indemnités kilométriques lorsque l'AESH est contraint d'utiliser un véhicule personnel pour l'exercice de ses fonctions, en l'absence de moyen de transport adapté au déplacement considéré.

L'AESH qui souhaite utiliser son véhicule pour l'exercice de ses fonctions, pour convenances personnelles, doit obtenir l'autorisation préalable de l'autorité qui ordonne le déplacement. Sa demande d'autorisation devra entre autres s'accompagner d'une attestation d'assurance couvrant les déplacements professionnels. Il est alors indemnisé sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux. Il ne peut, dans ce cas, prétendre à aucun remboursement de frais de péage ou de parking.

### La participation de l'employeur aux frais de transport des salariés

Les AESH qui prennent les transports publics (bus, train, métro, tram) ou ont recours à une location de vélo pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient obligatoirement du remboursement partiel de ces frais. Sont prises en charge par l'employeur, à hauteur de 50%, les cartes d'abonnement annuelles, mensuelles, ou hebdomadaires (les titres de transport tels que les tickets de métro, les tickets de bus... achetés à l'unité ne sont pas remboursables).

La prise en charge est fixée à 50 % du prix de l'abonnement, dans la limite de 86,16 € par mois. Le remboursement partiel du prix du titre de transport est mensuel. Pour bénéficier du remboursement partiel de son abonnement, l'agent doit présenter une attestation mensuelle ou annuelle de ses titres d'abonnement à son administration employeur. Les titres doivent être nominatifs.

Un AESH à temps partiel, à temps incomplet ou non complet, pour une durée égale ou supérieure au mi-temps, bénéficie de la même prise en charge qu'un agent à temps plein.

Pour un AESH dont le temps de travail est inférieur au mi-temps, la prise en charge est réduite de moitié.



## Les frais de repas

Une indemnité forfaitaire de repas est versée si l'AESH se trouve en mission ou en stage de formation continue pendant la totalité de la période comprise entre 11 et 14 heures pour le repas de midi et entre 18 et 21 heures pour le repas du soir, et si les repas ne lui sont pas fournis gratuitement.

L'intéressé, pour bénéficier d'une telle indemnité, doit se trouver hors des communes de ses résidences administrative et familiale pendant la totalité de l'une de ces deux durées.

Le taux du remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de repas est fixé à 15,25€ par repas. Cette indemnité est réduite de moitié si le repas est pris dans un restaurant administratif (soit 7,63 €).

## Les frais engagés à l'occasion d'un concours ou d'un examen professionnel

Les AESH contraints de se déplacer hors des communes de leur résidence administrative et de leur résidence familiale, sont indemnisés de leurs frais de transport entre l'une de ces deux résidences et le lieu où se déroulent les épreuves. Ces frais de transport sont pris en charge dans la limite d'un aller et retour par année civile.

À titre dérogatoire, l'AESH appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours peut bénéficier d'une seconde prise en charge de ses frais de transport, aller et retour, au cours de la même année civile.

Aucun autre frais que ceux de transport ne donne lieu à indemnisation. Les frais de repas et de nuitée ne sont donc pas pris en compte.

L'indemnisation de ces frais de transport est gérée dans l'application dématérialisée Chorus – DT.

## **Le cumul d'activités**

### AESH à temps complet

Un AESH exerçant ses fonctions à temps complet peut être autorisé à exercer, à titre accessoire, une activité, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé dès lors que cette activité est compatible avec les fonctions qui lui sont confiées, n'affecte pas l'exercice de ces fonctions et est conforme aux principes déontologiques des fonctionnaires.

La liste de ces activités accessoires figure à l'article 6 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017. Il convient de préciser également que le caractère accessoire de ces activités est apprécié notamment en termes de charge de travail et de rémunération. L'exercice d'une telle activité doit faire l'objet d'une demande d'autorisation écrite auprès de la personne qui a signé le contrat.

### AESH à temps incomplet (quotité inférieure ou égale à 70% de la durée légale du travail)

Dès lors que la quotité de travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail, l'AESH peut exercer une activité privée lucrative, sous réserve que cette activité soit compatible avec le contrat d'AESH. Dans ce cadre, une déclaration écrite auprès de la personne qui a signé le contrat doit être effectuée. Elle précise la nature de l'activité, ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de l'entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

Cette demande d'autorisation ou cette déclaration écrite est également obligatoire dès lors que l'AESH cumule un contrat d'AESH avec tout contrat conclu avec une collectivité territoriale (mairie, département ou région). En cas d'incompatibilité, l'autorité hiérarchique peut, à tout moment, s'opposer au cumul d'activités.





## Droits aux absences et congés

En cas d'absence, prévenez immédiatement votre employeur, le directeur ou le chef d'établissement et le coordonnateur du PIAL le cas échéant.

À partir de 6 mois d'ancienneté les congés de maternité, de paternité et d'adoption sont rémunérés à plein traitement.

### Le congé de maternité

Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale congé maternité
Vous attendez un enfant et vous avez moins de deux enfants à charge ou nés viables	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge ou vous avez déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

### Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

En cas de naissance, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être accordé au père et éventuellement, à la personne qui est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère.

La durée du congé est de 11 jours calendaires consécutifs (18 en cas de naissance multiples). L'AESH peut toutefois demander à bénéficier d'un congé inférieur à la durée maximum.

Le congé est rémunéré à condition pour l'AESH de justifier d'au moins 6 mois de services. Sinon, il ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'AESH à temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé de paternité.

### Congé d'adoption

En cas d'adoption, la mère adoptive ou le père adoptif, si elle ou il travaille, peut bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines pour le 1er ou 2ème enfant adopté, de 18 semaines pour le 3ème enfant ou au-delà, de 22 semaines en cas d'adoption multiple et quel que soit le rang des enfants.

Le congé débute à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté. L'AESH est de droit rémunéré à plein traitement pendant la durée de son congé d'adoption. L'AESH bénéficiant du temps partiel est rétabli à temps complet pendant la durée du congé d'adoption.

### Congé parental

Ce congé est accordé de droit à l'AESH, sur sa demande après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, de paternité ou congé d'adoption ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans, adopté ou confié en vue de son adoption.

Il peut être accordé soit à la mère, soit au père, soit simultanément aux deux parents. L'AESH doit justifier d'une ancienneté d'au moins un an à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

La demande de congé parental doit être présentée au moins deux mois avant le début du congé demandé, aussi bien pour la période initiale que pour les demandes de renouvellement, sous peine de cessation de plein droit du bénéficiaire du congé.

Le congé parental est accordé par période de 6 mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption à l'expiration d'un délai de trois ans, à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de trois ans, ou à l'expiration d'un délai d'un an à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de trois ans ou plus qui n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Le congé parental est un congé non rémunéré. L'AESH peut cependant prétendre à la prestation partagée d'éducation de l'enfant, prestation prévue par le code de la Sécurité sociale et versée par les Caisses d'allocations familiales.

L'AESH est réemployé sur son précédent emploi, sous réserve, pour l'AESH recruté sur un contrat à durée déterminée, que le terme de celui-ci soit postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et, dans ce cas, pour la période restant à courir avant le terme du contrat. Dans le cas où cet emploi ne peut lui être proposé, l'AESH est réemployé dans un emploi équivalent, le plus près possible de son dernier lieu de travail, avec une rémunération au moins équivalente.

### Congé de présence parentale

Ce congé est accordé de droit à l'AESH lorsque la maladie, l'accident ou le handicap d'un enfant à charge présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants.

Sa durée est au maximum, pour un même enfant et en raison d'une même pathologie, de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Ce congé n'est pas rémunéré. L'AESH bénéficie de l'allocation journalière de présence parentale. La demande de ce congé se fait par écrit au moins quinze jours avant le début du congé, accompagnée d'un certificat médical. En cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant, le congé débute à la date de la demande

### Congé pour événement familial

Après un an d'ancienneté, l'AESH peut demander un congé pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable (si les conditions requises pour l'obtenir sont réunies), pour élever un enfant âgé de moins de huit ans, donner des soins à un enfant, un conjoint ou un ascendant à la suite d'un accident, d'une maladie grave ou d'un handicap nécessitant sa présence, suivre un conjoint astreint pour raison professionnelle à établir sa résidence habituelle dans un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'AESH.

Ce congé non rémunéré est accordé dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de l'AESH. Toutefois, en cas d'urgence liée à l'état de santé de l'enfant à charge, du conjoint, ou de l'ascendant, le congé débute à la date de réception de la demande.

### Congé pour convenances personnelles

Comme annoncé dans le paragraphe sur les droits spécifiques pour les AESH en CDI (page 6 de ce guide), il est possible pour ces agents en CDI de solliciter, dans la mesure où cela est compatible avec l'intérêt du service, un congé sans rémunération pour convenances personnelles. Il ne peut être accordé qu'à condition de ne pas avoir bénéficié, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.



## Congé pour raison de famille

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'AESH peut solliciter pour raisons de famille l'octroi d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

## Congé de solidarité familiale (ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie)

Le congé est accordé lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. Ce congé non rémunéré est accordé sur demande écrite de l'AESH, pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel.

Ce congé peut-être, à la demande de l'AESH, pris soit pour une période continue d'interruption d'activité, soit par périodes fractionnées d'au moins sept jours consécutifs dont la durée cumulée ne peut être supérieure à six mois, soit sous forme d'un service à temps partiel dont la durée est de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 %. Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée à l'AESH qui en fait la demande.

## Congé de maladie

Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'AESH doit adresser dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail les volets n° 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie, le volet n° 3 à son administration.

En cas de congé de maladie ou d'accident du travail, les AESH bénéficient du maintien de leur traitement en fonction de leur ancienneté :

Après 4 mois, 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi-traitement

Après 2 ans, 2 mois à plein traitement puis 2 mois à demi-traitement

Après 3 ans, 3 mois à plein traitement puis 3 mois à demi-traitement

Pour le calcul de l'ancienneté, on comptabilise les services effectifs accomplis au sein de l'Éducation nationale, y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions sous réserve que celle-ci n'excède pas 4 mois.

Si l'AESH n'a pas d'ancienneté, il ne percevra que les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, s'il remplit les conditions pour y prétendre.

Jour de carence : Les AESH sont soumis à une journée de carence, la rémunération est due à partir du 2<sup>ème</sup> jour de l'arrêt maladie.

Toutefois, le jour de carence ne s'applique pas lorsque l'AESH n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre 2 congés maladie pour la même cause ou pour les congés suivants : congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, congé de grave maladie, congé maternité, paternité, congé supplémentaire pour grossesse pathologique, congé pour affection longue durée (le jour de carence ne s'applique qu'une seule fois à l'occasion du 1er congé).

À défaut d'ancienneté suffisante, soit 4 mois de services minimum, les AESH relèvent uniquement du régime général de la Sécurité sociale qui n'indemnise pas les trois premiers jours d'arrêt de travail.



## Les autorisations d'absence

À l'occasion de certains événements, les AESH peuvent bénéficier d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) sur présentation d'un justificatif de l'événement.

Certaines sont de droit, d'autres sous réserve des nécessités de service. Certaines sont rémunérées, d'autres non.

### Grossesse / préparation de l'accouchement

L'AESH bénéficie d'une autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux (prénataux et postnataux) obligatoires prévus par l'assurance maladie et pour la préparation à l'accouchement.

### Mariage – PACS

Une autorisation d'absence de **5 jours ouvrables** peut être accordée pour un mariage ou PACS à l'AESH. Le plafond de cette autorisation d'absence est réduit à 3 jours ouvrables pour les AESH en poste depuis moins d'un an.

Deux jours ouvrés peuvent être accordés pour convenances personnelles lorsqu'il s'agit du mariage d'un parent, enfant, frère ou sœur. Durant ces absences, le traitement est maintenu pendant deux jours.

### Garde d'enfant malade

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux AESH pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans (pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé) ou pour en assurer momentanément la garde, sur présentation d'un certificat médical.

Les autorisations d'absence ne dépendent pas du nombre d'enfants et sont accordées dans la limite de :

- 12 jours lorsque l'agent élève seul son enfant ou si le conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation ;
- 6 jours lorsque chacun des deux parents peut bénéficier du dispositif.

Les autorisations d'absence sont décomptées en demi-journées, à partir des demi-journées effectivement travaillées et comptabilisées par année civile, sans report possible. Le nombre de demi-journées d'autorisation d'absence est calculé à partir du nombre de demi-journées hebdomadaires de service plus deux demi-journées, quels que soient la quotité de temps de travail de l'AESH et le nombre d'heures de travail à assurer pour chacune des demi-journées considérées.

### Décès ou maladie très grave du conjoint

Une autorisation d'absence de 3 jours ouvrables peut être accordée en cas de décès ou de maladie très grave d'un parent, enfant, ou conjoint pacsé. Elle peut être majorée d'un délai de route de 48 heures, soit 5 jours maximum.

Une autorisation d'absence pour convenances personnelles d'une journée, éventuellement majorée du délai de route de 48 heures, peut être accordée pour les frères et sœurs, et autres membres de la famille proche (belle-famille).

### Rendez-vous médicaux

Des autorisations d'absence sont accordées de droit pour les examens obligatoires liés à la surveillance médicale annuelle de prévention. Des autorisations d'absence pour convenance personnelle peuvent être accordées pour les rendez-vous médicaux non obligatoires. Ces absences pour convenance personnelle ne sont pas rémunérées.

## Concours ou examen

L'agent qui souhaite passer un concours a droit à deux jours ouvrables par an. L'absence doit normalement précéder immédiatement la première épreuve du concours ; toutefois, à la demande du candidat, elle peut se situer avant une autre épreuve ou être fractionnée, partie pour les épreuves écrites, partie pour les épreuves orales, étant entendu que la durée totale de l'absence ne peut dépasser deux jours. L'autorisation est facultative, mais rarement refusée.

## **Droits à la formation**

Les AESH bénéficient d'actions de formation sur le temps de service, mises en œuvre par les services académiques, en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.

### Formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans le temps de travail

Les AESH non titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne doivent en bénéficier, au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année scolaire, voire si possible, avant la prise de fonction.

L'objectif est de garantir aux AESH une formation leur permettant d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions, le contenu devant donc être adapté au mieux aux besoins de chaque agent.

Néanmoins, chaque département est autonome quant aux contenus de la formation proposée. Cette formation est obligatoire.

### Actions de formation continue

Les services académiques veillent à l'effectivité de l'accès des AESH à la formation continue et, en particulier, aux modules de formation spécifique à l'accompagnement des élèves en situation de handicap prévus par les plans académiques et départementaux de formation.

Ils garantissent l'accès à la plateforme numérique nationale Cap École inclusive, destinée à la compréhension des phénomènes de handicap, ouvrant sur des usages et des ressources.

Les AESH peuvent également accéder aux modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers (MIN-ASH) qui sont organisés tous les ans au niveau national et académique.

### La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne qui justifie d'au moins un an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

Les AESH peuvent être recrutés parmi les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, dont le Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES).

Le DEAES peut être obtenu par la voie de la formation initiale ou par le biais d'une VAE. Il comprend un socle commun de compétences et trois spécialités dont « Accompagnement à l'école inclusive et à la vie ordinaire ».

### Le compte personnel de formation (CPF)

Il est applicable aux AESH, quelle que soit la durée de leur contrat.

Pour connaître le nombre d'heures cumulées sur le CPF, il faut se connecter à [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr)

Un AESH (à temps plein ou temps partiel) acquiert 24 heures par an jusqu'à un seuil de 120 heures (soit 5 ans). Passé ce seuil, il acquiert 12 heures par an (encore 2,5 ans) dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Par contre, le nombre d'heures à créditer est calculé au prorata du temps travaillé pour les agents nommés dans des emplois à temps incomplet ou non complet.

## Les aides et l'action sociale en faveur des personnels

Les AESH peuvent bénéficier de prestations d'actions sociales interministérielles (PIM) ou d'initiative académique (ASIA), de secours et de prêts sociaux (après avis de la commission départementale d'action sociale CDAS).

Les secours sont accordés par le recteur d'académie en fonction du montant des crédits disponibles et de l'ensemble des demandes présentées, après entretien avec l'assistant de service social et avis de la commission d'action sociale compétente.

Dans le cas d'une situation à caractère d'urgence, le recteur peut toutefois attribuer, à titre dérogatoire, une aide exceptionnelle, sans consultation préalable de la commission qui sera informée a posteriori.

Les prêts à court terme sont accordés par le recteur d'académie selon la même procédure et les critères en usage pour l'attribution des secours. Leur durée ne peut être supérieure à deux ans.

Les prestations d'action sociale d'initiative académique répondent aux objectifs nationaux, mais tiennent compte du contexte particulier de chaque académie et des besoins spécifiques localement repérés.

*Le SNALC de l'académie de Montpellier peut vous accompagner dans vos démarches.*

## Votre protection juridique et le SNALC



En adhérant au SNALC [www.snalc.fr/adhesion/](http://www.snalc.fr/adhesion/) (30 € par an), vous bénéficierez, sans supplément de cotisation, des services juridiques de la Garantie Mutuelle de la GMF en cas de problème avec : votre chef d'établissement, votre directeur, les élèves, les parents d'élèves ...

En partenariat avec le SNALC, la GMF met à votre disposition des conseillers pour toutes questions relatives au droit dans l'exercice de votre fonction ... et assure votre protection et votre défense par l'intermédiaire d'un réseau d'avocats spécialisés.

Comment ? Lors de votre adhésion au SNALC, vous recevrez, avec votre reçu fiscal, un numéro de téléphone pour accéder aux services de la GMF. Tout simplement ! Ainsi, il n'est plus besoin de prendre une assurance complémentaire pour les risques liés à votre profession (conflit, injures, harcèlement, dénonciations calomnieuses ...) : L'adhésion au SNALC comprend les conseils et la protection juridiques du 1er assureur du secteur public.

## L'AESH dans l'établissement

Membres de la communauté éducative, les AESH participent au collectif de travail des écoles et établissements. Les AESH sont des membres à part entière de la communauté éducative au sein des écoles et établissements. Leur intégration est donc primordiale.

Ainsi, au sein de l'école ou de l'établissement, les directeurs et chefs d'établissement doivent veiller à leur bonne intégration dans les équipes en leur garantissant notamment l'accès aux salles des personnels ainsi qu'aux outils nécessaires à l'exercice de leurs missions. L'AESH est présenté à l'équipe éducative en début d'année.

L'AESH doit également avoir la possibilité de participer aux échanges entre l'enseignant en charge de la classe et la famille de l'élève bénéficiant de l'accompagnement. Ils sont invités et peuvent participer, notamment, aux réunions des équipes pédagogiques et des équipes de suivi de scolarisation.

## Sorties scolaires et autres accompagnements spécifiques

### Les sorties scolaires

L'AESH ne peut être compté comme personnel dans le taux d'encadrement et la surveillance des élèves de la classe. Aucune modification des plages de travail indiquées dans l'emploi du temps de l'AESH ne peut intervenir sans concertation avec le coordonnateur du dispositif AESH et/ou l'employeur.

### Sorties scolaires sans nuitée

L'AESH peut accompagner l'élève mais ne fait pas partie de l'effectif d'encadrement. S'il n'y a pas de modification à l'emploi du temps, aucune démarche spécifique n'est nécessaire. S'il y a une modification d'emploi du temps, le coordonnateur du PIAL et/ou l'employeur doivent donner leur accord formel via le directeur d'école ou le chef d'établissement.

### Sorties scolaires avec nuitée

L'AESH peut accompagner l'élève sur la base du volontariat et après accord de son employeur. D'une manière générale, la participation de l'élève à la sortie ne peut pas être conditionnée à la présence de l'AESH.

Un protocole d'accord précisant les conditions horaires spécifiques de la sortie avec nuitée (emploi du temps indiquant la présence de l'AESH) doit être envoyé au coordonnateur du PIAL un mois avant la date de la sortie. Un avenant au contrat sera alors établi.

### Les temps d'éducation physique et sportive

Lorsque cela est nécessaire, l'AESH peut accompagner l'élève en situation de handicap sur les temps d'éducation physique et sportive. Il lui apporte l'aide à la participation aux séances et à l'application des consignes de l'enseignant ou du maître-nageur (dans le cas d'une séance de natation). L'élève en situation de handicap, comme tous les élèves, est sous la responsabilité pédagogique et juridique de l'enseignant.

### Les temps de récréation

La surveillance des récréations ne peut pas être confiée en pleine responsabilité à un AESH. L'AESH peut cependant être amené à accompagner les élèves en situation de handicap sur les temps de récréation en fonction de leurs besoins et des décisions du directeur ou du chef d'établissement.

### Les temps périscolaires

L'AESH peut accompagner les élèves sur les temps périscolaires (restauration scolaire, garderie, étude...) si la notification de la CDAPH le précise. Dans ce cas, l'accompagnement sur les temps périscolaires fait obligatoirement l'objet d'une convention conclue entre la collectivité intéressée et l'établissement. Celle-ci précise les conditions de la mise à disposition de l'AESH.

## Les revendications du SNALC pour les AESH

Lors de nos rencontres au quotidien avec vous, nous constatons le décalage entre la politique ministérielle et la réalité du terrain, votre réalité.

**Les priorités du SNALC : LE SALAIRE, LE STATUT, LA CONSIDERATION ...**  
avec des réponses concrètes autour de ces difficultés récurrentes !

### **Les propositions du SNALC :**

Réfection de la grille indiciaire avec ajout de niveaux au-delà de l'indice majoré 363 (ou indice brut 400).

**Proposition de grille indiciaire :**

Niveau 1	2 ans	343	1607,29
Niveau 2	2 ans	349	1635,41
Niveau 3	2 ans	355	1663,53
Niveau 4	2 ans	361	1691,64
Niveau 5	2 ans	369	1729,13
Niveau 6	2 ans	381	1785,36
Niveau 7	2 ans	396	1855,65
Niveau 8	3 ans	415	1944,69
Niveau 9	3 ans	431	2019,66
Niveau 10	3 ans	441	2066,52
Niveau 11	3 ans	457	2141,5
Niveau 12	4 ans	477	2235,22
Niveau 13	-	503	2357,05

Des modalités d'avancement nationales, clairement définies et automaticité de cet avancement.

Augmentation systématique de la rémunération au moment du passage en CDI.  
Possibilité de faire des heures supplémentaires.

Versement de la prime REP et REP+ pour les AESH qui y exercent.

Création d'une prime de précarité pour les AESH en CDD d'un montant égal à 10% de la rémunération brute.

Création d'une indemnité « AESH Référent » d'au moins 1 200 euros bruts par an.

Prise en compte du diplôme et de l'expérience professionnelle pour définir le niveau d'entrée dans la grille indiciaire selon des modalités définies au niveau national.

Un contrat sur 45 semaines pour tous.

L'accès à un contrat à temps complet doit être possible pour tous les AESH qui le souhaitent.

L'objectif final du SNALC reste la création d'un statut Fonction publique pour les AESH.



