

<https://47.snuipp.fr/Circulaire-Cadre-de-gestion-des-AESH>



Circulaire Cadre de gestion des AESH

- Métier - AESH, CUI, AED -

Date de mise en ligne : lundi 24 juin 2019

Dernière mise à jour : 24 juin 2019

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

Sommaire

- [1. Ce qui change à la rentrée](#)
 - [La durée de contrat](#)
 - [La durée annuelle de travail](#)
 - [La mise en place d'AESH référent-es](#)
 - [L'exercice de fonctions au sein \(...\)](#)
- [2. Ce que précise la circulaire](#)
 - [La période d'essai](#)
 - [La modification d'un élément substantiel](#)
 - [Le cadre juridique des fins de contrat](#)
 - [Des droits pour les contractuel-les en](#)
 - [L'entretien professionnel et le \(...\)](#)
 - [La commission consultative paritaire](#)
 - [Le licenciement](#)
 - [L'appartenance à la communauté éducative](#)
 - [Les fonctions exercées](#)
 - [Le rattachement hiérarchique et \(...\)](#)
 - [La formation](#)
- [3. Ce qui reste à clarifier](#)
 - [La rémunération](#)
 - [La fonction d'AESH référent-e](#)

Une circulaire en date du 5 juin 2019, publiée dans le BO n°23 du 6 juin 2019, fixe le cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap.

Elle se substitue à la première partie de la circulaire de 2014 portant sur les conditions de recrutement et d'emploi, ainsi qu'aux sections 5.1 et 6.1 de la circulaire de 2017 sur les missions et activités des AESH.

Texte de référence :

Circulaire n° 2019-090 du 5-6-2019

BO n°23 du 6 juin 2019

NOR : MENH1915158C

Lien direct : <https://www.education.gouv.fr/pid28...>

Ce texte vise à actualiser le cadre de gestion des AESH, en intégrant les nouveautés qui se mettront en place à la rentrée 2019 et en apportant des informations communes aux agent-es contractuel-les de la Fonction publique.

1. Ce qui change à la rentrée

La durée de contrat

Tout renouvellement ou nouveau contrat est conclu pour une durée de 3 ans. Si la durée des 6 ans de services publics requise pour l'accès à un CDI est atteinte en cours de contrat, celui-ci est automatiquement requalifié à durée indéterminée.

La durée annuelle de travail

Le temps de service est porté à 41 semaines minimum pour reconnaître l'ensemble des activités réalisées par les accompagnant-es dans l'exercice de leurs missions. Les semaines au-delà des 36 semaines de temps scolaire permettent de tenir compte de ces temps qu'ils aient lieu pendant ou hors temps scolaire (activités préparatoires, réunions, formation). La circulaire précise bien que le temps d'accompagnement ne peut pas être lissé sur 41 semaines, ce qui doit permettre de lever les écueils rencontrés aujourd'hui dans de nombreux départements. Le 12 juin lors du CTM, la FSU a obtenu que le ministère organise une rencontre avec les Recteurs pour éviter des interprétations académiques.

La mise en place d'AESH référent-es

Le choix est laissé aux DSDEN d'identifier un-e ou plusieurs AESH référent-es dans le département pour apporter un appui méthodologique aux accompagnant-es. Cela répond en partie à la revendication de temps d'échanges entre pair-es. En revanche la circulaire ne cadre pas le temps nécessaire à l'accomplissement de cette mission, le lieu d'affectation ou encore la formation des référent-es.

L'exercice de fonctions au sein d'un PIAL (pôle inclusif d'accompagnement localisé)

L'accompagnant-e pourra exercer dans un PIAL premier degré, second degré ou inter degrés. La zone d'intervention correspond aux différent-es écoles et établissements compris dans le pôle. Son emploi du temps est défini par le responsable du pilotage, sous l'autorité de l'IEN (pour le 1er degré) et/ou du chef d'établissement (pour le second degré ou pour l'inter-degré). Les temps de déplacement d'un lieu à l'autre sont compris dans l'emploi du temps.

2. Ce que précise la circulaire

La gestion des personnels

Elle relève de la responsabilité des services académiques, dans lesquels un interlocuteur doit être spécifiquement identifié. Ses coordonnées doivent être transmises au moment de la prise de fonctions, ainsi qu'un NUMEN et une adresse électronique professionnelle.

La période d'essai

Elle est préconisée mais non obligatoire s'il s'agit d'un premier contrat ; elle disparaît en cas de renouvellement de contrat par la même autorité administrative pour les mêmes fonctions. Sa durée porte sur deux à trois mois.

La modification d'un élément substantiel du contrat

Une proposition d'avenant doit être envoyée dès lors que des éléments du contrat sont modifiés (quotité de temps de travail, changement de lieu de travail). L'agent-e a un mois pour faire connaître son acceptation. À défaut ou s'il refuse, le contrat est rompu et l'agent-e licencié-e. À l'article 2.9 apporte des précisions sur le cadre du licenciement.

Une proposition d'avenant doit également être envoyée si le contrat est requalifié en CDI. L'agent-e dispose de 8 jours pour faire savoir s'il accepte ou non. À défaut, il reste en fonctions jusqu'à la fin du CDD en cours. À

Des modèles de contrats figurent en annexe de la circulaire.

Le cadre juridique des fins de contrat

L'administration est tenue de notifier son intention de renouveler ou non l'engagement en respectant un délai de prévenance (deux mois pour un-e agent-e en CDD, 3 mois pour un-e agent-e susceptible d'être renouvelé-e en CDI).

Elle délivre à l'agent-e un certificat de travail (dont un modèle figure en annexe de la circulaire).

Des droits pour les contractuel-les en CDI

Des précisions sont apportées sur le congé pour convenances personnelles et le congé de mobilité pour les agent-es désireux-ses de changer d'académie.d'académie.

L'entretien professionnel et le réexamen de la rémunération

Une clarification est apportée sur ce point traité de façon inégale dans les départements, et le plus souvent au détriment des personnels. Tou-tes les agent-es contractuel-les doivent bénéficier d'un entretien professionnel au moins tous les 3 ans, qu'ils et elles soient recruté-es en CDD ou en CDI, au cours duquel la rémunération est réexaminée. Il est préconisé de réaliser un entretien à l'issue de la première année de contrat. Celui-ci est conduit par le supérieur hiérarchique (IEN ou chef d'établissement) pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent-e, sur le temps de service et sur le lieu d'exercice des fonctions. L'évolution de la rémunération doit respecter les indices de référence et ne peut excéder 6 points d'indice sur une période de 3 ans. La circulaire précise également les possibilités de recours en cas de contestation du compte-rendu de l'entretien professionnel (dont un modèle figure en annexe).

La commission consultative paritaire

Les accompagnant-es relèvent de la CCP des agent-es non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.élèves. Il est précisé qu'en plus de ses compétences, la CCP peut être informée de

tout ce qui concerne la mise en œuvre du dispositif des AESH.

Le licenciement

Des précisions sont apportées sur les modalités de licenciement, mais aussi sur la procédure de reclassement qui protège les contractuel·les quand l'employeur n'est pas en mesure de poursuivre un engagement aux conditions portées dans le contrat initial.

L'appartenance à la communauté éducative

La place de l'accompagnant·e dans le collectif de travail est réaffirmée. Ce rappel doit permettre de lever ce qui fait obstacle à leur bonne intégration dans les écoles et établissements (accès aux salles des maîtres, outils nécessaires à l'exercice de leur fonction, participation aux réunions...).

Les fonctions exercées

Il est rappelé que les accompagnant·es ne peuvent se voir confier des tâches qui ne figurent pas dans la circulaire du 3 mai 2017. Des temps d'échanges de pratiques entre pairs peuvent être organisés.

Le rattachement hiérarchique et fonctionnel

Les accompagnant·es sont placé·es sous l'autorité de l'IEN de circonscription quand ils et elles exercent dans le premier degré et du chef d'établissement quand ils et elles exercent dans le second degré. Le·la directeur·trice exerce une autorité sur l'organisation du travail.

La formation

Elle est de droit et comprise sur le temps de service, en dehors du temps d'accompagnement des élèves. La circulaire revient sur l'ensemble des dispositifs : formation d'adaptation à l'emploi, formation continue inscrite dans les plans académiques et départementaux de formation, formation commune AESH/enseignant·es, modules de formation d'initiative nationale (MIN ASH), modules d'accompagnement à la VAE, dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF).

3. Ce qui reste à clarifier

La rémunération

Dans l'attente d'un arbitrage ministériel sur la hausse des rémunérations, des propositions avaient été faites en groupe de travail pour faire évoluer les indices de référence dans les limites imposées par l'arrêté du 27 juin 2014. Ce point devrait être à l'ordre du jour d'une nouvelle séquence. Le SNUipp-FSU y portera la nécessité d'une revalorisation de salaire pour tou-tes les accompagnant-es.

La fonction d'AESH référent-e

Qui, pour faire quoi, sur quel temps et avec quelle formation ? De nombreuses questions restent en suspens en l'absence de cadrage précis. Il est pourtant nécessaire de les régler au niveau national pour éviter de trop grandes disparités entre les départements dans la définition de la mission et des dérives pour les accompagnant-es qui l'exercent, ainsi que pour l'ensemble des personnels. Le SNUipp-FSU sera attentif et portera des propositions.

S'il était urgent de « dépeussier » la circulaire de gestion de 2014, cette circulaire, qui est complétée par des informations communes à l'ensemble des agent-es contractuel-les de la Fonction publique, reste en deçà des attentes en termes d'avancées sur le statut, le temps de travail ou les salaires.

Mis à part la prise en compte de quelques changements à la marge, on reste sur de l'existant...

Néanmoins cette circulaire peut constituer un point d'appui pour obliger les DASEN et les chefs d'établissement à respecter les droits des accompagnant-es.