



direction des services  
départementaux  
de l'éducation nationale  
Doubs  
éducation  
nationale

Besançon, le 25 aout 2016

Mesdames et messieurs les inspecteurs  
de l'éducation nationale du Doubs  
Madame l'IEN-IO  
Mesdames et messieurs les proviseurs  
des lycées publics et privés du Doubs  
Mesdames et messieurs les principaux  
des collèges publics et privés du Doubs  
Mesdames et messieurs les directeurs  
des établissements spécialisés du Doubs  
Mesdames et messieurs les directeurs  
des écoles publiques et privées du Doubs  
Madame et messieurs les directeurs des CIO  
de Besançon, Pontarlier et Montbéliard  
Monsieur le directeur de la DIEC  
Madame la directrice déléguée de la MDPH  
Madame la conseillère technique du service social  
Madame la conseillère technique de la santé  
scolaire  
Mesdames et messieurs les enseignants

Circonscription de Besançon V  
Adaptation scolaire et scolarisation  
des élèves handicapés

Yasmina BOUHALI MARQUES  
IEN A-SH  
Téléphone : 03.81.65.48.61  
Fax : 03.81.65.48.92  
Mél : [ce.ienb5.dsden25@ac-besancon.fr](mailto:ce.ienb5.dsden25@ac-besancon.fr)

26, avenue de l'observatoire  
25030 BESANÇON cedex

N/Réf. : A-SH 16

## NOTE DE SERVICE DEPARTEMENTALE SPECIALE AVS « aide humaine à la scolarisation »

### Références :

- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
- Code de l'éducation, notamment ses articles L.917-1 et D351-16-1
- Décret n°2014-724 du 27 juin 2014
- Circulaire n°2014-083 du 08 juillet 2014 - Conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap.
- Arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des AESH
- Code du travail- pour les personnels en CUI
- Décret n°86-83 relatif aux dispositions applicables aux agents non titulaires de l'Etat

***L'inspecteur de l'éducation nationale chargé de circonscription ou le chef d'établissement est garant de la mise en œuvre du PPS, projet personnalisé de scolarisation de l'élève en situation de handicap.***

## Sommaire

1. L'aide humaine à la scolarisation, AVS, notifiée par la CDAPH.....	3
2. L'aide humaine à la scolarisation, AVS-co, en appui aux dispositifs collectifs de scolarisation .....	3
3. Les personnels.....	4
3.1. Accompagnant des élèves en situation de handicap – AESH .....	4
3.1.1. Missions.....	4
3.1.2. Conditions de recrutement des AESH .....	4
3.1.3. Procédure de recrutement des AESH en CDD.....	4
3.1.4. Temps de travail et quotité de service.....	4
3.1.5. Formation .....	5
3.1.6. Appréciation de la valeur professionnelle des AESH en CDD .....	5
3.1.7. Pérennisation dans la fonction : CDI.....	5
3.1.8. Appréciation de la valeur professionnelle des AESH en CDI et avancement de carrière .....	5
3.2. Les accompagnants humains recrutés par la voie d'un contrat aidé : le contrat unique d'insertion (CUI) .....	6
3.2.1. Missions.....	6
3.2.2. Conditions de recrutement des accompagnants en CUI .....	6
3.2.3. Procédure de recrutement.....	6
3.2.4. Temps de travail et quotité de service.....	6
3.2.5. Formation .....	6
3.2.6. Appréciation de la valeur professionnelle .....	6
3.2.7. A l'issue du contrat : .....	7
4. La coordination du dispositif.....	7
Annexes.....	7

# 1. L'aide humaine à la scolarisation, AVS, notifiée par la CDAPH

Pour les élèves en situation de handicap, le projet personnalisé de scolarisation, PPS, prévoit les compensations nécessaires à mettre en place pour favoriser l'accessibilité pédagogique et la réalisation du parcours de scolarisation. L'aide humaine à la scolarisation, AVS, constitue une de ces compensations.

La décision d'aide humaine à la scolarisation, notifiée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDPAH), répond au « besoin, pour une durée déterminée, d'une aide humaine apportée dans le cadre de la vie scolaire quotidienne, **en vue d'optimiser son autonomie dans les apprentissages**, de faciliter sa participation aux activités collectives et aux relations interindividuelles et d'assurer son installation dans les conditions optimales de sécurité et de confort. » (Circulaire n° 2003-093 du 11/06/2003).

***L'absence de l'AVS ne peut en aucun cas remettre en cause le droit à la scolarisation.***

Le décret n° 2012-903 du 23 juillet 2012 distingue et définit deux types d'aide en fonction des besoins de l'élève : **l'aide individuelle et l'aide mutualisée**.

- **L'aide mutualisée** est destinée à répondre aux besoins d'accompagnement d'élèves qui ne requièrent pas une attention soutenue et continue.
- **L'aide individuelle** a pour objet de répondre aux besoins d'élèves qui requièrent une attention soutenue et continue, lorsque l'aide mutualisée ne permet pas d'y répondre. Lorsqu'elle accorde une aide individuelle, la CDAPH détermine la quotité horaire.

**La CDAPH spécifie dans le PPS les missions dévolues à l'AVS.**

Elles peuvent relever de 3 domaines d'activités :

- **accompagnement dans les actes de la vie quotidienne** (exemples : aide à l'habillage et au déshabillage ; aide aux gestes d'hygiène ; facilitation des déplacements et des transferts, aide à l'installation matérielle, à la manipulation du matériel scolaire...)
- **accompagnement dans l'accès aux activités d'apprentissage** (exemples : rappel des règles d'activités ; soutien de l'élève dans l'application des consignes, contribution à l'adaptation de la situation d'apprentissage en lien avec l'enseignant...)
- **accompagnement dans les activités de la vie sociale et relationnelle** (exemple : aide à la communication et aux interactions entre l'élève et son environnement ; favoriser la mise en confiance...)

S'y ajoute la participation aux équipes de suivi de la scolarisation.

**L'Education nationale** met en œuvre cette décision en affectant un personnel qui travaille en présence et selon les directives de l'enseignant. Dans le cadre du PPS, une fiche spécifique décline les activités attendues de la personne chargée de l'aide humaine à la scolarisation. Elle doit être communiquée aux intéressés et être le support de la coopération enseignant/accompagnant à construire.

Lorsque sa présence est nécessaire à la participation de l'élève accompagné, la personne est mobilisée lors des sorties scolaires, qu'elles soient occasionnelles ou régulières. Cette personne, qui **n'a pas besoin d'avoir un agrément spécifique, n'est pas comptabilisée** dans le nombre d'accompagnateurs. De même, dans le cadre de la découverte professionnelle, elle peut être amenée à accompagner l'élève en stage, sous réserve d'une convention établie avec le lieu du stage.

A contrario, certaines missions ne relèvent pas de l'AVS :

- ses missions n'incluent pas les activités péri éducatives, ni les devoirs du soir.
- elle n'accompagne pas l'élève lors de ses déplacements du domicile à l'école.
- elle n'est pas un professeur particulier, elle n'assume pas la responsabilité des apprentissages ni celle des choix pédagogiques.

***L'élève, accompagné ou non, est toujours sous la responsabilité de l'enseignant. C'est aussi lui qui est le garant des relations avec les parents dont il est l'interlocuteur privilégié.***

## 2. L'aide humaine à la scolarisation, AVS-co, en appui aux dispositifs collectifs de scolarisation

En Ulis, l'hétérogénéité des groupes et la complexité des actions éducatives et pédagogiques nécessaires à la mise en œuvre des projets personnalisés de scolarisation nécessitent le plus souvent la présence d'une aide en complément de l'action de l'enseignant.

En plus des missions afférentes aux besoins particuliers des élèves, l'aide en dispositif collectif de scolarisation vise à favoriser l'inclusion des élèves dans les classes ordinaires.

### 3. Les personnels

L'inspecteur d'académie dispose de deux modalités de recrutement pour répondre aux besoins d'AVS notifiés par la CDAPH : AESH et CUI. Il en assure la répartition.

Comme pour tous les personnels exerçant dans l'Education nationale, l'Etat les couvre pour l'exercice de leur mission, qu'elle se déroule au sein de l'établissement scolaire ou à l'extérieur sous la responsabilité des enseignants.

**En cas d'absence de l'élève**, le salarié reste dans l'établissement scolaire de l'élève selon son emploi du temps habituel. Si l'absence est prévue pour plus d'une semaine (maladie, stage...), le chef d'établissement ou le directeur de l'école en informe la coordonnatrice AVS, afin de permettre l'organisation si besoin d'un remplacement auprès d'un autre élève.

**Les types de contrat, l'un de droit public (AESH) et l'autre de droit privé (CUI-CAE), induisent des droits spécifiques pour les salariés. Ils impliquent aussi des obligations réglementaires de service qui peuvent être différentes et qui sont déclinées ci-dessous.**

#### 3.1. Accompagnant des élèves en situation de handicap – AESH

Les AVS sous statut AESH sont des agents contractuels engagés par contrat de droit public. Ils exercent leurs fonctions sous la direction du directeur de l'école ou du chef d'établissement. Les AESH relèvent des commissions consultatives paritaires (CCP) académiques compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves instituées par l'arrêté du 27 juin 2011.

##### 3.1.1. Missions

Ils sont chargés des différents types d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap, sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) : aide individuelle, aide mutualisée auprès d'un ou plusieurs élèves.

Ils peuvent être également en charge de l'appui à un dispositif collectif de scolarisation (ULIS).

##### 3.1.2. Conditions de recrutement des AESH

➤ Les candidats sont titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne.

Il s'agit principalement

- du diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale,
- de la mention complémentaire aide à domicile
- du diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique.

➤ Ou les candidats ont exercé pendant au moins deux ans des fonctions d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap (sous statut CUI ou AED).

##### 3.1.3. Procédure de recrutement des AESH en CDD

Les candidatures, individuelles, sont adressées à la DSDEN ; les entretiens sont assurés sous la responsabilité de l'IEN A-SH.

Les AESH sont positionnés directement par l'inspecteur d'académie. Leur employeur peut être un EPLE ou la DSDEN. Ils sont rémunérés à l'indice 317.

Le CDD est conclu en général pour une année scolaire, son terme est fixé au 31 août. Il peut avoir une durée plus courte, en particulier pour assurer un remplacement. Il comporte une période d'essai de 1 mois, à mettre à profit pour vérifier les capacités de la personne recrutée à occuper le poste.

Le CDD peut être renouvelé dans la limite maximale de six années.

##### 3.1.4. Temps de travail et quotité de service

La durée annuelle de travail des AESH est fixée en référence à la durée légale, soit 1607 heures pour un temps complet. Ils accomplissent leur service sur la base de 39 semaines. Ils peuvent être engagés à temps complet ou à temps partiel.

Le temps de travail se décline de la façon suivante :

- des heures présence élèves sur 36 semaines
- un crédit de 3 fois le nombre d'heures présence élèves (correspondant aux 3 semaines restantes) destiné aux réunions de concertation avec l'équipe pédagogique, avec les services de soins, aux réunions d'équipe de suivi de la scolarisation, à accompagner l'élève lors de projets spécifiques en lien avec le PPS (sorties hors temps scolaire, classe transplantée...).

Exemples :

Heures/39 semaines	Soit heures présence élèves	Crédit d'heures	Total heures années	ETP
<b>12h</b>	12h	36	468	<b>0,29</b>
<b>15h</b>	15h	45	585	<b>0,36</b>
<b>18h</b>	18h	54	702	<b>0,44</b>
<b>20h30</b>	20h30	61h30	803	<b>0,50</b>
<b>21h</b>	21h	63	819	<b>0,51</b>
<b>24h</b>	24h	84	948	<b>0,59</b>
<b>27h</b>	27h	104	1076	<b>0,67</b>
<b>31h</b>	31h	90	1205	<b>0,75</b>
<b>41h</b>	41h	123	1607	<b>1</b>

Tout changement d'emploi du temps doit être signalé à l'employeur par le directeur ou le chef d'établissement.

### 3.1.5. Formation

Dans la 1<sup>ère</sup> année de contrat, les AESH suivent sur leur temps de travail une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures organisée par la circonscription de Besançon A-SH.

### 3.1.6. Appréciation de la valeur professionnelle des AESH en CDD

**Au delà de l'entretien professionnel organisé chaque année, trois temps forts sont posés par l'arrêté du 27/06/2014 :**

- A la prise de fonction : le supérieur hiérarchique, l'IEN dans le premier degré ou le chef d'établissement fixe les objectifs de l'agent. (*Document type – annexe 1*)

- Avant la fin de la première année d'exercice : entretien professionnel réalisé par le supérieur hiérarchique (*Annexe 7 de la C 2014-083 et arrêté du 27/06/2014*)

Cet entretien doit permettre de vérifier la qualité du service rendu, de repérer d'éventuelles insuffisances et le cas échéant de mettre en place un accompagnement et des formations adaptées.

- Au cours de la cinquième année d'exercice : entretien professionnel réalisé par le supérieur hiérarchique. Cet entretien a pour finalité de préparer le passage en CDI. Suite à cet entretien, si le contrat est renouvelé, il induit une proposition de CDI à l'issue de la 6<sup>ème</sup> année.

« Si l'administration peut décider de ne pas renouveler en CDI un AESH parvenu au terme de six années en CDD, en cas de contentieux tout non-renouvellement qui reposerait sur un motif étranger à l'intérêt du service serait considéré par le juge administratif comme entaché d'une erreur de droit. »

### 3.1.7. Pérennisation dans la fonction : CDI

Une condition unique d'éligibilité : **avoir exercé de manière effective en tant qu'AESH durant six années (date à date)**

Ce contrat est passé par le recteur d'académie ou par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation.

Lors du passage en CDI, il convient, sauf situation particulière, de proposer une quotité de travail au moins égale à celle fixée par le CDD précédent.

Plusieurs règles sont applicables pour le calcul des six années permettant de bénéficier d'un CDI :

- Seuls les services d'AVS sous statut AED peuvent être comptabilisés. Les services accomplis en qualité d'AED pour exercer d'autres fonctions, surveillance, sécurité et prévention..., ne sont pas pris en compte, de même que les services accomplis en tant que CUI.
- Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps complet ;
- Les services accomplis de manière discontinue sont pris en compte comme des services continus dès lors que la durée des interruptions entre deux contrats est inférieure ou égale à quatre mois.
- En cas de changement d'académie ou de département, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les six années.

Un AESH en CDI qui change d'académie ou de département, s'il est réemployé, peut l'être directement en CDI.

### 3.1.8. Appréciation de la valeur professionnelle des AESH en CDI et avancement de carrière

Les AESH bénéficient d'un entretien professionnel au moins tous les trois ans.

Le passage en CDI se traduit au niveau de la rémunération par le classement à l'indice supérieur à celui qui était détenu au titre du CDD, soit l'indice 320.

La rémunération de l'AESH fait l'objet d'un réexamen triennal au regard des conclusions des entretiens professionnels.

### **3.2. Les AVS recrutés par la voie d'un contrat aidé : le contrat unique d'insertion (CUI)**

Concomitamment au nouveau statut des AESH, le recrutement par la voie d'un contrat aidé se poursuit.

Les AVS recrutés par cette voie sont engagés en CUI-CAE, CDD de droit privé d'une durée d'un an, renouvelable une fois sauf cas particuliers.

#### **3.2.1. Missions**

De même que les AVS sous statut d'AESH, ils sont chargés des différents types d'aide à l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap, suite à la décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Ils exercent leur fonction dans une ou plusieurs écoles ou établissements, lieux de travail qui peuvent être modifiés par avenant pendant la durée du contrat.

Ils peuvent être également en charge de l'appui administratif et éducatif aux écoles si les heures notifiées pour le ou les élèves accompagnés sont inférieures à 20 heures hebdomadaires.

#### **3.2.2. Conditions de recrutement des accompagnants en CUI**

Aucune condition de diplôme n'est exigée des candidats. Les personnes sont sélectionnées par Pôle Emploi, garant des critères d'éligibilité à un CUI. Une procédure de sélection des candidats, la MRS, méthode de recrutement par simulation, est progressivement mise en place dans l'ensemble du département.

#### **3.2.3. Procédure de recrutement**

- Après contact avec la coordonnatrice, le chef d'établissement ou le directeur de l'école sous le couvert de l'IEN transmet une demande de recrutement. (voir annexes)
- Si le besoin répond à une notification de la CDAPH, et si la DSDEN émet un avis favorable, la demande de recrutement est transmise à l'employeur et à Pôle Emploi.
- Pôle Emploi transmet une liste des candidats susceptibles d'être recrutés (éligibles à un CUI et ayant le cas échéant réussi les exercices de la MRS).
- Le directeur de l'école ou le chef d'établissement prend contact avec les candidats et organise les entretiens de recrutement.
- Il transmet le nom du candidat retenu à Pôle Emploi et à l'employeur. Celui-ci assure ensuite le lien avec la DSDEN et Pôle Emploi pour l'établissement du contrat.

A noter : chaque contrat comporte une période d'essai de 1 mois, à mettre à profit pour vérifier les capacités de la personne recrutée à occuper le poste.

#### **L'employeur**

Pour le département, l'employeur pour tous les établissements publics d'enseignement est soit le collège Stendhal de Besançon soit le collège Guynemer de Montbéliard. C'est l'OGEC (organisme gestionnaire de l'enseignement catholique) pour un établissement privé sous contrat.

#### **3.2.4. Temps de travail et quotité de service**

Les personnels recrutés sous ce type de contrat effectuent obligatoirement 20 heures hebdomadaires. Leur emploi du temps est annexé au contrat de travail.

Attention, tout changement d'emploi du temps doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail, donc être anticipé avec le collège employeur.

A noter : à défaut de cette procédure, la participation à une réunion hors temps habituel de travail ne peut faire l'objet que d'une invitation...

#### **3.2.5. Formation**

Dans la 1<sup>ère</sup> année de contrat, les personnels en CUI suivent sur leur temps de travail une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures organisée par la circonscription de Besançon A-SH. Ils sont également susceptibles de suivre d'autres formations en lien avec leur projet professionnel.

#### **3.2.6. Appréciation de la valeur professionnelle :**

- A la prise de fonction : le supérieur hiérarchique, l'IEN dans le premier degré ou le chef d'établissement, fixe les objectifs de l'agent. (*Document type - annexe 1*)
- Une attestation de compétences (document à demander à l'employeur) doit être établie en lien avec le collège employeur et validée par celui-ci ou l'OGEC avant la fin du premier contrat.

### 3.2.7. A l'issue du contrat :

- *Si le contrat est susceptible d'être prolongé<sup>(1)</sup> :*

Après un entretien avec l'intéressé pour confirmer ou pas le souhait des 2 parties d'un renouvellement du contrat, le chef d'établissement ou le directeur de l'école sous couvert de l'IEN envoie, **au moins un mois et demi** avant l'échéance du premier contrat, une demande de renouvellement à la DSDEN.(voir annexes)

Si le besoin répond toujours à une notification de la CDAPH, et si la DSDEN émet un avis favorable à la demande de renouvellement, celle-ci est transmise à l'employeur et à Pôle Emploi.

- *Si la personne en CUI est arrivée au terme de la durée maximum de contrat :*

Au moins 2 mois avant le terme du contrat, si la personne en CUI donne toute satisfaction dans le travail et souhaite être recrutée en tant qu'AESH, elle envoie sa candidature (lettre de motivation et CV) à l'IEN A-SH. En fonction des moyens disponibles, la procédure de recrutement sera engagée.

Dans le cas contraire, le chef d'établissement ou le directeur de l'école sous couvert de l'IEN envoie, **au moins deux mois** avant l'échéance du contrat de la personne, une demande de remplacement.(voir annexes)

Après vérification du besoin et accord de la DSDEN, cette demande de recrutement est transmise à l'employeur et à Pôle Emploi. La procédure de recrutement se met en place.

(1) *Peuvent aller jusqu'à 5 années de contrat :*

- *les personnes reconnues comme travailleur handicapé*
- *certaines personnes âgées de plus de 50 ans et répondant à des critères spécifiques (interroger l'établissement employeur pour vérifier l'éligibilité ou non)*

## 4. La coordination du dispositif

A compter de la rentrée 2016, pour tous les secteurs géographiques, elle est assurée sous l'autorité de Mme l'IEN A-SH par une enseignante spécialisée :

Sylviane TRAVAGLINI – 03 81 65 48 99 – [sylviane.travaglini@ac-besancon.fr](mailto:sylviane.travaglini@ac-besancon.fr)

L'inspecteur d'académie,  
directeur académique des services de  
l'éducation nationale du Doubs

Jean-Marie RENAULT

## Annexes

- Annexe 1 :                    fiche objectifs
- Annexe CUI – 1D :        demande de contrat CUI 1<sup>er</sup> degré public
- Annexe CUI – 1D privé : demande de contrat CUI 1<sup>er</sup> degré privé
- Annexe CUI – 2D :        demande de contrat CUI 2<sup>nd</sup> degré public
- Annexe CUI – 2D privé : demande de contrat CUI 2<sup>nd</sup> degré privé