ACADÉMIE
DE REIMS
Liberté
Égalité
Fraternité

GUIDE
des accompagnants d'élèves en situation de handicap



Année 2025-2026



SOMMAIRE

QU'EST-CE QU'UN OU UNE AESH ? 4
- Les missions 5
- L'environnement professionnel 6

L'AESH ET LE PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ (PIAL) 7
- Les acteurs du PIAL 8
- L'AESH au sein de la communauté éducative 9

LE CONTRAT DE TRAVAIL DE L'AESH 11
- Le recrutement 11
- Le contrat de travail et son renouvellement 11
- Le temps et la quotité de travail 12
- L'autorité fonctionnelle et hiérarchique 12
- La rupture de contrat 13
- La commission consultative et paritaire 13

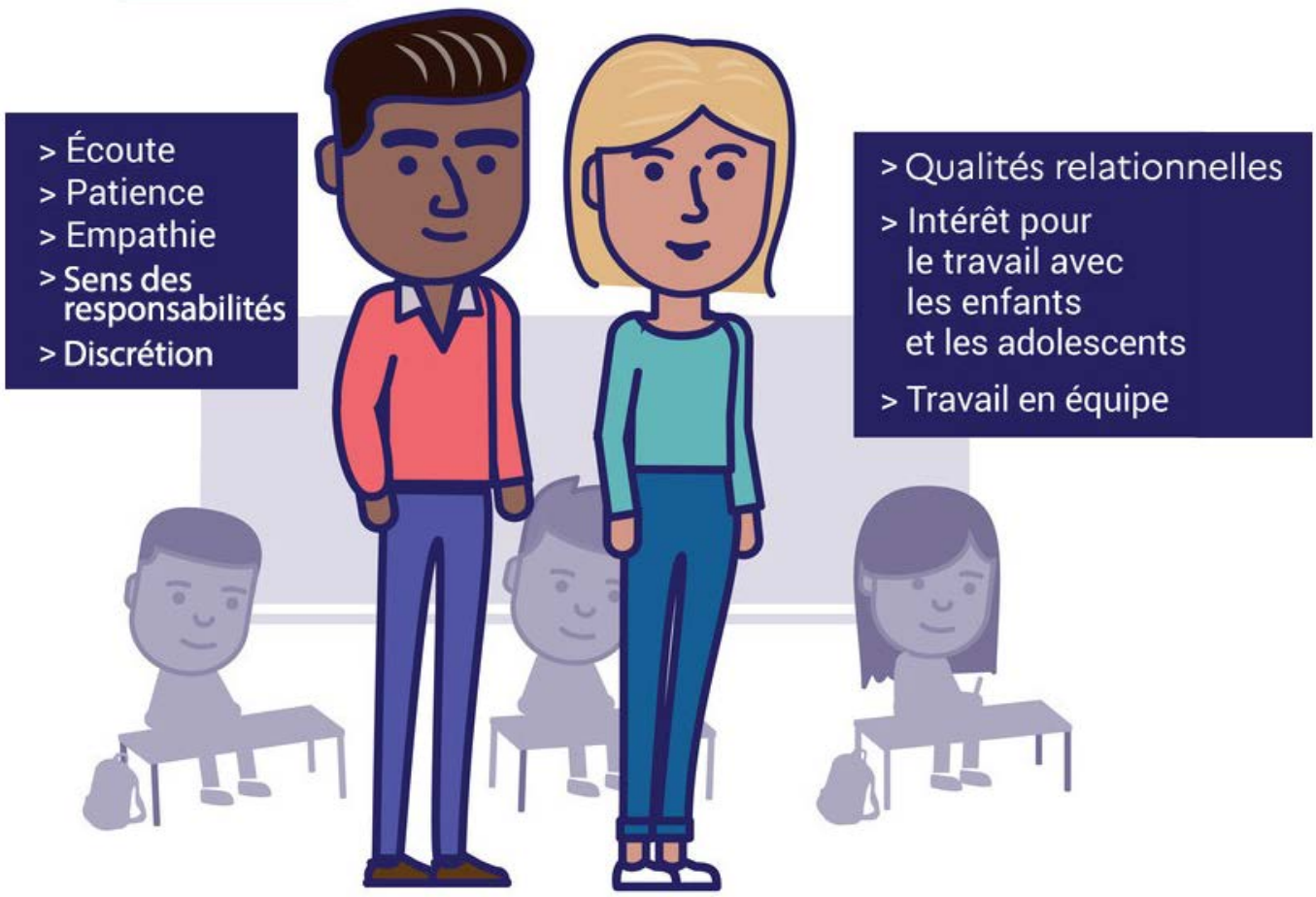
LE CADRE GÉNÉRAL DE TRAVAIL DE L'AESH 14
- La constitution du dossier financier 14
- La période d'essai 14
- L'emploi du temps 14
- Le lieu d'exercice 14
- L'appréciation de la valeur professionnelle 15
- La rémunération 15
- Le supplément familial de traitement (SFT) 15
- Le cumul d'emploi 15
- Les frais de déplacement 16
- Les congés et absences 16

ANNEXE 1 : LES TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES 19

ANNEXE 2 : LEXIQUE 20

QU'EST-CE QU'UN OU UNE AESH ?

PROFIL



LIEUX D'EXERCICE

> Au sein d'un PIAL*.
à l'école, au collège, ou au lycée (dont EREA)
> Dans une classe ordinaire ou un dispositif dédié
> Sur le temps de la pause méridienne

* *Retrouvez plus d'informations sur les PIAL ou PAS en page 7.*

Le Code de l'éducation stipule que le service public de l'éducation veille à l'inclusion scolaire de tous les enfants sans aucune distinction ; il prévoit que les élèves en situation de handicap peuvent se voir attribuer une aide humaine individuelle ou mutualisée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La présence d'un personnel chargé de l'accompagnement n'est ni un préalable ni une condition à la scolarisation de l'élève.

Les personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) contribuent donc à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation (PPS) et participent aux réunions des équipes de suivi de la scolarisation (ESS). Sous l'autorité de l'enseignant et avec son accord, ils peuvent échanger avec la famille de l'élève, dans la limite de leurs prérogatives et dans le respect de l'obligation de discrétion professionnelle.

Un ou une AESH, Accompagnant(e) d'Élèves en Situation de Handicap, est un personnel contractuel de l'Éducation nationale qui exerce ses fonctions dans les écoles, les collèges et les lycées de l'académie, des réseaux publics et privés sous contrat.

L'accompagnement peut être :

- **individuel** : l'AESH a vocation à accompagner individuellement, à temps complet ou à temps partiel, un ou plusieurs élèves selon la quotité de temps notifiée par la CDAPH. Cette aide est destinée à répondre aux besoins d'accompagnement d'élèves qui requièrent une attention soutenue et continue ;
- **mutualisé** : l'AESH a vocation à accompagner plusieurs élèves simultanément et qui ne requièrent pas une attention soutenue et continue. L'emploi du temps de l'AESH doit permettre la souplesse nécessaire à l'action, pour répondre aux besoins d'un ou plusieurs élèves à différents moments dans un ou plusieurs établissements scolaires ;
- **collectif** : l'AESH exerce au sein d'un dispositif collectif (ULIS) et apporte son aide à l'ensemble des élèves du dispositif, soit au sein de l'ULIS, soit lors des temps dans leur classe de référence.

Tout AESH peut être amené à accompagner selon ces 3 modalités.

LES MISSIONS

Sous le contrôle des enseignants, l'AESH apporte une aide humaine répondant à des besoins particuliers. Il a vocation à favoriser l'autonomie de l'élève, sans se substituer à lui, sauf lorsque c'est nécessaire.

Les missions des AESH s'exercent dans trois domaines, sur tous les temps et lieux scolaires (dont les stages, les récréations, la restauration, les sorties et voyages scolaires) :

- accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne (habillage, lever et coucher de l'enfant lors de la sieste, aide à la prise de repas, etc.). L'AESH doit favoriser sa mobilité ou encore aider à l'installation matérielle et assurer la sécurité de l'élève au sein de la classe (aides techniques diverses…) ;
- accompagnement des élèves dans l'accès aux apprentissages selon les préconisations de l'enseignant et les objectifs pédagogiques visés par ce dernier : inciter l'élève à utiliser ses ressources, ses outils, à demander de l'aide, aider à la prise de notes…
  L'AESH n'a pas vocation à réexpliquer une notion en lieu et place de l'enseignant ;
- accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle : l'AESH favorise la participation et l'intégration de l'élève en situation de handicap aux activités prévues en développant la mise en confiance de l'élève et en sensibilisant son environnement au handicap (classe, récréation…). Il favorise la communication et les interactions entre l'élève et son environnement (avec ses pairs et les adultes).

Par son aide, l'AESH permet à l'élève de participer aux sorties de classe occasionnelles ou régulières. Il contribue également au suivi et à la mise en œuvre du projet personnalisé de scolarisation (PPS) de l'élève. Il participe aux réunions (équipes de suivi de scolarisation, réunion de rentrée avec les familles, autres instances nécessaires).

Les relations avec la famille s'établissent dans le cadre institutionnel de l'école, lors de temps formalisés. Les relations avec les familles doivent rester exclusivement professionnelles.

Ce cadre professionnel exclut toute transmission aux familles de numéros de téléphone ou d'adresse mail de l'AESH.

L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

L'AESH exerce au sein d'un pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL), copiloté par un inspecteur 1er degré et un chef d'établissement, aidés par un ou deux coordonnateurs.

Pendant la durée de son temps de travail, l'AESH est placé sous la responsabilité du directeur de l'école ou du chef d'établissement.

Il est soumis au règlement intérieur de cet établissement.

LE DROIT À LA FORMATION

Pour le bon exercice de ses missions, l'AESH bénéficie d'un droit à la formation.

L'AESH bénéficie d'actions de formation sur le temps de service, mises en œuvre par les services départementaux d'exercice, en dehors du temps d'accompagnement de l'élève (heures connexes).

Ces formations comprennent :

- une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, à suivre idéalement dans la première année d'exercice ;
- des actions de formation continue tendant au développement professionnel des agents.

L'AESH peut 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.

EN CAS D'ABSENCE D'UN ÉLÈVE OU DE SON ENSEIGNANT

En cas d'absence courte d'un élève, l'AESH ne modifie pas son emploi du temps et reste sur l'établissement d'exercice habituel. Il est alors à la disposition de l'école, de l'EPLE ou du PIAL pour une aide à d'autres élèves de la classe ou d'une autre classe.

L'AESH ne peut en aucun cas se voir attribuer des tâches administratives.

En cas d'absence de l'enseignant, l'AESH doit suivre l'enfant dans une classe d'accueil. Il est alors placé sous la responsabilité pédagogique de l'enseignant de cette classe d'accueil.

En cas d'une absence de plus longue durée, le coordonnateur du PIAL réorganise l'emploi du temps de l'AESH.

L'AESH ET LE **PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ** (PIAL)

L'AESH exerce au sein d'un pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL).

Le PIAL est une organisation collective de la gestion des besoins d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans un territoire défini. Les PIAL sont inter-degrés. Ils peuvent donc comprendre à la fois des écoles et des établissements publics ou privés sous contrat.

Le PIAL correspond à un regroupement d'établissements dont le périmètre est constitué d'une tête de réseau et d'autres établissements (écoles, collèges, lycées) situés à proximité du premier.

Certains PIAL sont dits « renforcés », dans la mesure où ils couvrent également des établissements spécialisés.

L'un des objectifs principaux du PIAL est de contribuer au développement progressif de l'autonomie des élèves en situation de handicap dans un cadre général permettant les adaptations nécessaires.

Le PIAL permet :

- → **un accompagnement humain** au plus près des besoins de chaque élève en situation de handicap afin de développer leur autonomie et de contribuer à l'acquisition des connaissances et des compétences du socle commun ;
- → **une flexibilité dans l'organisation** de l'accompagnement humain pour les établissements scolaires et les écoles ;
- → **une professionnalisation des accompagnants** et une amélioration de leurs conditions de travail.

Les pôles d'appui à la scolarité (PAS)

À compter de septembre 2025, l'académie de Reims comptera deux ou trois PAS par département. À terme, c'est tout le territoire de l'académie qui sera maillé par des PAS en remplacement des PIAL.

Les pôles d'appui à la scolarité sont un service rendu aux parents et responsables légaux d'enfants présentant des besoins éducatifs particuliers, en même temps qu'une organisation qui vient en appui de la scolarisation de tous les élèves à besoins éducatifs particuliers.

Ils ont pour objectif de trouver des réponses de première intention, rapides et adaptées sans nécessité
de reconnaissance de handicap, autour notamment :

→ des aménagements pédagogiques ;

→ de l'attribution de matériel pédagogique adapté ;

→ de l'intervention de professionnels de l'Éducation nationale ;

→ de l'intervention de professionnels médico-sociaux.

Derrière chaque PAS, plusieurs acteurs sont mobilisés :

→ 1 enseignant coordonnateur de PAS, totalement déchargé, implanté dans un établissement scolaire, dont les missions seront :

- de recevoir et accompagner les familles ;
- d'accompagner les équipes pédagogiques dans la recherche de solutions ;
- de mobiliser des ressources existantes (RASED, PR TND, ERUN, CPC, Psy EN, santé scolaire…

→ 1 éducateur du secteur médico-social dédié au PAS qui pourra intervenir directement auprès des

élèves ;

→ 1 plateau technique médico-social départemental qui viendra en appui par des interventions.

LES ACTEURS DU PIAL

LE RECTEUR

Représentant du ministre dans l'académie, il pilote et met en œuvre la politique de l'Éducation nationale. Il est l'employeur des AESH de l'académie.

LE DIRECTEUR ACADÉMIQUE DES SERVICES DE L'ÉDUCATION NATIONALE (DASEN)

Représentant du recteur dans un département, le DASEN met en œuvre la politique nationale dans son département, dans le cadre défini par le recteur. Il est responsable du pilotage départemental de la mise en œuvre de l'école inclusive et encadre donc à ce titre toutes les opérations d'analyse des besoins des élèves, de mise en place d'accompagnements et de suivi de la qualité des projets de scolarisation des élèves en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers.

L'INSPECTEUR DE L'ÉDUCATION NATIONALE CHARGÉ DE L'ADAPTATION ET DE LA SCOLARISATION DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP (IEN ASH)

L'IEN ASH assure la coordination des actions à l'échelle départementale sous l'autorité du DASEN, en particulier :

- les liens avec la MDPH et l'Agence Régionale de Santé (ARS) ;
- le suivi de la gestion du matériel pédagogique adapté ;
- l'analyse des besoins en unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS) ;
- le suivi des EREA et SEGPA ;
- la représentation du DASEN au sein de la commission d'orientation vers les enseignements adaptés (CDOEA) ;
- la représentation auprès de partenaires extérieurs (médico-social, sanitaire, associations, ...).

LES CO-PILOTES DU PIAL (IEN 1ER DEGRÉ ET CHEF DE L'ÉTABLISSEMENT TÊTE DE RÉSEAU)

Leur rôle :

- assurer le pilotage et la gestion du PIAL ;
- donner aux écoles et aux établissements des conditions d'organisation plus adaptées aux besoins pour améliorer l'accompagnement humain ;
- faire évoluer les modalités de travail des AESH et améliorer leurs conditions d'exercice ;
- évaluer la qualité de l'inclusion au sein des établissements et écoles du PIAL, en lien avec le coordonnateur, les directeurs d'école, les IEN de circonscription et les chefs d'établissement ;
- réaliser l'évaluation professionnelle des personnels AESH ;
- organiser des comités de pilotage du PIAL auxquels sont conviés les acteurs concernés (AESH référents, enseignants, directeurs d'école et chefs d'EPLE, coordonnateurs PIAL) ;
- identifier les actions de formation nécessaires à la formation continue des AESH ;
- prévoir, en lien avec le coordonnateur, les actions de formation nécessaires à l'accessibilité des apprentissages auprès de la communauté éducative des écoles et établissements scolaires concernés (diversité de l'offre de formation) ;
- contribuer à la mise en œuvre d'actions de formation croisées, notamment sur les PIAL renforcés.

LE COORDONNATEUR DU PIAL

Le coordonnateur du PIAL est un membre de l'équipe pédagogique qui, par sa connaissance des besoins éducatifs particuliers des élèves, est chargé d'organiser et de coordonner les actions des AESH affectés sur le PIAL.

En fonction du cadre défini par les co-pilotes du pôle, il réalise une analyse fine :

- des notifications dont bénéficient les élèves et des besoins identifiés ;
- des besoins d'accompagnement constatés dans certains enseignements ou temps scolaires ;
- de l'évolution des besoins au cours de l'année scolaire.

Par ailleurs :

- il assure une adéquation fine entre les AESH disponibles et les besoins d'accompagnement des élèves ;
- il accompagne les établissements scolaires du PIAL en ce qui concerne l'organisation de l'aide humaine de chaque élève ;
- il est à l'écoute des directeurs et chefs d'établissement, et des AESH et des parents afin de contribuer à mettre en

place l'accompagnement le plus pertinent pour l'élève, donc la meilleure articulation entre besoin d'accompagnement et développement de son autonomie ;
- → il est informé des notifications de la CDAPH pour les élèves du secteur du PIAL qu'il coordonne (nouvel accompagnement, renouvellement, arrêt, modifications…) ;
- → il assure le diagnostic et le recensement des besoins du PIAL qu'il transmet aux pilotes. Les besoins sont transmis en DSDEN pour prise en charge ;
- → il gère les emplois du temps des AESH du PIAL en coopération avec les équipes pédagogiques, les directeurs et les chefs d'établissement ;
- → il prend part aux différentes réunions relatives au fonctionnement du PIAL impulsées par les pilotes du PIAL (comités de pilotage) ;
- → il fait le lien avec le service départemental de l'école inclusive afin d'assurer la mise à disposition du nombre d'AESH requis dans le PIAL qu'il coordonne.

L'ENSEIGNANT RÉFÉRENT POUR LA SCOLARISATION DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

L'enseignant référent pour la scolarisation des élèves en situation de handicap est un enseignant spécialisé. Ce personnel veille à la cohérence et à la continuité du parcours de formation des élèves scolarisés dans son secteur d'intervention (déterminé par un maillage départemental, souvent plus large territorialement qu'un PIAL). Sous l'autorité de l'IEN ASH, il anime les équipes de suivi de scolarisation (ESS), assure un lien permanent avec l'équipe pluridisciplinaire d'évaluation, veille à l'application des décisions de la CDAPH en ce qui concerne le projet personnalisé de scolarisation de l'élève (PPS).

L'AESH RÉFÉRENT

L'AESH référent assure une fonction de personne ressource expérimentée auprès de ses pairs.

Ses missions :

- → apporter un soutien spécifique aux AESH nouvellement recrutés en vue de faciliter leur prise de fonctions et leur appartenance à la communauté éducative ;
- → aider les AESH en les conseillant et en les accompagnant de manière ponctuelle ou suivie ;
- → assurer un appui méthodologique aux AESH à leur demande ou à celle des différents partenaires ;
- → partager des gestes professionnels ;
- → donner des conseils personnalisés ;
- → contribuer, lorsque cela est nécessaire, à la compréhension d'une situation ;
- → soutenir les AESH en difficulté ;
- → contribuer à l'élaboration, partager et diffuser les outils et les bonnes pratiques professionnelles ;
- → participer à la formation initiale et continue des AESH en repérant des besoins spécifiques ou en apportant un témoignage d'expérience.

L'AESH AU SEIN DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE

L'AESH fait partie intégrante du PIAL et de la communauté éducative. Des temps d'échanges sont nécessaires entre l'équipe pédagogique et l'AESH afin d'établir une cohérence d'actions et de régulations d'intervention auprès de l'élève.

L'AESH et l'enseignant au sein de la classe

L'AESH réalise ses missions sous la responsabilité de l'enseignant qui est responsable de l'élève et de la mise en œuvre de son projet personnalisé de scolarisation (PPS).
Lorsque l'élève bénéficie de l'accompagnement d'un AESH, les échanges entre la famille et l'AESH doivent se faire sous l'autorité de l'enseignant, au besoin sous l'autorité directe du directeur de l'école ou du chef d'établissement. Toutes les questions relatives aux apprentissages doivent être traitées par les enseignants.

La mise en œuvre des adaptations et des aménagements

L'AESH observe l'élève et échange avec l'enseignant sur ses compétences et difficultés.

Sous le contrôle de l'enseignant, l'AESH a vocation à :

- → favoriser l'autonomie de l'élève, sans se substituer à lui ;
- → contribuer à l'adaptation de la situation d'apprentissage, en lien avec l'enseignant, par l'identification des compétences, des ressources, des difficultés de l'élève.

L'enseignant et l'AESH pourront mettre en place des outils de communication afin d'assurer le suivi régulier de l'élève.

Le rôle d'alerte de l'AESH sur la situation de l'élève

L'AESH repère et prévient les situations d'isolement ou de conflit concernant l'élève en situation de handicap.

En cas de difficulté importante, il alerte l'enseignant et, en cas d'urgence avérée, le directeur de l'école ou le chef d'établissement. Ce sont eux qui prendront les mesures nécessaires (prévenir les secours, contacter la famille, réunir l'équipe pédagogique et éducative…).



LE **CONTRAT** DE TRAVAIL DE L'AESH

LE RECRUTEMENT

Conformément à l'article 2 du décret du 27 juin 2014, peuvent être recrutés en tant qu'AESH :

- les candidats titulaires d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, tel que le DEAES qui, depuis 2016, remplace les diplômes d'État d'auxiliaire de vie sociale et d'aide médico-psychologique ;
- les personnes ayant exercé pendant au moins neuf mois dans les domaines de l'accompagnement des personnes en situation de handicap ;
- les candidats justifiant d'un baccalauréat d'un titre ou diplôme classés au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue au moins équivalente à l'un de ces titres ou diplôme.

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET SON RENOUVELLEMENT

Les contrats des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) sont des contrats de droit public (décret n°2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap). À ce titre, ils relèvent du décret du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Les DSDEN ont en charge le recrutement ainsi que la gestion des moyens AESH. Le recteur est l'employeur de tous les AESH CDD ou CDI de l'académie. Le service en charge du dossier administratif et de la rémunération est basé au rectorat (Service Académique de Gestion des AESH, APSH et AED en CDI). Les frais de déplacement sont gérés par les DSDEN.

AESH EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

Les postes d'AESH font l'objet, initialement, de contrats de travail de droit public conclus pour une durée de 3 ans. Ces contrats sont généralement renouvelés en CDI à l'issue de la première période de 3 ans. Cependant ce contrat peut être renouvelé en CDD pour une durée de 3 ans, si l'AESH n'a pu être évalué.

Des entretiens professionnels sont organisés au moins tous les 3 ans. Des entretiens d'auto-évaluation peuvent également avoir lieu.

Le renouvellement du contrat s'effectue dans les mêmes conditions que le contrat initial.

L'employeur notifie à l'AESH son intention de renouveler ou non l'engagement, par courrier ou lettre remise en main propre :

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

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

AESH EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI)

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

- Le temps incomplet ou partiel est assimilé à du temps complet ;
- Les contrats effectués avant une interruption de fonctions sont pris en compte, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois et ne soit pas due à une démission ;
- Les services accomplis en qualité d'AED-AVS, ainsi que dans d'autres académies, départements ou établissements, sont pris en compte.

Les services accomplis dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé (CUI-CAE et PEC) ne sont pas comptabilisés.

Les personnels en CDI doivent bénéficier au moins tous les 3 ans d'un entretien professionnel. L'entretien est conduit par un des co-pilotes du PIAL (IEN du 1er degré ou chef d'établissement).

LE TEMPS ET LA QUOTITÉ DE TRAVAIL

Les missions des AESH s'exercent dans le cadre de la durée annuelle de travail fixée à 1607 heures pour un temps complet. Les AESH peuvent être recrutés à temps complet ou à temps incomplet.

Le temps de service annuel se répartit sur 41 semaines, dont 36 semaines sont fléchées sur le temps scolaire. Il inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre du plein accomplissement de ses missions :

- l'accompagnement du ou des élèves ;
- les activités préparatoires ;
- les réunions et formations.

Au-delà des 36 semaines d'accompagnement des élèves sur temps scolaire, l'AESH effectue, en lien avec l'exercice de ses missions, 5 semaines en dehors de l'accompagnement des élèves (heures connexes). Ces heures d'activités connexes sont dédiées à la formation, à la préparation matérielle et aux réunions diverses (ex : ESS, conseils de cycle concernant des élèves en situation de handicap, conseils de maîtres, journées de pré-rentrée…)

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

Quotité de travail	Total heures contrat	Accompagnement hebdomadaire 36 semaines	Heures d'activités connexes
100%	1607 h	39h10	181 h
82%	1318 h	32h	145 h
80%	1286 h	31h20	141 h
75%	1205 h	29h20	133 h
70%	1125 h	27h25	122 h
65%	1045 h	25h27	113 h
62%	996 h	24h15	106 h
60%	964 h	23h30	102 h
50%	803 h	19h35	82 h

Les temps de récréation sont inclus dans le temps de travail de l'AESH.

L'interruption méridienne est exclue du temps de travail et ne doit pas être inférieure à 45 minutes. Dans certaines situations, l'AESH est amené à accompagner l'élève lors de sa pause méridienne. Dans ce cas ce temps ne peut être assimilé à la pause méridienne de l'AESH.

Les frais de restauration des AESH ne sont pas pris en charge par l'employeur.

L'AUTORITÉ FONCTIONNELLE ET HIÉRARCHIQUE

L'AESH est sous la direction des autorités chargées de l'organisation du service. Conformément au devoir d'obéissance hiérarchique, il doit respecter les consignes de sa hiérarchie.

- Dans l'EPLE, le chef d'établissement a autorité sur l'ensemble des personnels qui y sont affectés (article R. 421-10 du Code de l'éducation). Il est donc chargé de l'organisation de son service dans le respect de la quotité accordée à son établissement ;

- Dans le 1er degré, cette responsabilité est exercée par le directeur d'école sous le contrôle de l'IEN du 1er degré.

En cas de service partagé entre plusieurs écoles ou établissements, ces autorités se coordonnent pour garantir à l'AESH une information claire et précise sur l'organisation de son service et sur son emploi du temps.

En cas d'évolution des besoins, l'AESH est informé préalablement de son changement du ou des lieux d'exercice au sein du PIAL.

LA RUPTURE DE CONTRAT

LA DÉMISSION

L'AESH informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Il doit alors effectuer une période de préavis déterminée en fonction de son ancienneté :

- ancienneté de 6 mois : préavis de 8 jours ;
- ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : préavis d'un mois ;
- ancienneté supérieure à 2 ans : préavis de 2 mois.

L'ABANDON DE POSTE

L'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée de l'agent.

L'absence injustifiée correspond à l'absence de l'agent de son poste de travail sans autorisation préalable et sans fournir de justificatif d'absence. Elle peut justifier le licenciement.

LE LICENCIEMENT

Sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement de l'AESH se justifie par 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.

Le licenciement de l'agent pour l'un de ces trois motifs ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de celui-ci, dans un autre emploi, n'est pas possible. Cet emploi de reclassement est proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

Une procédure spécifique régit chacun de ces types de licenciement dans le respect du contradictoire et des droits de l'agent (entretien préalable, saisine de la CCP…).

LA COMMISSION CONSULTATIVE ET PARITAIRE

Les AESH relèvent de la commission consultative paritaire (CCP) compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions dans les domaines de surveillance et d'accompagnement (AED et AESH).

La CCP est obligatoirement consultée au sujet des décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours.

Les représentants des AESH sont élus lors des élections professionnelles qui se déroulent tous les quatre ans.

LE CADRE GÉNÉRAL DE TRAVAIL DE L'AESH

LA CONSTITUTION DU DOSSIER FINANCIER

Afin de constituer son dossier en vue de la prise en charge financière, l'AESH nouvellement recruté, doit déposer sur le site « Rejoindre l'Éducation nationale » les pièces suivantes :

- la fiche individuelle, dite notice ;
- la copie de sa carte d'identité recto-verso ou titre de séjour en cours de validité ;
- une copie de sa carte vitale et une copie de son attestation d'affiliation ;
- un état des services antérieurs ;
- son RIB comprenant l'IBAN et le BIC (le nom indiqué doit correspondre à celui précisé sur la fiche individuelle).

LA PÉRIODE D'ESSAI

L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 dispose que le contrat peut comporter une période d'essai et en fixe les conditions.

Ainsi, lors d'un premier recrutement en qualité d'AESH, la période d'essai est fixée à trois mois et peut être renouvelée une fois.

Durant cette période d'essai, le contrat peut être interrompu par l'une ou l'autre des parties.

Elle permet à l'administration d'apprécier les capacités professionnelles de l'agent et à ce dernier d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Cette période revêt donc un caractère important notamment pour l'évaluation des compétences de l'AESH. Le supérieur hiérarchique peut d'ailleurs s'appuyer sur la liste des compétences énumérées dans le modèle de compte-rendu d'entretien professionnel.

En cas de renouvellement du contrat et dans la mesure où les fonctions exercées sont identiques et relèvent de la même autorité administrative, aucune nouvelle période d'essai ne peut être stipulée.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis, ni indemnité de licenciement ne sont dues.

L'EMPLOI DU TEMPS

Le coordonnateur du PIAL gère les emplois du temps des AESH, en coopération avec les équipes pédagogiques, les directeurs et les chefs d'établissement.

Il est amené à évoluer en fonction des besoins des élèves en situation de handicap scolarisés au sein des écoles et établissements du PIAL. Il doit être complété et signé à chaque changement.

L'équivalent des cinq semaines hors présence élèves permettent de réaliser les activités connexes à la réalisation des missions de l'AESH (toute activité hors accompagnement élève). Les heures ne sont ni récupérées, ni rémunérées en heures supplémentaires car inclues dans le contrat initial.

Le directeur d'école ou le chef d'établissement établit un emploi du temps en fonction des besoins des élèves accompagnés et l'adresse au coordonnateur.

LE LIEU D'EXERCICE

La zone d'intervention des AESH est le pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL). Ainsi, le contrat de travail prévoit une résidence administrative (l'établissement tête de réseau du PIAL) et un périmètre d'intervention qui comprend l'ensemble des établissements et écoles constituant le PIAL.

L'AESH peut être amené à changer d'affectation pendant la durée de son contrat.

En cas de modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de travail ou un changement de PIAL, la proposition est adressée par l'employeur à l'agent.

L'agent dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée, ce qui conduit à son licenciement.

À terme, les AESH seront amenés à exercer au sein de PAS (pôles d'appui à la scolarité, voir p7),

sur une zone équivalente à celle du PIAL.

L'APPRÉCIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE

Les AESH, qu'ils soient en CDD ou en CDI, bénéficient au moins tous les trois ans d'un entretien professionnel.

Il est possible de tenir un entretien à l'issue de la 1e année qui peut permettre de vérifier la qualité du service rendu et d'en tirer les conséquences sur le plan du développement professionnel de l'AESH. L'AESH peut également procéder à son auto-évaluation à l'aide d'une grille fournie par l'administration en amont notamment de l'entretien professionnel.

Le moment du renouvellement du CDD comme celui du passage en CDI doivent constituer des périodes privilégiées pour la tenue de ces entretiens.

L'entretien porte sur la manière de servir de l'agent, ses besoins en formation en rapport avec ses missions et sur ses projets d'évolution professionnelle.

Un compte-rendu est établi à l'issue de l'entretien et est notifié à l'agent par l'évaluateur. L'AESH le signe et fait ses observations le cas échéant.

LA RÉMUNÉRATION

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 fait évoluer les modalités de rémunération des AESH avec la création à compter du 1er septembre 2021 d'un dispositif de type statutaire.

→ grille indiciaire et avancement en fonction de l'ancienneté

LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

Le SFT est un complément de rémunération dû à tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des prestations familiales. Son montant dépend du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent.

Si les parents sont tous les deux des agents publics, le SFT n'est versé qu'à un seul, sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an.

Procédure

Vous devez adresser la demande de SFT au SAGAA accompagnée de la copie du livret de famille, du jugement de divorce…

Après le contrôle des pièces fournies, vous percevrez le SFT sur votre rémunération.

LE CUMUL D'EMPLOI

Procédure

La demande de cumul d'emploi est disponible sur l'espace dédié AESH/APSH de l'intranet Partage.

L'état complété est à retourner au service gestionnaire SAAGA accompagné d'une copie du contrat de travail pour contrôle.

Important : le cumul d'emploi peut être refusé par votre employeur (nombre d'heures effectuées par semaine incompatible avec la législation en vigueur, …), vous devrez dans ce cas renoncer à un des deux emplois.

L'AESH est soumis aux mêmes obligations professionnelles et déontologiques que les fonctionnaires. Il lui est donc interdit, en principe, d'exercer une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, à titre professionnel. Le cumul d'activités est de droit, dans le respect du cadre réglementaire et en fonction de la nature de l'activité jusqu'à 70% . Par ailleurs ce cumul ne doit pas empêcher le bon fonctionnement de la mission principale de l'AESH.

À partir d'un contrat à 70%, il peut être autorisé d'exercer une activité accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé sous conditions. Cette activité doit être compatible avec les fonctions confiées à l'AESH et ne pas affecter leur exercice. Cette activité accessoire doit également respecter un cadre réglementaire spécifique garantissant le respect de ses obligations professionnelles et déontologiques.

En cas de non-respect des règles relatives au cumul d'activité, l'agent s'expose au reversement des sommes perçues au titre de l'activité interdite ainsi qu'à l'engagement d'une procédure disciplinaire pouvant aboutir au licenciement. Des poursuites pénales

peuvent également être engagées à son encontre. Il convient donc au préalable de contacter le SAAGA.

LES FRAIS DE DÉPLACEMENT

La prise en charge des frais de déplacement est obligatoire dès lors que l'AESH intervient sur une commune différente de la commune de sa résidence administrative et de la commune de sa résidence personnelle.

Les trajets entre la commune de la résidence familiale et la commune de la résidence administrative ne sont pas indemnisés.
Le temps de trajet entre 2 écoles ou établissements est inclus dans le temps de travail, le temps de trajet entre le domicile de l'AESH et l'école ou l'établissement ne l'est pas.

Le contrat précise la résidence administrative de l'AESH.

Constitue une seule et même commune, toute commune ainsi que celles limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. Les déplacements entre ces communes ne sont pas indemnisables.

L'indemnisation des frais de déplacement est réalisée par le service dédié de la DSDEN du lieu d'affectation dans les conditions prévues pour les agents en mission.

LES CONGÉS ET ABSENCES

LE CONGÉ MALADIE ORDINAIRE

Le congé de maladie ordinaire est rémunéré dès que l'AESH a au moins 4 mois d'ancienneté. Il percevra 90 % de son traitement au cours des 3 premiers mois, puis la moitié de son traitement indiciaire au cours des 9 mois suivants.

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

La durée de service requise de 4 mois pour avoir droit au congé de maladie rémunéré est calculée en tenant compte de l'ensemble des services que vous avez accomplis dans la fonction publique (d'État, territoriale ou hospitalière).

En cas d'interruption de fonctions, les services sont pris en compte si l'interruption n'a pas dépassé 4 mois.

Procédure en cas d'arrêt maladie

Vous devez impérativement :

- → transmettre dans les 48 heures, les volets 1 et 2 de votre arrêt de travail à votre caisse d'assurance maladie, s'il n'est pas télétransmis ;
- → transmettre au SAGAA, dans les 48 heures aussi, le volet 3 de votre arrêt de travail. La partie réservée au salarié doit être complétée de façon lisible : NOM, Prénom, Adresse, n° de sécurité sociale…
- → prévenir immédiatement l'établissement ou les établissements au sein desquels vous intervenez afin que les mesures nécessaires soient prises pour les élèves concernés par cette absence.

Tout congé qui ne serait pas transmis en temps voulu peut faire l'objet d'un refus d'indemnisation de la sécurité sociale.

LE CONGÉ GRAVE MALADIE

L'agent en activité et justifiant d'au moins 4 mois de services (qu'il soit en CDD ou en CDI), peut demander à être placé en congé de grave maladie s'il est atteint d'une maladie le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée.

La 1e année l'agent percevra 100 % de son traitement indiciaire (et 33% de ses primes et indemnités éventuelles). La 2e et la 3e année, l'agent percevra 60% de son traitement indiciaire ainsi que de ses primes et indemnités éventuelles.

LE CONGÉ MATERNITÉ

L'agent en activité a droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité ou d'adoption rémunéré, d'une durée égale à celle fixée par la législation sur la sécurité sociale. Pendant toute la durée de ce congé, l'agent perçoit son plein traitement :

- → pendant 16 semaines pour le 1er ou 2e enfant ;
- → pendant 26 semaines pour le 3e ou au-delà.

Procédure

L'agent doit transmettre à l'employeur :

- une copie de la déclaration de grossesse effectuée par le médecin au cours du 1er trimestre de la grossesse
- une demande de congé maternité accompagnée d'un certificat médical, au minimum 1 mois avant le début de l'arrêt.

LE CONGÉ PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée maximale de :

- 25 jours (samedi, dimanche et jour férié compris) pour la naissance d'un enfant ;
- 32 jours pour une naissance multiple.

Il doit débuter immédiatement après le congé de naissance de 3 jours payé normalement par l'employeur, comme s'il avait été travaillé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut être pris en une seule fois ou en plusieurs fois. Sa durée peut être décomposée en plusieurs périodes :

Procédure

L'agent doit transmettre un courrier à l'employeur avec la date prévisionnelle de l'accouchement et des dates de début de la ou des périodes de congés le plus tôt possible et au minimum un mois avant celles-ci.

L'extrait d'acte de naissance devra être également transmis.

- une première période obligatoire de 4 jours qui interdit de travailler en même temps. Elle doit débuter immédiatement après le congé de naissance de 3 jours ;
- une seconde période de 21 jours en cas de naissance simple ou de 28 jours en cas de naissances multiples. Cette seconde période de congé n'est pas obligatoire et peut être fractionnée en 2 parties dont la plus courte est au moins égale à 5 jours. Elle doit débuter dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de l'enfant.

L'ACCIDENT DE TRAVAIL OU LA MALADIE PROFESSIONNELLE

L'agent est placé en congé pour accident du travail ou maladie professionnelle lorsqu'étant en activité, il est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Il est placé en congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à sa guérison complète ou la consolidation de sa blessure.

Le traitement de l'agent est maintenu pendant un mois dès son entrée en fonction, pendant 2 mois après deux ans de service, et trois mois après trois ans de service. À la fin de cette période, l'agent ne perçoit plus que les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Procédure

L'agent prévient ou fait prévenir immédiatement l'employeur de la survenue d'un accident de travail, ainsi que son établissement d'exercice de son arrêt éventuel et de sa durée.

Les démarches auprès de la CPAM seront réalisées par le SAGAA en lien avec l'agent qui expliquera les circonstances de l'accident.

- voir la procédure en ligne sur l'espace AESH de l'intranet Partage :

https://partage.ac-reims.fr/jcms/366288792_Media/fr/accident-du-travail-ou-de-trajet-fiche-reflexe-pour-les-aesh

L'INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Lors d'un congé de maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ou d'accident du travail, les AESH bénéficient du versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) par les organismes sociaux. Les IJSS sont déduites du traitement maintenu par l'employeur, dans le respect de la quotité saisissable.

Le service en charge de la rémunération, le SAGAA, effectue, sur le salaire des agents, les opérations de précomptes nécessaires à la récupération des IJSS.

En l'absence de procédure de subrogation, l'AESH peut être amené à rembourser un trop-perçu de rémunération.

LES CONGÉS ANNUELS

Les AESH acquièrent des droits à congé annuel en fonction de la durée de leur contrat de travail et de leur quotité de travail, conformément aux dispositions réglementaires.

Les congés ne peuvent être accordés que pendant les congés scolaires et doivent être pris avant le terme du contrat.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les AESH peuvent bénéficier d'autorisations d'absence (dites ASA) de droit ou facultatives.

Les ASA facultatives ne constituent pas un droit et relèvent de l'appréciation de l'employeur qui peut s'y opposer pour des nécessités de service.

Les motifs ouvrant droit à des autorisations d'absence sont récapitulés dans le formulaire en ligne de demande d'autorisation d'absence qu'il convient de remplir 15 jours avant la date prévisible de l'absence avec les pièces justificatives.

Le directeur ou le chef d'établissement d'affectation et le copilote du PIAL y apposeront leur avis avant de le retourner au SAGAA.

→ formulaire d'autorisation d'absence

En cas d'absence imprévue, l'AESH doit prévenir sans délai son établissement d'exercice par téléphone ou courriel et faire parvenir dès que possible le formulaire et les pièces justificatives.

LA GRÈVE

L'AESH peut exercer son droit de grève, dans le cadre règlementaire en vigueur.

L'absence de service fait donne lieu à une retenue égale à 1/30e de la rémunération par jour de grève, même si la durée de la grève est inférieure à la journée complète.

Si l'AESH n'est pas gréviste :

- → établissement ouvert : l'AESH est présent.
- → établissement fermé : l'AESH doit prévenir le coordonnateur du PIAL et/ou les co-pilotes qui l'affecteront sur un autre lieu d'exercice.

ANNEXE 1 : LES TEXTES **LÉGISLATIFS** ET **RÉGLEMENTAIRES**

Le cadre de travail des AESH est régi notamment par l'ensemble des textes suivants :

- code général de la fonction publique ;
- code de l'éducation :
  - loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;
  - décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;
  - décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 modifié relatif aux conditions de recrutement et d'emploi des accompagnants des élèves en situation de handicap.

ANNEXE 2 : **LEXIQUE**

CDAPH

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes handicapées

Au sein de la MDPH, la CDAPH prend toutes les décisions concernant les aides et les prestations à la lumière de l'évaluation menée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

La décision d'accompagnement d'un élève handicapé par un AESH est prise par la CDAPH.

ERSEH

Enseignant Référent à la Scolarisation des Élèves en Situation de Handicap

Interlocuteur privilégié des parents, l'enseignant référent fait le lien entre les familles et l'ensemble des professionnels qui accompagnent l'élève, tout au long de son parcours scolaire (établissement scolaire et MDPH).

ÉQUIPE ÉDUCATIVE

La réunion d'équipe éducative est initiée et pilotée par le directeur d'école dans le 1er degré et le chef d'établissement dans le 2d degré. C'est un lieu de dialogue et de concertation où s'élabore et s'ajuste le projet individuel de l'élève (qui peut prendre la forme d'un PPRE ou d'un PAP par exemple), en situation de handicap ou non.

ESS

Équipe de Suivi de Scolarisation

L'ESS est chargée d'assurer la mise en œuvre du PPS conformément aux décisions de la CDAPH. Elle se réunie au moins une fois par an pour évaluer et proposer les aménagements nécessaires pour garantir la continuité du parcours de formation. Elle est organisée et animée par l'enseignant référent pour les élèves en situation de handicap notifiés par la CDAPH.

Elle comprend :

- les parents ou représentants légaux de l'élèves ;
- l'enseignant référent ;
- le directeur ou le chef d'établissement ;
- le ou les enseignants qui ont en charge sa scolarisation ou un de leur représentant ;
- le ou les enseignants spécialisés exerçant au sein de l'établissement ;
- les personnels sociaux et de santé (psy, infirmière, assistante sociale) ;
- l'AESH ;
- les intervenants extérieurs tels que les services de soins ;
- les éducateurs ;
- toute personne souhaitée par la famille.

GEVA-SCO

Guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation

Dans le champ de la scolarisation, le GEVA-Sco regroupe les principales informations sur la situation d'un élève, afin qu'elles soient prises en compte pour l'évaluation de ses besoins de compensation en vue de l'élaboration du projet.

Il est rempli par les enseignants qui suivent l'élève et par l'enseignant référent.

HEURES D'ACCOMPAGNEMENT ET HEURES D'ACTIVITÉS CONNEXES

Le 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 ;
- des heures d'activité connexes dédiées à la formation, à la préparation matérielle et aux réunions diverses (ex : ESS, conseils de cycle concernant des élèves en situation de handicap, conseils de maîtres, journées de pré-rentrée…) à raison de 181 heures au maximum pour un AESH à temps plein.

JOURS DE FRACTIONNEMENT

Les AESH bénéficient, au même titre que les agents titulaires, de deux journées de fractionnement. Dans l'académie de Reims, ces jours de fractionnement sont déduits forfaitairement du temps de travail de référence annuel, à hauteur de 14 heures, quelle que soit la quotité de service, à temps complet ou non.

Les jours de fractionnement seront ainsi déduits du volume des 1607 heures, ce qui permet de déterminer le volume de travail

horaire annuel exigible.

Exemples :
AESH à temps plein : 1607h – 14h = 1593h
AESH à mi-temps : 803h30 – 14h = 789h30

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées

La MDPH créée dans le cadre de la loi du 11 février 2005, est un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. Elle offre un accès unifié aux droits et prestations prévues pour les personnes handicapées.

Ses missions :

- l'accueil et l'information ;
- l'évaluation individuelle des besoins ;
- l'accompagnement dans les démarches ;
- la gestion et la coordination des droits et prestations qui entrent dans le champ de ses compétences ;
- la sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

PAI

Projet d'Accueil Individualisé

C'est un document écrit qui précise les adaptations à apporter à la vie de l'enfant ou de l'adolescent en collectivité.

Il concerne les enfants et adolescents atteints de troubles de la santé comme, par exemple, une pathologie chronique (asthme), une allergie, une intolérance alimentaire.

Le PAI peut concerner le temps scolaire, mais aussi le temps périscolaire (heures qui se déroulent avant et après la classe durant lesquelles un encadrement est proposé aux enfants scolarisés). Il se nomme aussi parfois PAIP (projet d'accueil individualisé périscolaire).

PAP

Plan d'Accompagnement Personnalisé

C'est un dispositif d'accompagnement pédagogique qui s'adresse aux élèves du 1er comme du 2d degré qui connaissent des difficultés scolaires durables ayant pour origine un ou plusieurs troubles des apprentissages et pour lesquels des aménagements et adaptations de nature pédagogique sont nécessaires, afin qu'ils puissent poursuivre leur parcours scolaire dans les meilleures conditions, en référence aux objectifs du cycle.

PAS

Pôle d'appui à la scolarité

Les pôles d'appui à la scolarité sont un service rendu aux parents et responsables légaux d'enfants présentant des besoins éducatifs particuliers, en même temps qu'une organisation qui vient en appui de la scolarisation de tous les élèves à besoins éducatifs particuliers.

PIAL

Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé

Le PIAL est une forme d'organisation. Il favorise la coordination des ressources au plus près des élèves en situation de handicap (les aides humaines et pédagogiques) pour une meilleure prise en compte de l'évolution de leurs besoins.

PPRE

Programme Personnalisé de Réussite Éducative

Il permet de coordonner des actions pédagogiques pour apporter une réponse efficace à la prise en charge de difficultés rencontrées par les élèves dans l'acquisition des connaissances et des compétences du socle commun.

PPS

Projet Personnalisé de Scolarisation

Le PPS définit les modalités de déroulement de la scolarité et les actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales répondant aux besoins particuliers des élèves présentant un handicap.

SEGPA

Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté

La Segpa accueille les jeunes de la 6e à la 3e présentant des difficultés scolaires importantes n'ayant pas pu être résolues par des actions d'aide scolaire et de soutien. La section fait partie intégrante du collège. Une classe de SEGPA ne peut regrouper, dans la mesure du possible, plus de 16 élèves afin d'individualiser le parcours de chacun. Les élèves bénéficient d'heures en ateliers à partir de la 4e afin de découvrir des champs professionnels.

SESSAD

Services d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile

Les SESSAD sont des services médico-sociaux, constitués d'équipes pluridisciplinaires. Leur action vise à apporter un soutien spécialisé aux enfants et adolescents handicapés ainsi qu'à leurs familles dans leur milieu ordinaire de vie et d'éducation.

ULIS

Unités Localisées pour l'inclusion Scolaire

Ce sont des dispositifs collectifs pour la scolarisation des élèves en situation de handicap dans le premier et le second degré. Les ULIS permettent la scolarisation avec aide et soutien des élèves dans leur classe de droit commun et la mise en œuvre d'enseignements spécifiques au sein de la salle dédiée avec un enseignant spécialisé d'un petit groupe d'élèves (de 10 à 12 élèves).

Les élèves orientés en ULIS sont ceux qui, en plus des aménagements et adaptations pédagogiques et des mesures de compensation mis en œuvre par les équipes éducatives, ont besoin d'un enseignement adapté dans le cadre de regroupements.

Un AESH peut être affecté dans l'unité en accompagnement de l'ensemble des élèves.

Outils à télécharger sur l'espace « APSH/AESH » de l'intranet Partage



→ coordonnées du PIAL et des services académiques

→ grille d'auto-évaluation

RETROUVEZ PLUS D'INFORMATIONS SUR LE GUIDE DES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE DE REIMS

Pour en savoir plus sur l'académie et son organisation, les dispositifs communs à l'ensemble des personnels ou encore les outils à votre disposition, consultez le guide des personnels de l'académie disponible sur le site académique.



ACADÉMIE
DE REIMS

Liberté
Égalité
Fraternité

© Rectorat de l'académie de Reims - Direction de la communication, septembre 2025