

Les AESH sont des agents contractuels engagés par contrat de droit public.

Ils sont recrutés par contrat à durée déterminée (CDD) de trois ans renouvelable uniquement en CDI.

→ Temps et 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. Il inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre du plein emploi de ses missions :

- l'accompagnement du ou des élèves,
- les activités préparatoires pendant ou hors temps scolaire,
- les réunions et formations suivies pendant et hors temps scolaire.

Les semaines, en plus des 36 semaines de temps scolaire, permettent donc de tenir compte des missions que l'AESH effectue en lien avec l'exercice de ses missions en dehors du temps scolaire. Le temps d'accompagnement du ou des élèves ne peut pas être lissé sur la période de référence de 41 semaines.

à titre d'exemple,

- pour un AESH à temps complet, son temps de service hebdomadaire est donc fixé à 39h et 10 minutes (1607h / 41 semaines).

- pour un AESH à temps incomplet, dont le temps de service hebdomadaire est fixé à 24 heures, sa quotité de travail est alors fixée à :  $(24h \times 41 \text{ semaines}) / 1607 h = 61,23 \%$ , arrondi à 62 %.

→ Lieu d'exercice : l'académie de Lille organise la zone d'intervention des AESH en pôles inclusifs d'accompagnement localisés (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.

Il convient de distinguer une modification de lieu d'exercice au sein du PIAL et un changement de PIAL.

En effet, l'AESH peut être amené à changer de lieu d'exercice au sein du PIAL durant la période de son contrat.

! Cette décision de changement est proposée par le coordonnateur du PIAL et communiquée avec un délai raisonnable par le chef d'établissement de la résidence administrative. Ce délai est de 8 jours minimum afin de permettre à l'AESH de pouvoir s'organiser. Si ce dernier y est favorable, le changement pourra avoir lieu avant ce délai.

Dans tous les cas, vous n'avez pas vocation à intervenir dans une école ou un établissement ne relevant pas du PIAL d'affectation mentionné dans votre 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 par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation ou les causes de son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée conduisant à la rupture du contrat initial.

### La période d'essai :

Des règles précises encadrent aujourd'hui l'objet, la durée et les modalités de rupture de la période d'essai.

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

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.



### Interruption de la période d'essai :

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

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable avec l'agent mené par la personne en charge de l'autorité fonctionnelle (directeur d'école ou chef d'établissement). La motivation de la décision est obligatoire lorsque le licenciement intervient durant la période d'essai, pas s'il intervient à l'issue de cette période.

La notification par l'employeur du licenciement interviendra 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 seront dues.