

Guide des accompagnants des élèves en situation de handicap

Scolariser dans de bonnes conditions les élèves en situation de handicap est une des priorités de l'École. La réalisation d'une École pleinement inclusive est à ce titre une priorité. Elle vise à assurer une scolarisation de qualité pour tous les élèves et étudiants des établissements agricoles public par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs particuliers.

En tant qu'AESH, vous êtes un acteur essentiel de la pleine réussite de l'École inclusive. Votre engagement au cœur de la communauté éducative et au service des élèves est décisif pour répondre durablement à la scolarisation, dans de bonnes conditions, des élèves en situation de handicap.

L'objectif de ce guide est de vous renseigner, vous AESH sur vos missions, votre environnement de travail et vos droits afin de vous permettre de prendre ses fonctions, de les exercer dans les meilleures conditions possibles.

Le présent document n'a pas de valeur réglementaire. Il s'agit d'un document élaboré par un groupe de travail issu des travaux du CSAUREA des Pays de la Loire

Version du 1^{er} septembre 2025

SOMMAIRE

1. Mon environnement de travail	4
1.1 Qu'est-ce qu'un EPLEFPA ?	4
1.2 Les conditions matérielles	5
2. Mon métier	5
2.1 L'École inclusive:	6
2.1.1 Un concept central	6
2.1.2 L'accompagnement un droit pour l'élève : la notification MDPH-MDA	6
2.1.3 Comprendre la notification	7
2.1.4 Des sigles à connaître : ESS, Geva-Sco et PPS	8
2.1.5 Les aménagements d'épreuves	8
2.2 L'inclusion scolaire.....	9
2.2.1 La relation avec l'élève accompagné.....	9
2.2.2 La relation avec le reste de la classe.....	10
2.2.3 Les relations avec les familles.....	10
2.3 Un travail en coopération avec une équipe	11
2.3.1 L'équipe éducative et pédagogique	11
2.3.2 L'importance de la coopération AESH / Enseignant	12
2.3.3 Le rôle de l'enseignant	12
2.3.4 Le rôle de l'AESH dans la pédagogie	13
2.3.5 La mission d'assistant-lecteur-scripteur lors des épreuves.....	13
4. Votre emploi.....	15
4.1 Votre rattachement hiérarchique et/ou fonctionnel.....	15
4.2 Vos missions	16
4.3 Votre temps de travail.....	17
4.4 Votre recrutement.....	18
4.5 Votre emploi du temps.....	19
4.5.1 L'absence des élèves ou des enseignants	19
4.5.2 Les temps de récréation.....	20
4.5.3 Les sorties scolaires et autres accompagnements spécifiques.....	20
4.5.4 L'accompagnement des élèves dans l'accès aux apprentissages	21
Les activités pédagogiques propres à l'enseignement agricole	21
4.6 Votre rémunération.....	21

4.7. L'évolution de votre emploi	22
4.7.1 Entretien professionnel.....	22
4.7.2 Réexamen de votre rémunération	23
4.7.3 Mobilité	23
4.8 Formation	23
4.9 Votre contrat.....	24
4.9.1 La période d'essai	24
4.9.2 Le renouvellement du contrat de l'agent recruté à durée déterminée	25
4.9.3 L'accès au contrat à durée indéterminée (CDI)	25
4.9.4 La modification d'un élément substantiel de votre contrat de travail	26
4.9.5 La rupture du contrat de travail.....	26
4.9.6 Le certificat de travail	29
4.10 Vos droits à congés et absences	29
4.10.1 Congés	29
4.10.2 Les absences et leur justification.....	31
4.10.3 Droit de grève	31
4.10.4 Le congé de maladie et les prestations sociales en cas de congés de maladie.	32
4.10.5 L'accident du travail	33
4.10.6 Le droit au reclassement en cas d'inaptitude physique.....	33
4.11 Vos droits dans le cadre d'une procédure disciplinaire	34
4.12 Vos représentants du personnel	34
4.13 Le droit syndical.....	35
4.14 Santé et sécurité.....	35
4.14.1 Le CSAuREA (formation spécialisée).....	35
4.14.2 Le médecin de prévention	36
4.15 La protection fonctionnelle	36
4.16 Vos droits à l'action sociale.....	36
4.17. Le cumul d'activités	37
5. Textes de référence	39
6. Glossaire.....	40
Annexes.....	41

1. Mon environnement de travail

1.1 Qu'est-ce qu'un EPLEFPA ?

Vous allez travailler dans un EPLEFPA: Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole.

Il peut être constitué de différents centres :

- Le Lycée : LEGTA, LEGTPA ou LPA
- Le CFA: Centre de Formation pour Apprentis,
- Le CFPPA : Centre de Formation Pour Adultes et de Promotion Agricole,
- L'Exploitation Agricole ou l'Atelier Technologique

Vos collègues seront tous les agents qui travaillent dans un EPLEFPA :

- des Agents du Ministère de l'Agriculture ou de l'Education nationale
- des Agents du conseil régional
- des Agents contractuels sur budget de l'établissement (ACB) dans les CFA et CFPPA et dans les lycées, les AESH et les Assistants d'éducation (AED)
- des employés de droit privé (exploitation, atelier technologique)

Différentes instances le font fonctionner :

- Le conseil intérieur (CI)
- Le Conseil d'administration (CA)
- Le Conseil d'exploitation ou d'atelier technologique
- Le conseil de centre (CFPPA)
- Le conseil de perfectionnement (CFA)
- Le conseil de discipline
- Le conseil de classe
- Le conseil de délégués des élèves
- Le conseil de l'éducation et de la formation (CEF)
- La Commission Hygiène et Sécurité (CoHS)

Pour aller plus loin :

https://chlorofil.fr/fileadmin/user_upload/01-systeme/structuration/epl/EPLEFPA/conseil-administration/guide-admin.pdf

Différentes commissions participent à son animation :

- La commission Pédagogie et vie scolaire
- La commission CDI
- La commission TIM
- La commission coopération internationale
- La commission restauration
- La commission Aide à la scolarité (FSL)

Pour comprendre le fonctionnement de l'EPL vous pourrez vous référer à ces documents :

- Le règlement intérieur de l'établissement
- Le Plan Particulier de Mise en Sécurité (PPMS)
- DU, document Unique (Registre de sécurité)

1.2 Les conditions matérielles

Comme tous les agents de votre établissement, vous aurez besoin d'un identifiant pour accéder à votre espace numérique de travail pour faire des photocopies, pour manger au self, etc.

Une boîte mail composée ainsi: prénom.nom@educagri.fr est créée lors de votre prise de poste.

Vous aurez besoin d'un compte d'accès au logiciel permettant de gérer les emplois du temps, la scolarité et les absences des élèves. Ce compte vous facilitera le suivi de la scolarité des élèves accompagnés en donnant notamment accès:

- aux emplois du temps et à leurs modifications
- aux informations partagées par les enseignants
- aux notes et appréciations des élèves

Un pass pédagogique vous sera remis afin d'accéder à des salles. Il vous sera sans doute nécessaire de vous isoler avec un élève. Vous pourrez par exemple avoir besoin de vous isoler pour gérer une situation de crise, pour échanger ou pour éviter de gêner la classe lors d'une évaluation lorsque vous intervenez comme assistant-secrétaire-lecteur scribeur.

Un casier vous sera dédié afin de faciliter la communication avec les enseignants, la vie scolaire et l'administration.

Vous pouvez être destinataire d'équipement de protection individuelle si vous intervenez en travaux pratiques ou en stage.

Vous pouvez bénéficier de fournitures (cahiers, crayons...) et outils nécessaires à l'exercice de vos missions.

2. Mon métier

Votre métier consiste notamment à accompagner un ou des élèves à besoins particuliers bénéficiant d'une notification MDPH - MDA, c'est-à-dire :

- Accompagnement des élèves dans les actes de la vie quotidienne
- Accompagnement des élèves dans l'accès aux activités d'apprentissage (éducatives, culturelles, sportives, artistiques ou professionnelles)
- Accompagnement des élèves dans les activités de la vie sociale et relationnelle

2.1 L'École inclusive :

2.1.1 Un concept central

La loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit le handicap de cette manière :

« Constitue un handicap [...], toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

L'École inclusive vise à assurer une scolarisation de qualité pour tous les élèves de la maternelle au lycée par la prise en compte de leurs singularités et de leurs besoins éducatifs particuliers, notamment par l'inclusion des élèves en situation de handicap dans les établissements ordinaires.

Le handicap est considéré comme résultant de l'interaction entre les caractéristiques cognitives et corporelles d'une personne et de son environnement physique et social. Ainsi un individu droitier qui perd son bras droit est en situation de handicap lorsqu'il doit écrire mais non lorsqu'il a seulement besoin de parler. La démarche de l'école inclusive est de rendre accessible l'environnement scolaire afin de minimiser au maximum les situations de handicap. Quand un élève bénéficie d'un accompagnement, votre intervention en tant qu'AESH favorise la mise en œuvre de l'école inclusive. L'aide humaine est un accompagnement généraliste visant à favoriser les acquisitions pédagogiques tout en cherchant à accroître l'autonomie de l'élève en situation scolaire. Il vous faudra donc bien comprendre le handicap de l'élève que vous accompagnez et dans quelles configurations il est en situation de handicap pour adapter votre accompagnement aux besoins de l'élève, sans pour autant compromettre l'apprentissage de l'autonomie. Il n'est donc pas question de se substituer à l'élève si ce n'est pas nécessaire. Il faut par exemple écrire à la place d'un élève dyslexique mais éviter d'organiser son travail quand on lui demande une tâche complexe. En fonction des situations l'AESH doit parfois "s'effacer" pour permettre à l'élève d'apprendre tout ce qu'il doit apprendre : les savoirs, les savoirs faire et les savoirs être. L'AESH ne peut cependant pas se substituer aux compétences propres de l'enseignant notamment en matière d'adaptations pédagogiques et d'adaptations des enseignements, ni aux compétences propres des professionnels spécialisés (ergothérapeute, éducateur, enseignant spécialisé, infirmière ...).

Pour en savoir plus : <https://chlorofil.fr/actions/handicap>

2.1.2 L'accompagnement un droit pour l'élève : la notification MDPH-MDA

Votre intervention en tant qu'AESH auprès d'un élève est subordonnée à l'existence d'une notification de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou Maison Départementale de l'Autonomie (MDA).

Même si le nom de cette institution peut varier d'un département à l'autre, elle a toujours la charge d'évaluer les besoins des personnes en situation de handicap lors de Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Cette commission est

composée de personnes du département, de l'État, de l'assurance maladie, de la CAF et de membres d'associations de personnes handicapées. Lors de la CDAPH les demandes émises par les personnes handicapées sont évaluées. La MDPH ou MDA émet alors une notification qui précise la modalité et la durée de l'accompagnement. Cette notification a valeur légale et c'est celle-ci qui engendre votre intervention dans la scolarité d'un élève.

2.1.3 Comprendre la notification

:

AESH individualisé

Les élèves qui requièrent une attention soutenue et continue de manière exclusive disposent d'une notification MDPH mentionnant l'accompagnement individuel. La CDAPH définit alors la quotité horaire ainsi que les activités principales de la personne chargée de l'aide.

AESH mutualisé

Lorsque l'élève n'a pas besoin d'un accompagnement de tous les instants, la MDPH peut quand même octroyer à l'élève le droit à une aide humaine. Dans ce cas, la notification mentionne un AESH mutualisé sans préciser le nombre d'heures. Dans ce cas, l'organisation du travail de l'AESH sera fixée par l'établissement et la quantité d'heures d'accompagnement allouée à l'élève est faite en fonction des besoins évalués par l'équipe éducative.

ULIS

Les unités localisées pour l'inclusion scolaire sont des dispositifs pour la scolarisation des élèves en situation de handicap dans le premier et le second degré. 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, nécessitent un enseignement adapté dans le cadre de regroupements et dont le handicap ne permet pas d'envisager une scolarisation individuelle continue dans une classe ordinaire.

AESH collectif

L'AESH Collectif peut être amené à intervenir tout le temps de la présence des élèves dans l'établissement, notamment pendant les moments d'accueil, d'interclasses, les récréations, les temps de repas, la pause méridienne et l'accompagnement sur le lieu de ramassage (taxis, bus...). Ils ont une fonction collective ; ils aident un enseignant spécialisé en accompagnant l'inclusion de plusieurs jeunes handicapés au sein d'une Uli école, Uli collège ou Uli lycée. *[Lors de l'écriture de ce vade-mecum il n'y avait pas d'ULIS dans l'enseignement agricole public en Pays de la Loire].*

Il existe une convention nationale entre l'Éducation nationale et le ministère en charge de l'agriculture pour la mise à disposition des moyens au profit des élèves de l'enseignement agricole. Cependant, dans l'éventualité où il ne serait pas possible pour des élèves notifiés ULIS de bénéficier du dispositif sur le territoire de leur établissement, la DRAAF mettrait alors en place les moyens nécessaires d'aide humaine mutualisée afin d'assurer une compensation satisfaisante.

Parcours intégrés

Dans certains cas, des élèves ont une scolarité à temps incomplet en milieu ordinaire : ils sont dans un « parcours intégré ». Cela signifie qu'une partie de leur scolarité se déroule en établissement ou service médico-social (ex. SESSAD). La mise en place de ce dispositif est issue d'une décision de la CDAPH, qui est retranscrite dans la notification MDPH. Dans l'éventualité où il y aurait une décision d'orientation à temps plein en ESMS et que cela s'avèrerait impossible (ex. élève placé en liste d'attente), la DRAAF mettrait alors en place les moyens nécessaires d'aide humaine mutualisée afin d'assurer une compensation satisfaisante.

2.1.4 Des sigles à connaître : ESS, Geva-Sco et PPS

Le projet personnalisé de scolarisation (PPS) est un document qui sert à définir le déroulement de la scolarité de l'élève en situation de handicap. Il définit également ses besoins notamment en termes de matériels pédagogiques adaptés, d'accompagnement, d'aménagement des enseignements.

Il est élaboré à partir du **Guide d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco)** « Première demande » (cf formulaire vierge en annexe). Il est renseigné par l'équipe éducative de l'école, convoquée par le directeur d'établissement à l'initiative des parents ou celle de l'équipe enseignante. Tout professionnel de santé (psychologue, ergothérapeute, orthophoniste...) qui a suivi l'enfant auparavant peut se joindre à l'équipe éducative pour apporter son point de vue. Le document est ensuite envoyé à la MDPH, ou une équipe pluridisciplinaire d'évaluation (EPE), composée de professionnels des secteurs de la santé et de l'éducation évalue la situation de l'élève, élabore le PPS et l'envoie à la famille. Une fois validé, le PPS est remis à l'enseignant référent désigné par la MDPH qui veille au suivi du PPS. Le PPS est opposable, les chefs d'établissement sont responsables de sa mise en œuvre.

Le PPS est mis à jour chaque année lors des **Équipes de Suivi de Scolarisation (ESS)**. Les ESS font au besoin évoluer le PPS grâce à la mise à jour du GEVA-Sco. Pour ce faire, l'enseignant référent réunit lors de l'ESS la famille et des membres de l'équipe éducative et pédagogique pour l'aider. En tant qu'AESH votre apport est essentiel, puisque vous êtes la personne la plus à même d'évaluer les besoins de l'élève.

Bien souvent vos élèves bénéficiaient déjà d'un dispositif d'accompagnement lors des années précédentes, vous aurez donc accès aux précédents GEVA-Sco, sources d'informations importantes à propos des difficultés de vos élèves notamment lorsque vous débutez l'accompagnement.

2.1.5 Les aménagements d'épreuves

Les élèves qui bénéficient, au moment des épreuves, d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) doivent faire la demande d'aménagements d'examen. Du fait de l'existence du PPS la procédure est simplifiée. En revanche, la procédure complète s'applique pour les candidats sollicitant la majoration du temps excédant le tiers temps ou des aménagements non cohérents avec leur plan ou projet.

- Le candidat, ou s'il est mineur l'un de ses représentants légaux, constitue un dossier de demande d'aménagements des conditions d'examen conformément à la procédure à l'aide du formulaire national correspondant à l'examen présenté.

- L'équipe pédagogique émet une appréciation sur les aménagements des conditions d'examen demandés conformément à la réglementation en vigueur eu égard aux besoins constatés. L'appréciation tient compte des aménagements obtenus lors d'un précédent examen et ceux mis en place pendant la scolarité. L'équipe pédagogique porte son appréciation sur le formulaire national simplifié correspondant à l'examen présenté.
- La demande d'aménagements des conditions d'examens est ensuite transmise par le candidat, ou ses représentants légaux s'il est mineur, à l'autorité administrative.

2.2 L'inclusion scolaire

2.2.1 La relation avec l'élève accompagné

Vous serez à proximité de l'élève ou de l'étudiant accompagné de nombreuses heures dans l'année, la relation que vous créerez avec ce jeune sera donc essentielle.

La proximité et le nombre d'heures feront inévitablement de votre relation une relation plus étroite que ne l'est la relation enseignant /élève. Cependant il ne faut pas oublier l'objectif de l'accompagnement, cette relation doit servir les intérêts de l'élève.

Puisque chaque élève et chaque situation de handicap est unique, il est difficile de proposer une méthode ou une posture unique de l'AESH vis-à-vis de l'élève accompagné.

Voici malgré tout quelques éléments non exhaustifs pour appréhender le sujet :

- Un climat de confiance : vous devez être bienveillant c'est-à-dire vous montrer compréhensif, indulgent et attentionné. L'élève doit sentir qu'il peut se reposer sur vous au besoin.
- Limites à poser : la bienveillance n'exclut pas une certaine exigence et le soutien apporté à l'élève ne doit pas empêcher le développement de son autonomie. Certaines situations de handicap nécessitent une posture plus distante, notamment pour des élèves ayant des troubles du comportement à qui il faut rappeler les règles du cadre scolaire.
- Gestes et toucher de l'élève : toucher un élève entre 14 et 25 ans est en théorie proscrit pour un professionnel de l'enseignement, malgré tout votre proximité physique avec l'élève vous amène parfois à des contacts physiques. Dans quelques situations de handicap le toucher est même pertinent pour aider l'élève. Il est par exemple moins stigmatisant et plus efficace de toucher l'épaule d'un élève pour le reconcentrer, que de le héler en cours. Dans toutes les situations, échanger avec l'élève de ces gestes, de la manière d'accompagner, des besoins de l'élève et de l'évolution de l'accompagnement est essentiel. L'échange permet à l'élève de gagner en autonomie en comprenant mieux sa situation de handicap et ses besoins et le rend proactif dans l'accompagnement. L'échange permet de recueillir le consentement de l'élève à propos des gestes et vous confortera dans votre pratique. Il est souvent difficile de communiquer avec l'élève dans la classe sans gêner l'apprentissage de l'élève accompagné et celui des autres élèves autour.

- Il arrive souvent que les élèves soient réticents à l'accompagnement. En effet, il n'est pas facile pour un adolescent, voire un jeune adulte d'accepter votre présence qui peut le stigmatiser auprès de ses camarades de classe. La tentation est donc grande pour l'élève de ne pas renouveler l'accompagnement au début d'un cycle de formation. Dans toutes les situations mais particulièrement dans ce cas il est nécessaire, avant le début l'accompagnement que l'élève définisse ses besoins et de lui expliquer ce que vous pouvez lui apporter.

2.2.2 La relation avec le reste de la classe

Vous êtes plus que n'importe quel autre professionnel de votre établissement en présence, non seulement de l'élève que vous accompagnez, mais aussi du reste de sa classe. La relation que vous entretenez avec les autres élèves n'est pas aussi importante que celle que vous entretenez avec l'élève accompagné mais elle a tout de même de l'influence sur votre prise en charge.

Bien que vous soyez un adulte et un professionnel, votre positionnement avec la classe n'est pas le même que les positionnements des assistants d'éducation et des enseignants. Vous cherchez à limiter la stigmatisation de l'élève accompagné, il ne faut donc pas incarner une figure d'autorité supplémentaire. Votre présence ne doit pas empêcher les relations entre les autres élèves ni même entre l'élève accompagné et ses camarades de classe.

Vous devez tout de même intervenir et transmettre les informations qui peuvent éviter la mise en danger des élèves, (suspensions de harcèlement, signes de faiblesses psychologiques, ...) Puisque vous n'êtes pas présent dans la totalité des heures de cours, les autres élèves de la classe sont parfois source d'information. La prise d'information auprès des enseignants reste cependant à privilégier puisqu'elle évite de dévaloriser l'élève à besoins particuliers auprès de ses camarades.

2.2.3 Les relations avec les familles

Les relations avec les familles doivent s'inscrire dans un cadre professionnel. Dès lors, il est essentiel que ces relations s'établissent dans le cadre institutionnel de l'école, lors de temps formalisés.

En conséquence, il vous est recommandé de ne pas transmettre vos numéros de téléphone ou votre adresse mail personnelle aux familles.

Dans le cadre institutionnel scolaire, les relations avec les familles relèvent en premier lieu de la compétence de l'enseignant, en particulier concernant les temps de bilan portant sur l'évolution pédagogique de l'élève.

Néanmoins, en tant que membre de l'équipe éducative et pédagogique, et en relation avec l'enseignant de la classe ou le professeur principal de l'élève, vous pouvez être amené à échanger avec la famille, dans la limite de vos prérogatives et dans le respect de l'obligation de discrétion professionnelle. Lorsque des échanges entre vous et la famille peuvent bénéficier à l'accompagnement, il faut que la manière de communiquer et les temps d'échange soient cadrés en équipe éducative. En particulier, en cas d'absence de l'élève, la famille doit prendre contact avec l'établissement scolaire pour organiser la transmission des cours, des devoirs ou des leçons. Cette transmission peut éventuellement se faire par Internet à partir de l'établissement scolaire et vous pouvez participer à la mise en place de ces modalités de transmission.

2.3 Un travail en coopération avec une équipe

2.3.1 L'équipe éducative et pédagogique

En tant qu'AESH, vous êtes membre de l'équipe éducative et pédagogique d'un lycée qui comprend un CPE et des assistants d'éducation, une infirmière, des enseignants (dont des professeurs principaux) et un ou des AESH.

Professeur Principal (PP) : le professeur principal de la classe est en charge de rassembler les informations concernant la classe et sur chacun des élèves pour en faire la synthèse lors des conseils de classes. Lorsque que les difficultés d'un élève s'avèrent généralisées c'est aussi le professeur principal qui est en charge d'organiser une éventuelle rencontre avec les parents. Cette fonction de synthèse fait de lui votre principal interlocuteur lorsqu'il s'agit de pédagogie, notamment quand une difficulté est rencontrée dans plusieurs disciplines. Le professeur principal coordonne la rédaction du GEVASCO et participe à l'ESS.

Le professeur coordinateur : dans les formations professionnelles, un enseignant est chargé d'organiser la filière et notamment d'organiser le plan d'évaluation des contrôles en cours de formation (CCF), vous interviendrez souvent comme secrétaire auprès de votre élève lors des CCF, le professeur coordo est donc une source d'information importante pour la planification des examens. Notez cependant que chacun des enseignants est responsable de l'organisation de son CCF, une partie des questions resteront à poser à ceux-ci.

CPE : le conseiller principal d'éducation organise l'espace scolaire et la gestion du temps au sein de l'externat, de la demi-pension et de l'internat, contribue à la qualité du climat scolaire et anime l'équipe de vie scolaire. L'apprentissage ne s'arrête pas aux moments de classe, c'est d'autant plus vrai pour certains élèves à besoins particuliers qui ont beaucoup de mal à intégrer les règles sociales tacites que leur camarade aurait apprises par mimétisme, en dehors de la classe c'est le CPE qui est en responsabilité des apprentissages, c'est donc avec lui que vous pourrez évoquer les difficultés éducatives rencontrées en dehors de la classe. Ce rôle de supervision de la partie éducative en fait au même titre que les professeurs principaux les interlocuteurs privilégiés des parents lorsque le besoin s'en fait ressentir. Le CPE participe aussi à l'ESS

Infirmière : l'infirmier scolaire assure l'accueil et l'écoute des élèves, qu'il s'agisse de problématiques liées à la santé ou à la scolarité. Il identifie les besoins, met en œuvre des soins infirmiers adaptés et oriente si nécessaire. Il n'est pas rare que la situation de handicap de votre élève soit source de fatigue ou de détresse psychologique, l'infirmerie peut donc être un lieu important pour votre élève. Les informations médicales ont un statut particulier et les infirmières sont parfois les seules habilités à détenir ce type de données. Puisque ces données sensibles sont nécessaires à la réalisation d'un dossier de demande d'aménagement d'épreuve, les infirmières sont en charge de la coordination de cette demande d'aménagement. Puisque vous êtes les plus en contact avec vos élèves votre avis quant aux besoins de votre élève est précieux, il est très souvent nécessaire d'échanger à ce sujet avec l'infirmière. L'infirmière participe à l'ESS. Directeur adjoint : Même s'il existe quelques variations fonctionnelles locales, votre chef de service est le directeur ou le directeur adjoint.

L'adjoint est en responsabilité de la pédagogie de l'établissement, il élabore notamment les emplois du temps et donc le vôtre. Sa fonction de responsable de l'établissement fait de lui un participant de l'ESS. Enseignant référent handicap : L'enseignant référent ne travaille pas directement dans votre établissement, il est missionné auprès de la MDPH ou de la MDA pour suivre et faire évoluer les dossiers des élèves en situation de handicap. C'est dans cet objectif qu'il vient dans votre établissement pour piloter les ESS.

Assistant d'éducation : il est impossible pour le CPE d'organiser à lui seul la vie scolaire en dehors des cours, il est donc assisté par une équipe d'Assistants d'Éducation (AED) qui veille à l'encadrement et à la sécurité des élèves durant le temps scolaire, en particulier pendant les intercourrs, les repas, les études et l'internat. Il est également responsable de la gestion des absences et des retards, et assure une communication régulière avec les familles. Vous aurez sans doute à échanger avec eux à propos des temps périscolaires à fortiori si votre élève est interne.

2.3.2 L'importance de la coopération AESH / Enseignant

Il est impossible d'accompagner les élèves en situation de handicap sans un travail collectif entre les AESH et le reste des équipes pédagogique et éducative. En tant qu'AESH vous intervenez en cours, dans lesquels les enseignants sont les chefs d'orchestre, mais puisque vous jouez inévitablement un rôle dans la pédagogie auprès de l'élève que vous suivez, il est important de bien comprendre le rôle de l'enseignant.

2.3.3 Le rôle de l'enseignant

L'enseignant est garant de l'acquisition des savoirs, des savoirs faire et des savoirs être prévue par le programme. Le programme ne donne pas d'indication sur l'ordre dans lequel les notions doivent être étudiées. Il effectue à partir du référentiel de formations un travail de planification (progression - programmation) de l'acquisition des savoirs sur l'année ou sur le cycle.

- **Le référentiel**

Il est organisé autour des grandes composantes de l'enseignement (...). Il établit une liste de notions à faire étudier. Il ne se préoccupe pas de l'ordre selon lequel ces activités sont menées dans la classe.

- **La progression**

Élaborée par les professeurs en fonction de leur projet, elle établit un ordre dans les apprentissages, un itinéraire et des étapes parmi les notions, tout en tenant compte de points de passages obligés (...). Elle s'efforce de déterminer un enchaînement précis des séquences, de façon à éviter l'empilement et la juxtaposition des notions. Elle ménage également, entre les séquences, des temps de synthèse qui permettent de dresser avec les élèves le bilan des acquis (...).

- **La programmation**

Elle se préoccupe de la distribution chronologique des séquences retenues dans le cadre de la progression et prend en compte le calendrier scolaire (il est essentiel que des séquences

ne soient pas coupées par des vacances (...). On s'attache à préserver une indispensable souplesse, permettant de faire varier le rythme des apprentissages selon les réactions, les difficultés et les intérêts des élèves (...). La programmation ne peut s'établir qu'en fonction de la classe et de ses spécificités. Les principes de progression, en revanche, peuvent être précisés.

Pour résumer : les programmes d'enseignement définissent les connaissances essentielles, les compétences et les méthodes que les élèves doivent acquérir pour préparer leurs études supérieures puis leur entrée dans la vie active. La progression comprend un enchaînement de séquences, apportant un ordre dans les apprentissages, un itinéraire, des passages obligés, des temps de synthèse, des bilans. La programmation consiste à placer les apprentissages, prévus dans l'ordre de la progression, dans le cadre du calendrier scolaire.

Le rôle de l'enseignant n'est pas uniquement la préparation et la mise en place de la situation pédagogique, il a aussi un rôle éducatif, il met donc en place le cadre collectif qui permet à tous les élèves de s'épanouir. En tant qu'AESH vous pouvez donc être amené à rappeler le cadre collectif établi dans le lycée et ou dans le cours si la situation de handicap de votre élève rend difficile le respect du cadre. Même si vous êtes un adulte dans la classe, il est préférable que vous n'interveniez pas dans la gestion du groupe pour éviter de mettre en porte à faux l'enseignant et pour éviter la stigmatisation de l'élève accompagné.

2.3.4 Le rôle de l'AESH dans la pédagogie

Les enseignants restent responsables de leur pédagogie et des élèves en classe. Les enseignants doivent assurer la différenciation et donc adapter leur pédagogie aux besoins de leurs élèves. Cependant la notification MDPH alloue une aide humaine lorsque la CDAPH estime que le handicap de l'élève rend la différenciation difficile et ou que la pédagogie différenciée n'est pas le seul enjeu. Tout le travail de coopération entre AESH et enseignant se joue dans le rôle que peut prendre l'AESH dans l'acquisition des savoirs du jeune à besoins particuliers. En tant qu'AESH, vous êtes la personne la plus à même de vous rendre compte des difficultés que peut rencontrer votre élève. Votre compréhension des situations de handicaps de votre élève est plus grande, puisqu'aucun autre professionnel ne le côtoie de plus près et autant de temps que vous. L'enseignant est responsable de l'adaptation de la pédagogie et vous de l'adaptation de l'environnement. Vous n'êtes pas censé adapter la pédagogie mais vous devez au besoin adapter la situation d'apprentissage.

2.3.5 La mission d'assistant-lecteur-scripteur lors des épreuves

La mission de lecteur-scripteur fait partie intégrante des activités des AESH. Cette mission peut s'exercer au bénéfice de candidats en situation de handicap autres que les élèves que vous accompagnez, quelle que soit la modalité d'épreuve concernée (épreuve ponctuelle terminale ou CCF). L'autonomie du candidat doit être recherchée en priorité même en situation d'examen ou de concours. C'est pourquoi, le recours à l'aide humaine répond à un besoin d'adaptation pédagogique auquel ne peut répondre aucune autre modalité d'aménagement (aide technique, numérique, majoration du temps, etc.).

L'attention des candidats doit être attirée sur le fait que cette modalité d'aménagement requiert un entraînement ou une certaine habitude afin qu'elle soit réellement adaptée au besoin de l'élève. En fonction du besoin identifié au regard de(s) (l') épreuve(s) dans la décision d'aménagement, la MIREX et/ou le Chef de centre désigne comme secrétaire ou comme

assistant toute personne qualifiée pour assumer ces fonctions et dont les liens familiaux ou la position professionnelle par rapport au candidat ne sont pas de nature à compromettre leur neutralité. Il s'assure, en fonction de l'examen ou du concours, que chaque secrétaire ou assistant possède les connaissances correspondantes au champ disciplinaire de l'épreuve et que son niveau de connaissance ou de compétence est adapté à celui de l'examen ou du concours. Si la technicité de l'épreuve l'exige, le secrétaire peut être un enseignant de la discipline faisant l'objet de l'épreuve. Lorsque l'aide consiste en un accompagnement pour les actes de la vie quotidienne (installation, aide aux gestes d'hygiène, etc.) ou pour certains troubles ayant une incidence sur la communication ou la relation à autrui, l'accompagnement par l'accompagnant de l'élève en situation de handicap ou le professionnel qui suit habituellement l'élève peut être privilégié.

Le secrétariat

Les candidats empêchés d'écrire peuvent être assistés d'un secrétaire, d'une personne qui écrit sous leur dictée ou qui lit pour leur compte.

Le secrétariat est une mission qui exclut toute initiative personnelle du secrétaire. Son rôle se limite à :

- l'énoncé oral du sujet ou de la consigne écrite, dans le respect de sa littéralité, sans commentaire ni explications complémentaires ;
- la transcription par écrit, sous la dictée du candidat, du travail produit par le candidat, sans correction de la syntaxe ou de la grammaire, sans modification du choix lexical du candidat.

Il peut être demandé au secrétaire de se placer en face du candidat et de faire un effort particulier d'articulation le cas échéant. Toute autre forme d'intervention relève de l'assistance, dont la nature et l'objet doivent alors être expressément définis et autorisés dans la décision d'aménagement.

L'assistance

La mission de l'assistance doit être bornée et définie avec précision dans la décision d'aménagements d'épreuves de l'autorité compétente. Elle est élaborée en étroite collaboration avec un médecin.

L'assistance comprend une part d'autonomie de la part de l'assistant. Son rôle consiste à :

- aider à la reformulation des consignes ;
- décrire une représentation iconographique ;
- séquencer une consigne complexe ;
- expliciter un sens second ou métaphorique ;
- séquencer le temps ;
- recentrer le candidat ;
- gérer les doubles tâches et l'impulsivité.

La mission de reformulation ne permet en aucun cas à l'assistant de se substituer au candidat.

Pour aller plus loin :

<https://accesslab.ensfea.fr/wp-content/uploads/sites/13/2024/09/Amenagements-aux-examens-consignes-LSA-V2.pdf>

4. Votre emploi

Vous êtes un agent public du ministère chargé de l'Agriculture, placé sous l'autorité du chef d'établissement. À ce titre, vous disposez d'une adresse électronique professionnelle sous le format suivant : prenom.nom@educagri.fr.

Si vous êtes en contrat à durée déterminée, l'autorité signataire de votre contrat est le chef d'établissement et votre interlocuteur, au sein des services administratifs, est le gestionnaire de proximité et/ou le secrétaire général chargé de la gestion des ressources humaines au sein de l'EPLEFPA. Ses coordonnées vous sont transmises à l'occasion de votre recrutement. Cet agent a la charge du suivi de votre contrat et est compétent pour répondre à l'ensemble des thèmes évoqués par ce guide.

Si vous êtes en contrat à durée indéterminée, l'autorité signataire de votre contrat est le ministère chargé de l'agriculture. Votre interlocuteur, au sein des services administratifs, est le gestionnaire de proximité et/ou le secrétaire général chargé de la gestion des ressources humaines au sein de l'EPLEFPA. Le SRFD, en tant qu'autorité académique, a la charge du suivi de votre contrat et est compétent pour répondre à l'ensemble des thèmes évoqués par ce guide.

Lors de votre affectation en tant qu'AESH et au regard des besoins de l'administration, il peut être tenu compte de vos compétences, de votre parcours ainsi que de vos souhaits et contraintes personnelles. Aussi, vous pouvez communiquer ces informations à la personne qui a signé votre contrat, ainsi que tout document utile permettant de justifier de vos qualifications (formations, diplômes, etc.).

Au sein des établissements, vous avez accès aux salles des personnels ainsi qu'aux fournitures et outils (y compris les outils numériques) nécessaires à l'exercice de vos missions. Par ailleurs, vous bénéficiez des équipements de protection individuelle si cela est nécessaire.

4.1 Votre rattachement hiérarchique et/ou fonctionnel

Votre employeur est le signataire de votre contrat de travail. Si vous êtes en CDD, votre employeur est le directeur. trice de l'EPLEFPA, si vous êtes en CDI, votre employeur est le Ministère chargé de l'agriculture. Vous êtes placé sous l'autorité hiérarchique du chef d'établissement. Pendant votre temps de travail, vous êtes également placé sous la responsabilité du chef d'établissement, lequel a autorité sur l'ensemble des personnels qui y sont affectés. Il est donc chargé de l'organisation de votre service et vous êtes soumis au règlement intérieur de l'établissement.

4.2 Vos missions

Les missions que vous exercez dans le cadre de votre contrat de travail d'AESH sont strictement énumérées par la note de service DGER/SDEDC/2024-525 du 18 septembre 2024. Votre chef de service ne peut pas vous confier des tâches n'y figurant pas.

Vous accompagnez des élèves en situation de handicap selon les modalités définies par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) pour chacun d'entre eux (aide individuelle ou mutualisée). Les modalités d'accompagnement sont établies dans le cadre du GEVASCO détaillées dans l'instruction technique DGER/SDPFE/2024-337 du 20 juin 2024.

Dans ce cadre, vos activités s'articulent autour des missions suivantes :

- l'accompagnement de l'élève dans les actes de la vie quotidienne qui a pour objet d'aider l'élève en situation de handicap dans les actes essentiels de sa vie;
- l'accompagnement de l'élève dans l'accès aux apprentissages ;Cet accompagnement peut se déployer également sur les périodes de formation en milieu professionnel ou dans le cadre des activités pédagogiques au regard des besoins de l'apprenant.
- l'accompagnement de l'élève dans les activités de la vie sociale et relationnelle.

Avant le début de l'accompagnement, vous participez à une rencontre avec le ou les élèves que vous allez accompagner et leur(s) famille(s), en présence d'un professeur et/ou du chef d'établissement.

Les outils et documents utiles à l'accompagnement (notamment le projet personnalisé de scolarisation ou le Geva-sco) de vos élèves vous sont communiqués.

Tout au long de l'accompagnement, vous avez la possibilité de participer aux échanges entre le ou les enseignants en charge de la classe et la famille du ou des élèves que vous accompagnez. Vous pouvez également, en lien avec le professeur, échanger avec le personnel de santé.

Vous devez donc participer aux réunions des équipes de suivi de scolarisation (ESS). Vous êtes invité également à participer aux réunions des équipes pédagogiques, aux conseils de classe de l'élève suivi, aux réunions de coordination Direction/AESH, ainsi qu'à des temps d'échange avec vos collègues AESH.

Lorsque cela est nécessaire, vous pouvez également être amené à accompagner l'élève en situation de handicap sur les temps d'éducation physique et sportive.

Dans ce cadre, vous l'aidez à participer aux séances et à appliquer les 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.

Enfin, dans le cadre de vos missions d'accompagnement, vous pouvez participer aux sorties de classes occasionnelles ou régulières pour accompagner l'élève en situation de handicap concerné. Vous ne pouvez être compté comme personnel dans le taux d'encadrement et la surveillance des élèves de la classe puisque votre mission est centrée sur l'accompagnement de l'élève concerné.

En cas de participation à une sortie scolaire sans nuitée, aucune démarche spécifique n'est nécessaire, sous réserve que votre emploi du temps n'en soit pas modifié.

En cas de participation à une sortie scolaire avec nuitée, vous pouvez accompagner l'élève sur la base du volontariat et après accord de votre employeur. La participation de l'élève à la sortie ne peut pas être conditionnée à votre présence, une autre solution devant alors être identifiée par le chef d'établissement le cas échéant. Un protocole d'accord précisant les conditions horaires spécifiques de la sortie avec nuitée (emploi du temps indiquant votre présence) doit être établi.

Le stage fait partie intégrante de la formation scolaire de l'apprenant. C'est à l'équipe éducative de déterminer si l'apprenant doit être accompagné sur ces périodes. La convention de stage précise alors les activités nécessitant la présence de l'AESH et les modalités de son accompagnement.

Dans le cadre des activités pédagogiques qui se déroulent sur l'exploitation agricole ou l'atelier technologique, le directeur de la structure convient avec l'enseignant responsable de la séquence pédagogique et le chef d'établissement des modalités d'intervention de l'élève et par extension de l'AESH, tant sur les lieux et usages des espaces concernés (notamment en fonction des types d'animaux présents) que pour les matériels et outils utilisables et manipulables.

4.3 Votre temps de travail

Votre mission d'AESH s'exerce dans le cadre de la durée annuelle de travail effectif fixée par l'article L.611-1 du code général de la fonction publique, soit 1607 heures pour un temps complet. Vous pouvez être engagé à temps complet ou à temps incomplet.

Les temps d'accompagnement s'effectuent au cours des 36 semaines correspondant à l'année scolaire.

La quotité annuelle de service est calculée en multipliant la durée de service d'accompagnement hebdomadaire attendue de l'AESH par 41 semaines minimum. La prise en compte d'un nombre de semaines de travail supérieur aux 36 semaines de l'année scolaire permet de couvrir les activités complémentaires et connexes.

A titre d'exemple : Le calcul du temps de service d'un AESH pour un accompagnement notifié par la MDPH de 24 heures est le suivant : $24 \text{ h} \times 41 \text{ semaines} = 984 \text{ h}$. Sa quotité de travail = $984/1607 = 61,2 \%$ soit 62%. Il est préconisé d'arrondir la quotité de travail arrondie au pourcentage supérieur. Ainsi un AESH ayant une quotité de travail à 62% assure un service hebdomadaire de 24 heures d'accompagnement sur les 36 semaines correspondant à l'année scolaire, soit un total de 864 heures. En complément, son temps de travail correspondant aux activités complémentaires et connexes est de 120 heures (équivalent à 24 h sur 5 semaines).

La délibération du conseil d'administration de l'EPLEFPA ouvrant le poste d'AESH indique le nombre de semaines de travail, qui ne peut être inférieur à 41. Le service hebdomadaire des AESH correspond au volume horaire hebdomadaire notifié pour un AESH individualisé ou au volume horaire arrêté en concertation pour un AESH mutualisé. Le temps de service est réalisé sur les périodes scolaires et la pré-rentrée scolaire des enseignants. Il inclut l'ensemble des activités réalisées par l'AESH au titre des missions d'inclusion. Le temps de service d'accompagnement de l'AESH auprès de l'élève suivi est signifié par la prescription CDAPH et/ou déterminé dans le projet personnalisé de scolarisation (PPS). Le temps de travail dédié aux missions connexes ne donne pas lieu à un décompte de la part de l'établissement. Ce temps de travail, lorsqu'il ne nécessite pas d'interaction sur place avec des collègues ou les responsables légaux, peut être effectué par l'agent en dehors de l'établissement.

La pause méridienne n'est pas comptabilisée comme temps de travail sauf si votre emploi du temps et le PPS prévoient l'accompagnement d'un élève pendant ce temps. Dans ce cas-là, si vous cumulez six heures continue de travail au cours des journées concernées, dans le cadre de votre contrat, vous bénéficiez d'une pause de vingt minutes décomptée de votre temps de travail, prévue avant ou après le temps de restauration de l'élève (1).

(1) « Aucun temps de travail ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. » (Article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature)

4.4 Votre recrutement

L'article L. 917-1 du code de l'éducation autorise l'État, les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE et EPLEFPA) et les établissements d'enseignement privés sous contrat à recruter des AESH en contrat à durée déterminée (CDD). Les AESH en CDD sont recrutés pour une durée de 3 ans. Depuis le 1^{er} septembre 2023, dès lors qu'un AESH a fait preuve des compétences requises pour le poste, un contrat à durée indéterminée lui est proposé au moment du renouvellement de son contrat.

Le recrutement d'un AESH par un établissement d'enseignement agricole est précédé de l'accord de la DRAAF, formalisé par un visa figurant sur le contrat de travail. Les établissements adressent à la DRAAF, 15 jours avant sa signature, le contrat de travail et ses annexes éventuelles, ainsi que le diplôme ou une attestation certifiant l'expérience professionnelle du candidat. L'autorité académique s'assure que le recrutement envisagé est conforme aux dispositions de l'article L.917- 1 du code de l'éducation et de celles du décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 modifié.

La quotité de travail est révisable en fonction de l'évolution du besoin d'accompagnement de l'élève et peut varier à tout moment, en particulier au moment du renouvellement du contrat de travail. Les AESH à temps incomplet peuvent occuper au sein du même établissement une autre fonction donnant lieu à un avenant au contrat de travail en vigueur. L'avenant modifie chacun des articles du contrat dès lors que leurs dispositions valables pour les fonctions d'AESH ne le sont pas pour la nouvelle fonction (missions, activités, régime horaire, congés).

Le directeur de l'établissement veille à la compatibilité des missions et des emplois du temps relevant de chacune des fonctions. La durée de cet avenant peut être différente de celle du contrat (3 ans) dans la mesure où les activités complémentaires que peuvent assurer les AESH ne sont pas régies par la réglementation applicable aux activités d'inclusion scolaire.

4.5 Votre emploi du temps

Votre emploi du temps est annuel et organise le temps de travail prévu dans votre contrat. Dans la mesure du possible, il est construit de façon à ce que votre mission soit continue dans la journée. Si tel n'est pas le cas, le temps compris entre deux activités prévues dans votre emploi du temps ne constitue pas du temps de travail. Vous êtes donc libéré de vos obligations professionnelles.

Élaboré par le directeur adjoint de l'établissement (le cas échéant en relation avec les autres établissements où vous intervenez) il doit, dans la mesure du possible, tenir compte de vos contraintes personnelles (lieu de résidence, moyens de transport, second emploi). En cas de changement dans votre emploi du temps, une décision précisant le ou les lieux d'exercice pour la période concernée doit vous être notifiée le plus tôt possible, en tenant compte dans la mesure du possible de vos contraintes personnelles. Aucune modification des plages de travail indiquées dans votre emploi du temps ne peut intervenir sans concertation préalable avec votre employeur.

4.5.1 L'absence des élèves ou des enseignants

Si l'élève accompagné est absent sur une courte durée (moins de 48 heures), votre emploi du temps n'est pas modifié.

S'il est absent moins d'une semaine, vous pouvez utilement rester dans la classe pour pallier les effets de son absence momentanée et préparer son retour. Dans ce contexte, vous récupérez ses cours, les organisez et recueillez les consignes de travail. Vous n'avez pas à intervenir au domicile de l'élève.

Si l'absence est supérieure à une semaine, notamment dans le cadre d'une période de formation ou de stage ne nécessitant pas la présence d'une aide humaine, le chef d'établissement peut décider de la modification provisoire de votre emploi du temps de l'AESH. Dans ce cas, dans le respect du volume horaire du suivi de l'élève absent et sur le temps scolaire, les AESH peuvent se voir confier des missions relatives au cadre de l'inclusion des apprenants en situation de handicap. Il peut s'agir de la fonction de secrétaire lecteur scripteur lors d'évaluations ou de CCF, de contribution au suivi et à la mise en œuvre des PPS, par exemple.

Il est à noter que votre présence dans l'établissement n'est pas obligatoire dès lors que vous pouvez effectuer des activités complémentaires et connexes en dehors de l'établissement. Cela relève de l'autorité du chef d'établissement qui fera preuve de pragmatisme et de bienveillance.

En cas d'absence d'un enseignant, vous continuez à accompagner les élèves dont vous avez la charge. S'ils sont répartis dans d'autres classes, vous les accompagnez dans la classe d'accueil temporaire. En tout état de cause, l'élève demeure placé sous la responsabilité de l'enseignant de cette classe.

4.5.2 Les temps de récréation

Le temps de récréation est considéré comme du temps de travail. Vous pouvez être amené à accompagner le ou les élèves notifiés en fonction de leurs besoins et des décisions du chef d'établissement. Il ne peut toutefois pas vous être confié une mission générale de surveillance de la cour qui reste de la responsabilité des enseignants.

4.5.3 Les sorties scolaires et autres accompagnements spécifiques

Sorties scolaires sans nuitée

En cas de participation à une sortie scolaire sans nuitée, aucune démarche particulière n'est nécessaire, sous réserve que votre emploi du temps n'en soit pas modifié. Si les heures effectuées dépassent la durée d'accompagnement prévue dans votre emploi du temps régulier, le volume supplémentaire est rattrapé en dehors des temps d'accompagnement du ou des jeunes suivis.

Sorties scolaires avec nuitée

En cas de participation à une sortie scolaire avec nuitée, vous pouvez accompagner l'élève sur la base du volontariat et après l'accord de votre employeur. Un protocole d'accord précisant les conditions des horaires spécifiques de cette sortie (emploi du temps indiquant votre présence) doit être établi.

Les temps d'éducation physique et sportive

Lorsque cela est nécessaire, vous pouvez accompagner le ou les élèves suivis sur les temps d'éducation physique et sportive. Vous leur apportez votre 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. En tout état de cause, les élèves restent sous la responsabilité pédagogique et juridique de l'enseignant.

Les temps de vie hors cadre de la classe

Les règles d'accueil en internat fixées par les articles R. 811-84 du code rural et de la pêche maritime s'appliquent dans les mêmes termes aux apprenants en situation de handicap. Il appartient au chef d'établissement d'organiser cet accueil en lien avec l'équipe d'éducation et de vie scolaire, le personnel infirmier, l'inspecteur santé et sécurité au travail, si nécessaire, en envisageant par exemple des aménagements d'accueil à l'internat.

4.5.4 L'accompagnement des élèves dans l'accès aux apprentissages

Les stages et les périodes de formation en milieu professionnel

Les stages et les périodes de formation en milieu professionnel font partie intégrante de la formation scolaire de l'apprenant. Lorsque la CDAPH notifie un accompagnement, vous pouvez être amené à accompagner l'élève suivi sur ces périodes. Une convention de stage précise les activités nécessitant votre présence et les modalités de votre accompagnement.

Les activités pédagogiques propres à l'enseignement agricole

Dans le cadre des activités pédagogiques qui se déroulent sur l'exploitation agricole ou l'atelier technologique, le directeur de l'exploitation ou de l'atelier technologique convient avec l'enseignant et le chef d'établissement des modalités d'intervention de l'apprenant et par extension de l'AESH, tant sur les lieux et usages des espaces concernés (notamment en fonction des types d'animaux présents) que pour les matériels et outils utilisables et manipulables. En fonction des risques identifiés, l'employeur doit mettre à disposition des AESH des équipements de protection individuelle (EPI) adaptés et en bon état.

4.6 Votre rémunération

Les AESH bénéficient d'une grille de rémunération comportant 11 échelons ayant chacun une durée de 3 ans. A chaque échelon est associé un indice de rémunération (Cf annexe)
Votre rémunération vous est versée mensuellement tout au long de la durée de votre contrat.

Elle est calculée de la manière suivante :

Indice de rémunération x valeur du point d'indice x quotité travaillée (temps de service annuel de l'agent / 1 607 h. A titre d'exemple : rémunération mensuelle brute d'un AESH positionné à l'indice majoré (IM 371) qui réalise 26 heures d'accompagnement par semaine (67% d'un temps plein) et dont le contrat précise qu'il est retenu une période de référence de 41 semaines soit :

$$371 \times 4,92278^* \text{ €} \times 0,67 = 1223,66 \text{ €}$$

**Valeur du point d'indice depuis le 1^{er} juillet 2023*

Lors de votre premier engagement en contrat à durée déterminée (CDD) en tant qu'AESH, sans expérience antérieure, l'indice de rémunération correspond à l'indice plancher (correspondant au salaire minimum interprofessionnel de croissance, dit SMIC)

Dès lors que l'indice prévu dans votre contrat devient inférieur à l'indice correspondant au niveau du Smic, votre employeur établit un avenant au contrat pour prévoir ce nouveau niveau d'indice de rémunération.

Tout contrat tient compte de votre expérience professionnelle antérieure. Vous devez apporter la preuve de votre expérience pour bénéficier d'un indice de rémunération plus élevé, en fournissant notamment un exemplaire de vos contrats de travail.

Vous bénéficiez d'une indemnité de fonction dont le montant est fixé par un arrêté du 13 juillet 2023.

En votre qualité d'agent public, vous pouvez également prétendre à l'indemnité de résidence, au supplément familial de traitement et à la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués entre votre résidence familiale et votre lieu de travail.

Si vous faites le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage), vous pouvez bénéficier du forfait « mobilités durables ». Ce dispositif s'applique aux déplacements domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage à compter du 11 mai 2020. Il vient indemniser l'utilisation d'au moins cent jours par an du vélo ou du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile-travail, y compris si vous êtes le conducteur.

Par ailleurs, vous bénéficiez de la protection sociale complémentaire mise en œuvre au sein du ministère chargé de l'agriculture depuis le 1^{er} janvier 2025. Enfin, vous bénéficiez du Pass Education, valable pour une période définie de trois ans.

4.7. L'évolution de votre emploi

4.7.1 Entretien professionnel

Périodicité

Que vous soyez recruté par contrat à durée déterminée ou par contrat à durée indéterminée, vous bénéficiez, au moins tous les trois ans, d'un entretien professionnel.

Il est demandé que l'entretien puisse se tenir la première année du contrat afin de réaliser un premier bilan de vos pratiques professionnelles.

Évaluateur

Votre entretien est conduit par le chef d'établissement ou le directeur adjoint. Il est organisé pendant votre temps de service et sur le lieu d'exercice de vos fonctions. La date, l'heure et le lieu de l'entretien sont fixés par le supérieur hiérarchique direct et vous sont communiqués au moins 8 jours à l'avance.

L'entretien professionnel porte a minima sur l'évaluation de votre manière de servir et sur vos perspectives d'évolution professionnelle. Il porte notamment sur vos besoins de formation en rapport avec vos missions et vos projets de préparation aux diplômes professionnels et aux concours d'accès au corps de la fonction publique.

Votre valeur professionnelle est appréciée au regard des critères fixés par l'arrêté du 27 juin 2014 relatif à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle des AESH.

Compte-rendu et possibilité de réexamen

Le compte-rendu de votre entretien d'évaluation vous est remis pour signature. Vous pouvez le compléter, le cas échéant, de vos observations. Après notification, vous pouvez demander sa révision auprès de l'autorité académique par voie de recours hiérarchique exercé dans un délai de 15 jours francs à compter de la date de notification.

Le délai en jours francs prend effet le lendemain du jour de réception du compte-rendu. Si le dernier jour survient un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est repoussé au premier jour

ouvré qui suit.

Le DRAAF dispose ensuite de quinze jours francs à compter de la date de réception de la demande de révision pour vous notifier sa réponse.

En cas de rejet de cette demande, implicite ou explicite, vous pouvez exercer un recours dans un délai d'un mois à compter de la date de rejet devant la commission consultative paritaire (CCP) qui pourra le cas échéant demander la révision de ce compte rendu.

Dans ce cadre, les services communiquent à la CCP tous les éléments utiles d'information. Enfin, le chef d'établissement vous remet en main propre ou par envoi recommandé, le compte rendu définitif de votre entretien professionnel.

4.7.2 Réexamen de votre rémunération

Le réexamen de votre indice de rémunération doit intervenir au moins tous les trois ans. Cette évolution doit respecter la grille indiciaire de référence des AESH et ne peut excéder 6 points d'indices majorés sur une période de trois ans.

Lors du renouvellement de votre contrat, le cas échéant, vous bénéficiez à minima du même niveau d'indice que celui que vous déteniez au terme de votre précédent contrat.

4.7.3 Mobilité

L'affectation de l'AESH dans un établissement d'enseignement agricole reste conditionnée au besoin d'accompagnement lequel est variable d'une année scolaire sur l'autre ou en cours d'année : l'affectation de l'agent peut par suite être amenée à changer.

4.8 Formation

Comme tout agent public, vous pouvez bénéficier d'actions de formation professionnelle, en particulier d'actions de formation continue. Ces actions mises en œuvre par les responsables locaux sont suivies sur votre temps de service, en dehors du temps d'accompagnement de l'élève.

Dès lors que vous n'êtes pas titulaire d'un diplôme professionnel dans le domaine de l'aide à la personne, vous devez bénéficier si possible en amont de votre prise de fonction ou, dans le trimestre suivant celle-ci, d'une formation d'adaptation à l'emploi de 60 heures, comprise dans votre temps de travail. Cette formation doit vous permettre d'exercer vos fonctions dans les meilleures conditions, le contenu devant donc être adapté au mieux à vos besoins.

De plus, vous pouvez accéder, tout au long de votre contrat, à des actions de formation continue tendant à votre développement professionnel qui comprennent, notamment, les modules de formation d'initiative nationale dans le domaine de la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers qui sont organisés tous les ans au niveau national et régional.

Par ailleurs, vous pouvez également, si vous le souhaitez, vous engager dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) débouchant sur le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social et dans le cadre des dispositifs de droit commun de formation continue, accéder à des modules d'accompagnement à la VAE.

En outre, vous disposez de ressources pédagogiques immédiatement utilisables (points d'appui, références et conseils utiles pour la scolarisation de tous les élèves) sur la plateforme numérique de l'ENSFEA " Accueillir, accompagner et insérer des apprenants en situation de handicap dans une démarche inclusive. <https://accesslab.ensfea.fr/>

Enfin, les dispositions relatives au compte personnel de formation (CPF) prévues par le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie vous sont applicables, quelle que soit la durée de votre contrat. Vous bénéficiez d'un crédit annuel d'heures de formation professionnelle. Ces heures sont mobilisables à votre initiative et vous permettent d'accomplir des formations visant l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (mobilité, promotion, reconversion professionnelle). Vous pouvez consulter et utiliser vos droits en vous connectant au site suivant : www.moncompteformation.gouv.fr.

Vous pouvez également bénéficier du congé de formation professionnelle (CFP) sous réserve que vous ayez accompli au moins l'équivalent de trois ans de services publics, dont au moins un an dans l'administration à laquelle est demandé le congé de formation. Les services accomplis à temps incomplets sont assimilés à ceux effectués à temps plein sauf celles d'une durée inférieure à un mi-temps qui sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli.

La prise en charge des frais de déplacement pour raison de formation peut s'effectuer selon la réglementation applicable aux agents publics. En effet, si la formation à laquelle vous êtes convoqué est organisée en dehors de la commune de votre résidence personnelle ou administrative (précisée dans votre contrat), vos frais de déplacement sont remboursables. Ces frais ne sont pas remboursés si la commune dans laquelle se déroule la formation est limitrophe de votre commune de résidence ou administrative et est reliée par des moyens de transport public de voyageur.

4.9 Votre contrat

4.9.1 La période d'essai

Compte tenu de la durée du CDD, une durée de période d'essai d'au moins deux mois est préconisée, dans la limite de trois mois. Le renouvellement de votre période d'essai est limité à une seule fois. La durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler sont expressément stipulées dans le contrat. La durée du renouvellement est encadrée pour une durée au plus égale à la durée initiale.

La période d'essai permet à l'administration d'évaluer vos capacités professionnelles et vous permet également de savoir si la fonction d'AESH vous convient. Si votre contrat est rompu pendant la période d'essai, vous n'aurez pas droit à des indemnités de licenciement. Toute absence, arrêt ou congés scolaires intervenant pendant la période d'essai en prolonge sa durée. A titre d'exemple, un arrêt maladie de trois semaines a pour effet de prolonger votre période d'essai prévu à votre contrat de trois semaines également.

4.9.2 Le renouvellement du contrat de l'agent recruté à durée déterminée

Vous êtes recruté par contrat à durée déterminée de trois ans susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée.

Pour ce faire, le chef d'établissement vous notifie son intention de renouveler ou non votre engagement, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, au plus tard 3 mois avant le terme de l'engagement.

La notification de la décision doit nécessairement être précédée d'un entretien mené par le chef d'établissement.

4.9.3 L'accès au contrat à durée indéterminée (CDI)

Vous pouvez accéder à un CDI après trois ans d'exercice de vos fonctions d'AESH, à l'initiative du chef d'établissement. Ce contrat est signé par le Directeur de l'EPLEFPA et le Service des ressources humaines (SRH) du Ministère chargé de l'Agriculture.

Vous disposez ensuite d'un délai de huit jours pour faire connaître par écrit (courriel, courrier, etc.), le cas échéant, votre acceptation. Si vous refusez, vous restez en fonction jusqu'à la fin de votre CDD en cours.

L'éventuelle décision de l'administration de ne pas renouveler en CDI votre CDD parvenu à son terme doit être justifiée par un motif lié à l'intérêt du service. Il s'agit du seul motif susceptible d'empêcher un passage en CDI puisque la seule condition posée par la loi pour l'obtention d'un tel contrat est la durée d'exercice des fonctions.

Plusieurs règles sont applicables pour décompter l'ancienneté de six années permettant de bénéficier d'un CDI :

- les services accomplis à temps incomplet ou 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 particulier, le congé parental n'interrompt pas le contrat même si sa durée n'est pas prise en compte pour le calcul de l'ancienneté pour l'accès au CDI ;
- les services accomplis en qualité d'AED-AVS comptent comme des services d'AESH pour le passage en CDI. À ce propos, il convient de rappeler que seuls les services d'AVS peuvent être comptabilisés, et non les services accomplis en qualité d'AED pour exercer d'autres fonctions (surveillance, accompagnement pédagogique, sécurité et prévention, etc.) ;
- en cas de changement de région, de département ou d'établissement d'enseignement, la durée du ou des CDD antérieurs est comptabilisée dans les trois années ;
- les services accomplis en qualité d'AED-AVS ou d'AESH sont pris en compte ainsi que les services accomplis.

4.9.4 La modification d'un élément substantiel de votre contrat de travail

Procédure

En cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement, l'administration peut vous proposer la modification d'un élément substantiel de votre contrat de travail tel que la quotité de temps de travail, ou un changement du lieu de travail tel que prévu dans votre contrat (cf. partie 2.3 de ce guide).

Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition vous est adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre vous informe que vous disposez d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, votre décision d'acceptation ou de refus de cette proposition.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, vous êtes réputé avoir refusé la modification proposée. Une procédure de licenciement peut être engagée, telle que décrite dans la partie 5.5.2 de ce guide.

Avenant au contrat de travail

Dès lors qu'elles sont acceptées par l'agent, les modifications d'un élément substantiel du contrat de travail doivent faire l'objet d'un avenant au contrat, qui doit être signé par les deux parties pour pouvoir s'appliquer.

4.9.5 La rupture du contrat de travail

La démission

Si vous souhaitez rompre votre relation de travail avec l'administration et quitter définitivement votre emploi, vous pouvez démissionner.

Pour que la démission soit valable, elle doit résulter d'une demande écrite exprimant de manière claire et non équivoque la volonté expresse de quitter votre emploi.

Vous devez présenter votre démission par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge. La durée de préavis dépend de votre ancienneté de service. Cette ancienneté est calculée compte tenu de l'ensemble de vos contrats d'AESH, y compris ceux établis de manière discontinus si l'interruption entre deux contrats ne dépasse pas quatre mois et qu'elle n'est pas due à une précédente démission.

Votre démission (sauf si elle est demandée pour un motif légitime) n'ouvre pas droit à l'allocation d'assurance chômage.

Délai de préavis applicable en cas de démission en fonction de l'ancienneté de service :

- Inférieure à 6 mois > 8 jours
- Entre 6 mois et 2 ans > 1 mois
- Supérieure à 2 ans > 2 mois

Les motifs et la procédure de licenciement

Plusieurs motifs précisés ci-dessous peuvent conduire à l'engagement d'une procédure de licenciement. Cette dernière est strictement encadrée et comprend des garanties importantes à l'égard des agents concernés.

Les motifs d'ouverture d'une procédure de licenciement peuvent être pour :

- licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire (sans préavis et indemnité de licenciement)
- l'insuffisance professionnelle
- l'inaptitude physique
- la suppression du besoin ou de l'emploi qui a justifié votre recrutement
- le refus d'une modification d'un élément substantiel du contrat
- l'impossibilité de votre réemploi à l'issue d'un congé sans rémunération
- la transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- l'abandon de poste

Lorsque l'administration envisage d'engager une procédure de licenciement, elle convoque l'agent concerné à un entretien préalable. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après présentation de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou la remise en main propre de la lettre de convocation. Vous pouvez vous faire accompagner par la ou les personne(s) de votre choix. Au cours de l'entretien préalable, l'administration vous indique les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

Dans le cas d'une suppression du besoin, l'employeur veille à vérifier, avant le lancement de la procédure, l'absence de besoin nouveau ou de notification en attente.

À la suite de la consultation de la commission consultative paritaire compétente (CCPR si vous êtes en CDD et CCPN si vous êtes en CDI), l'administration vous notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le motif pour lequel l'agent est licencié et la date à laquelle ce licenciement doit intervenir compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Une indemnité de licenciement vous est versée sauf dans les cas suivants :

- licenciement au cours ou à l'issue de la période d'essai
- licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire

Elle est égale à :

- 1/2 mois de salaire pour chacune des 12 premiers mois de service
- 1/3 mois de salaire pour chacune des années suivantes

L'indemnité est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

L'abandon de poste

L'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée de l'agent à son poste de travail ayant fait l'objet d'une mise en demeure de son administration employeur de reprendre ses fonctions, restée sans suite. L'absence doit être totale et prolongée. Si vous êtes en situation d'abandon de poste, le licenciement peut être prononcé par l'employeur sans que la procédure disciplinaire soit engagée.

La rupture conventionnelle

Si vous êtes en CDI, vous pouvez solliciter une rupture conventionnelle dans les conditions fixées dans la note de service SG/SRH/SDCAR/2020-680 du 04 novembre 2020. Cette procédure a été introduite, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2025 par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être imposée par votre employeur. Lorsque vous êtes à l'initiative de la demande, cette dernière peut vous être refusée. Elle ne s'applique pas :

- pendant la période d'essai ;
- en cas de licenciement ou de démission ;
- aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.

Le droit à l'assurance chômage

Dès lors que votre CDD arrive à son terme, vous pouvez prétendre au versement de l'assurance chômage si votre employeur ne vous a pas proposé son renouvellement. Dans ce cadre, vous êtes considéré comme étant privé involontairement d'emploi.

Un AESH est également considéré comme involontairement privé d'emploi :

- lorsqu'il est licencié ;
- lorsqu'il a refusé une proposition de contrat pour un motif légitime ;
- lorsqu'il démissionne pour un motif légitime.

Afin de percevoir cette allocation, il vous faudra alors vous rapprocher des services de Pôle emploi, qui vérifieront votre éligibilité.

La retraite

En matière de retraite, vous relevez pour votre régime de base du régime général de la sécurité sociale, géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), et pour votre régime complémentaire obligatoire de l'Ircantec (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales).

Vous pouvez, dans certaines situations et sous certaines conditions, être autorisé à continuer à travailler au-delà de la limite d'âge d'activité. Pour ce faire, vous devez adresser une demande écrite de report de la limite d'âge à votre employeur. Il vous est conseillé de formuler cette demande 6 mois au moins avant d'atteindre la limite d'âge.

4.9.6 Le certificat de travail

L'administration vous délivre, le dernier jour de votre contrat et au plus tard dans les jours suivants son terme, un certificat de fin de contrat contenant exclusivement les informations suivantes :

- la date de recrutement et celle de fin de l'engagement ;
- les fonctions occupées ;
- la durée de travail effectif (durée du contrat et quotité de service) ;
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif (congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles prévus au titre V du décret du 17 janvier 1986).

4.10 Vos droits à congés et absences

4.10.1 Congés

Congés annuels

Vous bénéficiez d'un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires. La durée de ce congé annuel dépend de la durée de service effectué.

Compte tenu de l'organisation de l'année scolaire, qui est répartie sur 36 semaines entrecoupées de périodes de vacances de classe, vos périodes de congés coïncident avec ces périodes de vacance des classes.

Jours de fractionnement

Vous bénéficiez de 2 journées de congés supplémentaires appelées jours de fractionnement. Ces jours ne sont pas proratisés en fonction de la quotité de travail effectuée.

Au regard de l'intérêt du service, ces jours peuvent vous être accordés sur l'ensemble de votre temps de travail hormis lors des périodes de CCF ou d'examen et hors activités complémentaires et connexes.

Vous devez en faire la demande auprès du chef d'établissement, au moins deux semaines avant la date souhaitée, par le formulaire d'autorisation spéciale d'absence en indiquant « congé de fractionnement », avec mention de l'avis motivé de votre autorité hiérarchique.

Congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant ou d'adoption

Vous avez droit, après six mois de services, à un congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant 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'intéressé perçoit son plein traitement.

Congé parental

Si vous justifiez d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de votre enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, vous pouvez demander à bénéficier d'un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité dont vous relevez après la naissance de l'enfant, après un congé de maternité, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en

vue de son adoption. Ce congé 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.

Congé pour motif familial non rémunéré

L'agent contractuel employé depuis plus d'un an a droit à sa demande à un congé non rémunéré :

- pour élever un enfant de moins de **12 ans** ;
- pour donner des soins à un enfant à charge, à son époux(se) ou son partenaire de Pacs ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ;
- pour suivre son époux(se) ou partenaire de Pacs contraint de déménager pour des raisons professionnelles.

Ce congé est accordé pour une durée de trois ans maximum. Il peut être renouvelé si les conditions requises pour l'obtenir sont toujours remplies.

Congé pour création d'entreprise

L'agent contractuel peut bénéficier d'un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise si les nécessités de service le permettent.

La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

La demande de congé doit être adressée à l'administration au moins deux mois avant le début du congé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle doit indiquer la date de début et la durée de congé souhaitées et la nature de l'activité de l'entreprise que l'agent prévoit de créer ou de reprendre.

Le congé peut être accordé pour la création ou la reprise d'une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, à titre individuel, ou sous la forme d'une société.

L'agent doit demander le renouvellement de son congé ou sa réintégration par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 3 mois avant la fin de son congé.

En l'absence de demande dans ce délai, il est supposé renoncer à son emploi.

Congé de préparation à un concours

L'agent contractuel recruté sur un emploi permanent bénéficie, à sa demande, d'un congé non rémunéré s'il est admis à suivre un cycle préparatoire à un concours d'accès à la fonction publique.

Il peut aussi s'agir d'une formation pour l'accès à un emploi militaire, à un emploi de fonctionnaire des assemblées parlementaires ou de magistrat de l'ordre judiciaire.

Il peut aussi s'agir d'une formation d'accès à un emploi de la fonction publique internationale.

Ce congé peut aussi être accordé pour suivre une période de stage ou une période de scolarité préalable à une nomination dans l'un de ces emplois.

Autres congés

L'agent contractuel peut bénéficier, éventuellement sous conditions d'ancienneté et sous réserve des nécessités de service, des congés suivants :

- congé pour formation syndicale (voir partie 9) ;
- congé pour formation professionnelle (voir partie 4.3) ;
- congé de représentation pour un représentant d'une association cumulable avec le congé pour formation syndicale dans la limite de douze jours ouvrables par an ;
- congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail;
- congé non rémunéré de six semaines maximum, pour se rendre en outremer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de présence parentale ;
- congé non rémunéré de quinze jours maximum par an pour raisons de famille.

4.10.2 Les absences et leur justification

Toute absence doit obligatoirement être justifiée. À défaut, elle entraîne une retenue sur salaire.

Absence pour raisons de santé

En cas d'absence pour raisons de santé, et si celle-ci n'était pas prévisible, vous devez :

- contacter impérativement et en premier lieu l'établissement scolaire pour en informer le chef d'établissement **ou le gestionnaire de proximité** ;
- fournir les justificatifs à la personne qui a signé votre contrat. En particulier, s'agissant d'un congé de maladie, vous devez adresser dans les deux jours suivant la date d'interruption de travail les volets n° 1 et n° 2 de votre avis d'arrêt de travail à votre CPAM, en fonction de votre situation, et le volet n° 3 à votre employeur.

En cas d'absence prolongée et prévisible (congé de maternité, hospitalisation), il convient d'informer la personne qui a signé votre contrat pour lui permettre de prendre les dispositions utiles.

Autorisations d'absence facultatives

Elles ne constituent pas un droit. Il s'agit de mesures de bienveillance relevant de l'appréciation du supérieur hiérarchique.

En cas de validation de la demande, votre rémunération est maintenue dans la limite de la durée maximale possible. Au-delà, un accord peut être donné, sans maintien de rémunération, soit en récupérant les heures correspondantes, soit avec retrait d'une journée de salaire.

4.10.3 Droit de grève

Enfin, en tant qu'agent public, vous pouvez exercer votre droit de grève dans les conditions de droit commun. Vous n'êtes donc pas soumis à l'obligation de déclaration prévue pour les enseignants exerçant dans le 1er degré dans le cadre du service minimum d'accueil. Néanmoins si vous n'êtes pas gréviste mais que le ou les établissements dans le(s)quel(s) vous exercez sont fermés, vous pouvez bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée et ne donnant pas lieu à récupération sur une période ultérieure.

4.10.4 Le congé de maladie et les prestations sociales en cas de congés de maladie

Après 4 mois de services, vous pouvez bénéficier de congés maladie ordinaire indemnisés les 3 premiers mois à hauteur de 90% du traitement indiciaire, puis à 50% les 9 mois suivants. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Dans ce cadre et en application de l'article 2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, vous pouvez prétendre à des prestations en espèce (indemnités journalières) régies par le Code de la sécurité sociale.

Ces prestations doivent être déduites du traitement (ou demi-traitement) que l'administration continue de verser aux agents.

Vous devez alors communiquer à la personne qui a signé votre contrat le montant des prestations en espèces en matière de maladie, maternité, paternité, adoption, invalidité, accidents du travail, maladies professionnelles ou des pensions de vieillesse allouées pour inaptitude physique par les caisses de sécurité sociale.

Un défaut de communication de ces éléments à votre employeur conduit au versement de rémunérations indues (versement d'un trop perçu), que vous serez alors tenu de rembourser.

À l'occasion de votre recrutement, vous devez être informé de cette procédure et notamment de l'obligation qui vous revient, en cas de congé de maladie, de communiquer à la personne qui a signé votre contrat, dans les deux mois qui suivent votre arrêt, le relevé des indemnités journalières.

En cas de non-obtention des documents demandés, une procédure de suspension de traitement sera mise en œuvre. Les services gestionnaires doivent néanmoins vous avoir informé en amont, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la mesure prise à votre encontre et de sa date d'effet.

Le droit au congé de grave maladie

En application du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, vous pouvez bénéficier, en tant qu'agent non titulaire en activité et dès lors que vous justifiez de **4 mois** de service, d'un congé de grave maladie.

Ce congé, attribué en cas d'affection dûment constatée vous mettant dans l'impossibilité d'exercer votre activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée vous est octroyé pour une période maximale de trois ans.

Dans cette situation, vous conservez l'intégralité de votre traitement pendant une durée de douze mois puis 60% les 2 années suivantes.

En vue de l'octroi de ce congé, vous êtes soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause.

La décision d'octroi est prise par la personne qui a signé votre contrat, sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. À l'issue de ces trois années de congé, vous ne pourrez pas bénéficier d'un autre congé de cette nature si vous n'avez pas repris auparavant l'exercice de vos fonctions pendant un an.

4.10.5 L'accident du travail

Conformément à l'article 2-6 du décret du 17 janvier 1986 précité, vous êtes affilié, en tant qu'AESH, à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) pour les risques accident du travail et maladies professionnelles. Dans ce cadre, vous êtes soumis à la réglementation prévue par le Code de la sécurité sociale.

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale).

Votre déclaration d'accident du travail doit être effectuée dans la journée où l'accident s'est produit, au plus tard dans les 24 heures, et envoyée, par tout moyen, à votre employeur (article R. 441-2 du Code de la sécurité sociale).

Les formalités de déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM sont effectuées par l'employeur.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, vous pouvez bénéficier d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail. Pendant ce congé, la durée de votre rémunération à plein traitement est fonction de votre ancienneté de services.

À l'issue de cette période, vous pouvez bénéficier d'indemnités journalières, versées par la CPAM dans les conditions prévues par le Code de la sécurité sociale.

4.10.6 Le droit au reclassement en cas d'inaptitude physique

À l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption, l'AESH atteint d'une inaptitude physique définitive à occuper son emploi, médicalement constatée, ne peut être licencié que lorsque son reclassement dans un autre emploi n'a pas été possible.

Pour les personnes en CDD, la demande de reclassement doit être formulée avant le terme du contrat.

L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme de ce contrat.

L'emploi proposé est adapté à votre état de santé et compatible avec vos compétences professionnelles. La proposition prend en compte, à cette fin, les recommandations médicales concernant votre aptitude à occuper d'autres fonctions dans votre administration.

L'offre de reclassement, écrite et précise, concerne les emplois des services relevant de l'autorité vous ayant recruté.

Lorsque la personne qui a signé votre contrat envisage de vous licencier pour inaptitude physique définitive, la procédure à respecter est identique à celle prévue au point 5.5.2 ci-dessus.

Néanmoins, il convient d'ajouter que votre licenciement ne peut intervenir sans que vous ayez été mis à même de demander la communication de votre dossier médical et de votre dossier individuel.

4.11 Vos droits dans le cadre d'une procédure disciplinaire

En application des articles 43 à 44 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, les sanctions disciplinaires applicables au contractuel sont :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- l'exclusion temporaire de fonctions pour six mois maximum si vous êtes en CDD, un an maximum si l'agent est en CDI ;
- le licenciement sans préavis ni indemnité.

Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à votre rencontre, vous avez droit à :

- la communication intégrale de votre dossier individuel et de tous les documents annexes ;
- l'assistance d'un ou plusieurs défenseurs de votre choix.

Il revient à l'administration de vous informer de ces droits.

Par ailleurs, la décision de sanction peut faire l'objet, dans les deux mois suivant la date de sa notification :

- d'un recours gracieux et/ou hiérarchique auprès de la personne qui a signé votre contrat ;
- et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Enfin, en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à vos obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, vous pouvez être suspendu par la personne qui a signé votre contrat. La durée de la suspension ne peut toutefois excéder celle du contrat. Dans ce cadre, vous conservez votre rémunération ainsi que les prestations familiales obligatoires.

4.12 Vos représentants du personnel

Vous relevez des commissions consultatives paritaires (CCP) régionales pour les AESH en CDD et nationale pour les agents en CDI compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant des fonctions de surveillance et d'accompagnement des élèves.

Celles-ci sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à votre situation professionnelle (notamment dans le cadre de la procédure de révision du compte rendu de l'entretien professionnel). Dans ce cadre, la CCP peut être saisie par son président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel.

Par ailleurs, les CCP pourront recevoir communication du bilan des décisions relatives aux passages en CDI, ainsi que de toute information relative aux conditions d'emploi des AESH.

La composition des CCP est renouvelée tous les quatre ans, à l'occasion des élections professionnelles. La liste des membres des CCP est accessible auprès que votre gestionnaire de proximité.

4.13 Le droit syndical

Le droit syndical est garanti aux AESH qui bénéficient d'informations syndicales et peuvent exercer une activité syndicale sur leur temps de travail.

Une autorisation d'absence vous est accordée de droit si vous souhaitez participer à l'heure mensuelle d'information syndicale, dans la limite d'une heure par mois ou, quand les heures sont regroupées, trois heures par trimestre.

Conformément au décret n° 84-474 du 15 juin 1984, l'AESH peut bénéficier d'un congé rémunéré pour effectuer un stage de formation syndicale dispensé par un organisme figurant sur une liste fixée par le ministre de l'Action et des Comptes publics. La durée du congé est fixée à 12 jours ouvrables maximum par an.

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées, sous réserve des nécessités de service et sur présentation de leur convocation, aux AESH représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs dont ils sont membres élus (article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982).

Par ailleurs, des autorisations spéciales d'absence sont également accordées aux AESH représentants syndicaux pour participer à des réunions de travail convoquées par l'administration, à des négociations au niveau national, à certaines instances de concertation (article 15 du décret n° 82- 447 du 28 mai 1982).

4.14 Santé et sécurité

L'employeur public est garant de la santé, du bien-être et de la sécurité au travail de ses agents. Les mesures qui en découlent comprennent des actions de prévention, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. En particulier, la commission hygiène, de sécurité et des conditions de travail au niveau local ou le CSAUREA au niveau régional contribuent à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

4.14.1 Le CSAUREA (formation spécialisée)

Le CSAUREA (formation spécialisée) est compétent pour toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels des EPL de la région. La COHS-COCT local est compétent pour toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels de l'EPL.

Au sein de chaque établissement, un registre de santé et sécurité au travail est mis à disposition des agents qui y exercent. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail et doit être accessible à l'ensemble des personnels.

En cas de besoin, vous pouvez inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions que vous jugez utiles ou saisir les membres de la COHS-COCT ou du CSAUREA. La liste des membres de ces instances est affichée dans les locaux de l'établissement.

4.14.2 Le médecin de prévention

Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants, le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance professionnelle et dans le respect du Code de la santé publique et du Code de déontologie.

Il définit et participe à la mise en œuvre des actions qui permettent de prévenir toute altération de la santé du fait de l'activité professionnelle.

Il anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire avec comme premiers collaborateurs les infirmiers de santé au travail, avec l'aide d'un secrétariat et en lien avec les assistants sociaux des personnels, les psychologues du travail, le réseau des conseillers et assistants de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Le médecin de prévention est chargé de la surveillance médicale des personnels affectés dans les services, les établissements de la région dans le périmètre géographique qui lui est attribué dans sa lettre de mission.

En particulier, le médecin assure le suivi des personnels en difficulté à leur travail pour des raisons de santé. Il préconise les adaptations du poste de travail, des techniques et des rythmes de travail permettant le maintien dans l'emploi. Il assure un suivi médical particulier des personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des agents exposés à des risques professionnels. Il conseille le service de gestion des ressources humaines dans ses missions d'accueil des personnels en situation de handicap ou de reclassement. Il est sollicité sur les dossiers soumis à l'avis des instances médicales : le comité médical et la commission de réforme.

4.15 La protection fonctionnelle

Vous pouvez bénéficier de la protection fonctionnelle si vous êtes victime d'une infraction à l'occasion ou en raison de vos fonctions. L'administration doit vous protéger, vous apporter une assistance juridique et réparer les préjudices que vous avez subis.

La demande de protection fonctionnelle doit être formulée par écrit auprès de l'administration employeur à la date des faits en cause.

4.16 Vos droits à l'action sociale

L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines du logement, de l'enfance, des loisirs et de la restauration, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

Votre éligibilité à ces prestations dépend de la nature de votre contrat :

- si vous êtes recruté et rémunéré par l'État ;
- si vous êtes recrutés et rémunérés par les EPL (CDD).

Vous pouvez vous rapprocher de votre service gestionnaire pour identifier les dispositifs auxquels vous pourriez avoir accès. Les personnels peuvent bénéficier de prestations interministérielles, de prestations ministérielles et d'actions des sections régionales interministérielles d'action sociale (Srias) ou encore de l'ASMA.

Les prestations interministérielles

• Chèques emploi service (Cesu) – garde d'enfant 0/6 ans

Il s'agit d'une prestation dispensée pour la garde d'enfants de moins de 6 ans. Elle est versée sous forme de Cesu qui peuvent être utilisés pour rémunérer tout ou partie des frais de garde engagés par les parents, quel que soit le mode de garde (crèche, assistante maternelle agréée, garderie périscolaire, baby-sitting, etc.).

• Chèques-vacances

Le Chèque-vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances. Il permet de financer le départ en vacances et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Il repose sur une épargne préalable du bénéficiaire qui est abondée d'une participation de l'employeur.

• Aide aux enfants handicapés

Cette prestation peut bénéficier :

- aux parents d'enfants handicapés ou infirmes de moins de 20 ans pour leur permettre de faire face aux soins coûteux ;
- aux enfants d'agents de l'État, handicapés ou atteints d'une maladie chronique, âgés de plus de 20 ans et de moins de 27 ans poursuivant des études ;
- aux parents d'enfants handicapés séjournant dans des centres de vacances spécialisés.

• Aide aux vacances

Cette prestation est destinée à prendre en charge une partie des frais de séjour des enfants d'agents publics : centres de vacances avec ou sans hébergement, centres familiaux, gîtes de France, séjours éducatifs, séjours linguistiques.

• Les actions des sections régionales interministérielles d'action sociale.

Ces actions sont un complément de l'action sociale proposée par chaque ministère. Les domaines d'intervention de la Srias sont particulièrement variés : logement, réservation de places en crèches, vacances et tourisme solidaire, cartes Cezam, sessions de préparation à la retraite etc...

4.17. Le cumul d'activités

Par principe, l'agent public consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Toutefois, vous pouvez 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 vous sont confiées et n'affecte pas leur exercice. La liste de ces activités accessoires figure à l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020.

L'exercice d'une telle activité privée doit faire l'objet d'une demande d'autorisation écrite auprès de la personne qui a signé votre contrat. Seront alors regardés : la nature de votre activité, son caractère accessoire (nombre d'heures et montant de la rémunération), ainsi que sa compatibilité avec les règles de déontologie.

En revanche, si votre quotité de travail en tant qu'AESH est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale du travail, vous pouvez effectuer une simple déclaration écrite auprès de votre employeur indiquant que vous avez l'intention d'exercer une activité privée lucrative.

Cette activité doit être exercée en dehors de vos obligations de services et la déclaration écrite doit en préciser la nature, ainsi que, le cas échéant, la forme et l'objet social de votre entreprise, son secteur et sa branche d'activités.

Au regard de ces éléments, votre employeur peut s'opposer au cumul d'activité si l'intérêt du service le justifie, ou si le cumul est incompatible avec l'exercice de vos fonctions ou avec les règles de déontologie.

5. Textes de référence

Votre statut d'agent contractuel de droit public est régi par :

- Article L. 917-1 du Code de l'éducation ;
- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ;
- Décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique ;
- Décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif à vos conditions de recrutement et d'emploi ;
- Arrêté du 27 juin 2014 relatif à votre entretien professionnel et à la reconnaissance de votre valeur professionnelle ;
- Arrêté du 23 août 2021 relatif à l'échelonnement indiciaire des accompagnants des élèves en situation de handicap ;
- Instruction technique DGER/SDPFE/2024-337 du 20 juin 2024 : Dispositions relatives au parcours et à la formation des apprenants en situation de handicap de l'enseignement technique agricole et de l'enseignement supérieur court agricole ;
- 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 ;
Décret n° 2023-598 du 13 juillet 2023 portant création d'une indemnité de fonctions allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap ;
- Arrêté du 13 juillet 2023 fixant le montant de l'indemnité de fonctions allouée aux accompagnants des élèves en situation de handicap ;
- Décret n° 2023-597 du 13 juillet 2023 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 ;
- Note de service DGER/SDEDC/2024/437 du 19 juillet 2024 relative à l'organisation de la formation des agents chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap (AESH) ;
- Note de service DGER/SDEC/2024-525 du 18 septembre 2024 relative à l'emploi et aux activités des personnels chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap dans les établissements d'enseignement technique agricole ;

Textes relatifs à la scolarisation d'un élève en situation de handicap :

- Décret n° 2005-1752 du 30 décembre 2005 relatif au parcours de formation des élèves présentant un handicap (article 5) ;
- Circulaire n° 2016-117 du 8-8-2016 « Parcours de scolarisation des élèves en situation de handicap » ;
- Circulaire de rentrée 2019 « Pour une École inclusive » n° 2019-088 du 5 juin 2019 ;

Sources : Accueillir, accompagner et insérer des apprenants en situation de handicap dans une démarche inclusive <https://accesslab.ensfea.fr/>

6. Glossaire

ASH Adaptation scolaire et handicap

AESH Accompagnant des élèves en situation de handicap

AESH co Accompagnant des élèves en situation de handicap collectif (pour les Ulis)

APSH Accompagnant des personnels en situation de handicap

APESH Accompagnant des personnels enseignant en situation de handicap

ASMA Action Sociale, Culturelle, Sportive et de Loisirs du ministère de l'Agriculture

CASF Code de l'action sociale et des familles

CDAPH Commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap

DEAES Diplôme d'État d'accompagnement éducatif et social

DGER Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche

DRAAF Direction Régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt

DSDEN Direction des services départementaux de l'éducation nationale

ERSEH Enseignant référent à la scolarité des élèves en situation de handicap

EPE Équipe pluridisciplinaire d'évaluation

EPLEFPA Établissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles

ESS Équipe de suivi de la scolarisation

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

MDPH Maison départementale des personnes en situation de handicap

MIREX Mission interrégionale des examens

PIAL Pôle inclusif d'accompagnement localisé

PPS Projet personnalisé de scolarisation

SRFD Service Régional de Formation et Développement

ULIS Unité localisée pour l'inclusion scolaire (en école, en collège ou en lycée)

Annexes

Pour aller plus loin dans la connaissance du handicap

ITEP

Un Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique est un établissement médico-social qui accueille les jeunes enfants et les adolescents qui démontrent une inaptitude à adopter un comportement correspondant aux règles sociales communes. Ils éprouvent des troubles psychologiques qui les gênent dans le suivi d'une scolarité normale et leurs font avoir des attitudes inadaptées en collectivité. En règle générale, ces jeunes ne sont pas atteints de troubles mentaux ou de handicaps intellectuels.

Les ITEP ont pour mission de favoriser :

- Une action thérapeutique grâce à un suivi individualisé pour chaque jeune.
- Une action pédagogique qui vise à réconcilier les jeunes avec la scolarité et l'apprentissage.
- Une action éducative pour le développement de la personnalité et à la socialisation des enfants dans leur vie quotidienne.

L'ITEP est donc un véritable lieu de vie qui cherche à redonner à l'enfant toute sa capacité d'intégration sociale tout en respectant les particularités de son parcours personnel.

IME :

Les Instituts Médico-Éducatifs sont des établissements qui accueillent les enfants et adolescents atteints de handicap mental, ou présentant une déficience intellectuelle liée à des troubles de la personnalité, de la communication ou des troubles moteurs ou sensoriels.

Les équipes de ces établissements mettent en œuvre un accompagnement global tendant à favoriser l'intégration dans les différents domaines de la vie, de la formation générale et professionnelle.

Cet accompagnement comporte :

- l'accompagnement de la famille et de l'entourage habituel de l'enfant ou de l'adolescent ;
- les soins et les rééducations ;
- la surveillance médicale régulière, générale, ainsi que celle de la déficience et des situations de handicap ;
- l'enseignement et le soutien pour l'acquisition des connaissances et l'accès à un niveau culturel optimal ;
- des actions tendant à développer la personnalité, la communication et la socialisation.

L'IME est le terme générique qui permet de regrouper plusieurs catégories de structures qui fonctionnent en internat, en externat, en semi-internat ou en accueil temporaire.

CMP :

Le Centre médico-psychologique est un lieu de soin public sectorisé proposant des consultations médico-psychologiques et sociales à toute personne en difficulté psychique. Il existe des CMP pour enfants et adolescents et des CMP pour adultes. Les personnes sont accompagnées par une équipe pluri-professionnelle qui regroupe des soignantes et des soignants (psychiatres, psychologues, infirmières et infirmiers, orthophonistes, etc.), des professionnels du social (assistantes et assistants de service social, éducatrices et éducateurs, etc.). Si besoin, les personnes sont orientées vers des structures adaptées (centre d'accueil thérapeutique à temps partiel, hôpital de jour, unité d'hospitalisation psychiatrique). Chaque personne, en fonction de son lieu d'habitation, dépend d'un CMP particulier avec qui elle peut prendre contact directement. Les consultations en CMP sont gratuites ; elles sont entièrement financées par la sécurité sociale.

SESSAD :

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

Cette mission se traduit par :

- des interventions « directes » auprès des enfants (activités éducatives ou de rééducation, visites à domicile, observations et bilans...);
- l'accompagnement des familles ;
- des temps de travail institutionnels (réunions de synthèse, d'analyse des pratiques, d'équipe de suivi de la scolarisation...), qui permet d'assurer l'adéquation des prises en charge par le service avec le projet de vie global de l'élève et notamment du PPS ;
- des éléments d'information donnés aux enseignants de l'élève.

Selon leur spécialité et selon l'âge des enfants suivis, ces services peuvent porter des noms différents :

- Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD) pour les déficiences intellectuelles et motrices, ainsi que pour les troubles du caractère et du comportement ;
- Service de Soins et d'Aide à Domicile (SSAD) pour le polyhandicap, qui associe une déficience motrice et mentale sévère ou profonde ;
- Service d'Accompagnement Familial et d'Éducation Précoce (SAFEP) pour les déficiences auditives et visuelles graves des enfants de 0 à 3 ans ;
- Service de Soutien à l'Education Familiale et à la Scolarisation (SSEFS) pour les déficiences auditives graves des enfants de plus de 3 ans ;
- Service d'Aide à l'Acquisition de l'Autonomie et à la Scolarisation (SAAAS) pour les déficiences visuelles graves des enfants de plus de 3 ans.

L'orientation pour l'accompagnement d'un SESSAD pour un élève handicapé est décidée par la CDAPH, dans le cadre du PPS.

COMMENT SONT ORGANISÉS LES SESSAD ?

Les Équipes Pluridisciplinaires (Psychologues, Médecins, Aides Médico-Pédagogiques...) interviennent au domicile familial de l'enfant ou de l'adolescent, à la crèche, à l'école, au centre de loisirs ou encore dans les locaux du SESSAD, si la nature de l'intervention et la proximité s'y prêtent. Leur souplesse et leur mobilité permettent d'assurer un accompagnement à la fois éducatif et thérapeutique, quels que soient l'âge et le handicap de l'enfant. Le soutien apporté prend des formes différentes, selon les besoins de l'enfant. Dans le cadre d'une scolarisation individuelle, il peut comprendre des actes médicaux spécialisés, des rééducations dans divers domaines : Kiné, Orthopédie, Psychomotricité, ...

Institut lié à un type de Handicap

Ce sont des établissements médico-sociaux qui accueillent des enfants porteurs d'un type de handicap de la naissance jusqu'au terme d'un parcours de formation.

Sur notification de la Maison Départementale de l'Autonomie, ces instituts proposent un accompagnement global de l'enfant et de sa famille (environnement scolaire, familial, social...).

Les différentes modalités d'accompagnement, sont proposées en fonction des besoins de chaque enfant, et coconstruites avec la famille. Annexes

Qu'est-ce que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

Une procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est engagée à l'occasion de l'instruction de toute demande d'attribution ou de renouvellement de l'AAH. (allocation aux adultes handicapés)

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap (PCH), à l'allocation compensatrice pour tierce personne (ACTP) ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) à l'égard des jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Cette reconnaissance n'est valable que pendant la durée du stage.

Qui est concerné par la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Est considérée comme travailleur handicapé « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

Que signifie être reconnu travailleur handicapé ?

Demander la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Cette reconnaissance s'accompagne d'une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle (CRP).

La CDAPH peut ne pas reconnaître la qualité de travailleur handicapé. Dans ce cas, elle conclut soit à l'impossibilité d'accéder à tout travail soit, à l'inverse, à la possibilité d'accéder normalement à un travail (absence de handicap reconnu).

Quelles sont les mesures spécifiques liées à la reconnaissance de travailleur handicapé ?

Être reconnu travailleur handicapé permet, notamment, de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- l'obligation d'emploi ;
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique (lien vers la fiche « Handicap : accès à la fonction publique ») ;
- les aides de l'Agefiph (lien vers la fiche « Les aides de l'Agefiph »).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.).

En cas de licenciement, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés et, plus généralement, pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée du préavis.

Comment être reconnu travailleur handicapé ?

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide du formulaire Cerfa n°15692*01, du certificat médical Cerfa n°13878*01, et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles en remplissant le formulaire de demande unique.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès des « Maisons départementales des personnes handicapées » (MDPH) constituées dans chaque département et qui exercent, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du Conseil départemental (ex-Conseil général).

Le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé d'initier la demande par son intermédiaire.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH.

Sur la base de cette évaluation, des préconisations sont formalisées dans un plan personnalisé de compensation (PPC). La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), au regard du PPC. La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

Certaines personnes, n'ont pas besoin de faire la demande de RQTH pour bénéficier automatiquement des mêmes droits :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

La RQTH est accordée pour une durée déterminée, et c'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire.

RQTH et formation professionnelle

Puisque vous suivrez des élèves et des étudiants dans des formations professionnelles, il est intéressant de réfléchir dès que possible au besoin d'une RQTH pour la future vie professionnelle du jeune. Les allers-retours entre les enseignants des disciplines professionnelles, les périodes de stage et les quelques ESS de la scolarité du jeune accompagné peuvent permettre la mise en place d'une demande de RQTH avec plus d'informations et dès le début de la vie professionnelle de l'élève.

ESAT

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/esat-etablissements-ou-services-d-aide-par-le-travail>

Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) (couramment encore appelés « centres d'aide par le travail » ou CAT) sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

Qui peut être accueilli dans un ESAT ?

Les établissements ou services d'aide par le travail accueillent des personnes handicapées dont la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne leur permettent, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel, ni de travailler dans une entreprise ordinaire ou dans une entreprise adaptée (ex. atelier protégé) ou pour le compte d'un centre de distribution de travail à domicile (CDTD), ni d'exercer une activité professionnelle indépendante. Ils leur offrent des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel, ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif, en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social.

La personne handicapée qui souhaite bénéficier d'une orientation professionnelle doit en faire la demande à la CDAPH en utilisant le formulaire de demande unique.

La commission prend une décision provisoire d'orientation. À l'issue de la période d'essai (habituellement de 6 mois) au sein de l'ESAT, la commission prononce la décision définitive d'admission. La période d'essai peut être réduite ou prolongée selon le cas.

Les ESAT relèvent du milieu « protégé », par opposition au milieu « ordinaire » de travail. Ils mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, ainsi que des actions

éducatives d'accès à l'autonomie et d'implication dans la vie sociale, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent.

L'orientation dans un ESAT vaut reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En principe, la personne handicapée doit être âgée d'au moins 20 ans ; toutefois, à titre exceptionnel, une personne handicapée peut être admise en ESAT dès l'âge de 16 ans.

Dans les conditions précisées par les articles R. 146-31 à R. 146-31-5 du code de l'action sociale et des familles, des périodes de mises en situation en milieu professionnel peuvent être prescrites, au bénéfice des personnes handicapées, dans les établissements ou services d'aide par le travail.

Ces périodes ont pour objet, en fonction du projet de vie de la personne concernée, soit de compléter ou de confirmer l'évaluation faite par l'équipe pluridisciplinaire chargée, au sein de la MDPH, d'évaluer les besoins de compensation de la personne handicapée, soit de mettre en œuvre les décisions d'orientation professionnelle prises par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Ces périodes de mise en situation en milieu professionnel font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire et l'établissement ou service dans lequel il effectue la mise en situation professionnelle ; cette convention est conforme au modèle fixé par l'arrêté du 28 mars 2017 cité en référence, en vigueur depuis le 8 avril 2017.

Comment fonctionnent les ESAT ?

La création des ESAT est autorisée par arrêté du préfet, qui fixe le nombre de places. Ils peuvent être publics ou privés.

En raison de leur double vocation (mise au travail et soutien médico-social), les ESAT disposent de personnels d'encadrement des activités de production et de travailleurs sociaux assurant les soutiens éducatifs et ce grâce à un budget de fonctionnement financé par les crédits d'action sociale de l'État.

Les dispositions du Code du travail s'appliquent aux ESAT en ce qui concerne l'hygiène, la sécurité et la médecine du travail.

Au plus tard le 30 avril de chaque année, les ESAT doivent présenter à l'Agence régionale de santé (ARS) un rapport sur leur politique en faveur des travailleurs handicapés qu'ils accueillent, en particulier en matière de rémunération garantie versée et de mise en œuvre d'actions de formation.

Quel est le statut des personnes accueillies en ESAT ?

La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement.

Cependant, elle doit signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail, conforme au modèle figurant à l'annexe 3.9 du Code de l'action sociale et des familles.

Ce contrat est conclu pour une durée d'un an et est reconduit chaque année par tacite reconduction.

Droit à congé

Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT peuvent bénéficier du congé de présence parentale et ont accès, depuis le 1er janvier 2007, dans les conditions fixées par les articles R. 243-12 et R. 243-13 du Code de l'action sociale et des familles, à certains droits à congé

prévus par le Code du travail et à la validation des acquis de leur expérience.

Ils bénéficient également, lorsqu'ils justifient d'un mois de présence dans l'ESAT, d'un congé annuel, qui donne lieu au versement de la rémunération garantie (voir ci-dessous) et dont la durée est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil en ESAT ; la durée totale de ce congé, qui ne peut excéder 30 jours ouvrables, peut être augmentée de 3 jours mobiles, dont l'attribution est laissée à l'appréciation du directeur de l'ESAT.

Le travailleur handicapé accueilli en ESAT a également droit :

- à un congé de 24 heures minimum, pour chaque action de validation des acquis de l'expérience (VAE), pendant la durée duquel il a droit au maintien de sa rémunération garantie. La durée de ce congé ne peut être imputée sur la durée du congé annuel mentionné ci-dessus ; elle est assimilée à un temps d'activité à caractère professionnel pour la détermination des droits de l'intéressé en matière de congé annuel ou de tout autre droit ou avantage subordonné à une condition d'ancienneté dans l'ESAT ;
- lorsqu'il accède à une action de formation professionnelle, à un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité à caractère professionnel et pendant la durée duquel il bénéficie du maintien de sa rémunération garantie. Accès à la formation et VAE.

Les ESAT mettent en œuvre ou favorisent l'accès à des actions d'entretien des connaissances, de maintien des acquis scolaires et de formation professionnelle, au bénéfice des personnes handicapées qu'ils accueillent.

Les travailleurs handicapés accueillis en ESAT ont également accès à la validation des acquis de l'expérience, qui vise à leur permettre d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, dès lors qu'ils peuvent se prévaloir d'une expérience à caractère professionnel d'au moins 3 ans en lien avec la certification visée. Les travailleurs handicapés bénéficient du régime de droit commun de validation des acquis de l'expérience déterminé par le certificateur dont relève la certification visée et, le cas échéant, des aménagements d'épreuves liés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions qui précèdent sont fixées par les articles D. 243-14 à D. 243-31 du Code de l'action sociale et des familles.

La personne d'au moins 16 ans admise en ESAT, ayant conclu un contrat de soutien et d'aide par le travail, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF). Celui-ci est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et mobilisé par le titulaire ou son représentant légal afin qu'il puisse suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire ou de son représentant légal. Les dispositions applicables, issues de la loi du 8 août 2016 citée en référence, figurent aux articles L. 6323-33 à L. 6323-41 du code du travail.

Rémunération garantie

Tout travailleur handicapé accueilli dans un ESAT a droit à une « rémunération garantie » (qui s'est substituée à l'ancienne « garantie de ressources ») versée par l'établissement ou le service d'aide par le travail qui l'accueille et qui tient compte du caractère à temps plein ou à temps partiel de l'activité qu'il exerce.

Cette rémunération est versée dès l'admission en période d'essai du travailleur handicapé sous réserve de la conclusion du contrat de soutien et d'aide par le travail.

Pour les travailleurs handicapés admis dans un ESAT qui exercent une activité à caractère professionnel à temps plein, le montant de cette rémunération garantie est compris entre 55,7 % et 110,7 % du SMIC (ces taux s'appliquent aux droits ouverts en matière de rémunération garantie pour la période courant à compter du 1/1/2018) ; l'exercice d'une activité à temps partiel, quelle qu'en soit la durée, entraîne une réduction proportionnelle du montant de cette rémunération garantie. Afin d'aider les ESAT à la financer, l'Etat verse une « aide au poste » pour chaque personne handicapée accueillie.

Lorsque le travailleur handicapé accueilli en ESAT accède à une action de formation professionnelle, il bénéficie d'un congé de formation qui le dispense en tout ou partie de l'exercice de son activité à caractère professionnel. Pendant la durée de ce congé de formation, le travailleur handicapé bénéficie du maintien de sa rémunération garantie.

Les modalités de fixation de cette rémunération garantie sont précisées par les articles R. 243-5, R. 243-6 et R. 243-7 du Code de l'action sociale et des familles.

L'ESAT peut, en application de l'article R. 314-5 du code de l'action sociale et des familles, décider d'affecter une partie de son excédent d'exploitation à l'intéressement des travailleurs handicapés. Dans ce cas, le montant de la prime versée à ce titre à chacun de ceux-ci est limité à un plafond égal à 10 % du montant total annuel de la part de rémunération garantie directement financée par l'ESAT pour ce même travailleur au cours de l'exercice au titre duquel l'excédent d'exploitation est constaté. Cette prime d'intéressement à l'excédent d'exploitation, qui doit être portée sur le bulletin de paie correspondant au mois de son versement, est assujettie au versement des cotisations dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales. La part de cotisations incombant à l'ESAT ne donne pas lieu à compensation par l'Etat.

Lorsqu'elle est versée, cette prime d'intéressement n'entre pas en compte pour l'attribution de l'allocation aux adultes handicapés.

Mise à disposition d'une entreprise

Lorsque l'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail est susceptible de favoriser l'épanouissement personnel et professionnel et de développer la capacité d'emploi de travailleurs handicapés admis dans un ESAT, cet établissement ou ce service peut, avec l'accord des intéressés et dans les conditions définies par les articles R. 344-16 à R. 344-21 du Code de l'action sociale et des familles, mettre une ou plusieurs personnes handicapées à la disposition d'une entreprise, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une association ou de toute autre personne morale de droit public ou de droit privé ainsi qu'auprès d'une personne physique.

Quelles que soient les modalités d'exercice de cette activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail, les travailleurs handicapés concernés continuent à bénéficier d'un accompagnement médico-social et professionnel assuré par l'établissement ou le service d'aide par le travail auquel ils demeurent rattachés.

Un contrat écrit doit obligatoirement être passé entre l'ESAT et la personne physique ou morale auprès de laquelle la mise à disposition est réalisée. Ce contrat doit comporter l'ensemble des mentions obligatoires visées à l'article R. 344-17 du code de l'action sociale et des familles.

Lorsqu'il porte sur la mise à disposition individuelle d'un ou plusieurs travailleurs handicapés nommément désignés, sa durée est au maximum de 2 ans et il doit être communiqué à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) dans les quinze jours qui

suivent sa signature. La prolongation au-delà de deux ans de cette mise à disposition du travailleur handicapé est subordonnée à l'accord de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Cet accord est demandé par le directeur de l'ESAT.

Les personnes handicapées nécessitant un accompagnement médico-social pour s'insérer durablement dans le marché du travail, en particulier les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT et ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail, peuvent bénéficier du dispositif d'emploi accompagné.

Embauche en milieu ordinaire :

Lorsqu'une personne handicapée accueillie dans un ESAT conclut un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat de travail à durée déterminée (CDD), un contrat de travail temporaire, un contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), un contrat unique d'insertion-contrat initiative-emploi (CUI-CIE), un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation, elle peut bénéficier, avec son accord ou celui de son représentant légal, d'une convention passée entre l'ESAT, son employeur et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale. Cette convention précise les modalités de l'aide apportée par l'établissement ou le service d'aide par le travail et éventuellement le service d'accompagnement à la vie sociale au travailleur handicapé et à son employeur pendant la durée du contrat de travail dans la limite d'une durée maximale d'un an renouvelable deux fois pour cette même durée.

En cas de rupture de ce contrat de travail ou lorsqu'elle n'est pas définitivement recrutée par l'employeur au terme de celui-ci, la personne handicapée est réintégrée de plein droit dans l'ESAT d'origine ou, à défaut, dans un autre ESAT avec lequel un accord a été conclu à cet effet. La convention mentionnée ci-dessus prévoit également les modalités de cette réintégration.

Les entreprises du « milieu ordinaire » de travail qui recrutent une personne handicapée sortant d'un Esat peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide de l'Agefiph. Pour toutes précisions sur cette aide, il convient de prendre contact avec la délégation régionale compétente.