AVIS CHSCT 40 – 1er juillet 2020

Mise en place des Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés

A travers la visite au collège Victor Duruy à Mont de Marsan, le CHSCTD des Landes a pu faire une analyse de la mise en place d'un PIAL dans notre département.
Il est à noter que le PIAL avait comme support un collège d'Education Prioritaire (REP+) dans lequel des pratiques d'inclusion et d'accompagnement sont le quotidien des équipes pédagogiques. Malgré des conditions de mise en place peu favorable, l'équipe de direction a valorisé l'existant en faisant appel à ses ressources propres et à son expérience.
Même si le bilan semble positif, des questions subsistent sur la mise en place des PIAL dans les autres établissements. Les avis qui vont suivre découlent de ce questionnement et sont le reflet d'un constat parfois amer sur la mise en place de réforme insuffisamment concertées.
Ces avis vont s'appuyer autour de plusieurs domaines :

- Le bilan du vécu de la mise en place
- Les moyens mis en œuvre
- Le futur ou les futurs du PIAL

Avis 1 La direction

Concernant la mise en place du PIAL par les personnels de direction, le CHSCT40 fait le constat que l'information n'est parvenue que très tardivement par une circulaire au mois de juin (Circulaire n°2019-088 du 5-6-2019) pour application en septembre de la même année. De plus les moyens n'ont été octroyés que fin août à quelques jours de la rentrée scolaire. Avant le départ en vacances d'été, il n'a donc pas été possible de répartir les élèves afin d'élaborer les emplois de temps. (en jeu aussi ceux des AESH)

Le CHSCTD 40 demande que :

- les conditions de travail des personnels de direction soient davantage prises en compte pour la mise en place de ce type de dispositifs et plus largement des réformes ;
- en raison des conditions particulières pour cette année scolaire, les personnels de direction doivent être davantage associés à la faisabilité sur le terrain des décisions prises.
- les missions de gestion administrative au sein du PIAL, telles que l'élaboration des emplois du temps, la gestion des absences des AESH même ponctuelles doivent rester de la responsabilité de l'équipe de direction.

Avis 2 : La coordination d'un PIAL

Concernant la coordination du PIAL, l'équipe de direction a fait plusieurs choix importants. La recherche de la coordinatrice a fait l'objet d'un appel à candidature volontaire parmi les personnels du collège. Afin de ne pas alourdir la charge de travail de la coordinatrice ULIS, sa candidature n'a pas été retenue. La situation du collège, appartenant à l'Éducation Prioritaire (REP+) a facilité le recrutement d'une candidate parmi les enseignants. De part cette situation, la candidate n'a pas souhaité de moyens particuliers. La coordinatrice s'est vue doté d'une ½ IMP. Le rôle de la coordinatrice s'est limité à une mission pédagogique et non administrative telle que l'élaboration des emplois du temps des AESH.
C'est pourquoi le CHSCT40 demande que pour tous les PIALs du département :

- la désignation du coordinateur soit organisée par appel à candidature en suivant des critères départementaux préalablement établis, certainement hors ULIS ;

- Les missions de la coordinatrice se limitent à une approche pédagogique :
    - participer aux ESS,
    - assurer la liaison entre les différents acteurs du PIAL (enseignants, AESH, élèves, parents et équipe de direction) ;
    - accompagner les familles et les élèves,
    - accompagner et conseiller les AESH dans leurs difficultés,
    - établir les besoins en formation au sein du PIAL ;
- La partie administrative (établissement des emplois du temps, gestions des absences même ponctuelles) doit rester à la charge de l'équipe de direction ;
- une formation spécifique soit proposée aux coordinateurs (trices).
- des locaux équipés soient prévus et identifiés au sein de l'établissement pour la coordination.
- des moyens de communication (ligne téléphonique vers l'extérieur ou un téléphone portable spécifique, un ordinateur avec connexion internet, …) soient prévus pour la coordination.
- comme pour la coordination d'un ULIS, une dotation horaire suffisante et non une prime type IMP soit attribuée pour réaliser le travail nécessaire. C'est d'abord du temps qu'ont besoin les coordinateurs (trices) afin de remplir leurs missions.
- Dans le cadre d'un fonctionnement en PIAL inter degré, une décharge complète type coordination SEGPA doit être mise en place.

<u>Avis 3</u> : Les AESH

Durant la visite, la table ronde et les échanges avec les différents personnels au sein du PIAL du collège Victor Duruy, ont montré que les AESH sont la pierre angulaire du dispositif d'inclusion. Le CHSCTD 40 a bien entendu que les moyens ont été octroyés en fonction de l'existant au collège durant l'année précédente et que ces moyens peuvent varier au fil des décisions de la MDPH avec de nouvelles validations de dossiers.
L'accompagnement à l'inclusion des élèves relevant du PIAL ne peut se faire qu'à travers la présence et la disponibilité des AESH. Il est donc important qu'elles soient présentes en nombre suffisant.
Les AESH ont exprimé :

- le besoin en formation non satisfait ;
- un manque de temps afin de préparer leur intervention auprès des élèves du PIAL et d'échanger sur leurs pratiques ;
- l'absence de locaux afin de permettre un meilleur accompagnement d'une élève en situation duelle si besoin ;
- leur besoin d'accéder à des ressources et des conseils provenant d'un référent extérieur à l'établissement.

C'est pourquoi, le CHSCT40 demande que :

- les AESH puissent bénéficier de formations complètes animées par des spécialistes sur des pathologies susceptibles d'être rencontrées
- la quotité horaire des AESH soit augmentée afin de disposer d'un temps de préparation, d'échanges pour favoriser l'inclusion des élèves ; un volume de 3h par semaine semble raisonnable pour le permettre ;
- un local soit prévu au sein de l'établissement pour accompagner l'élève en situation duelle si besoin ;
- en raison de la situation sociale défavorable de certaines AESH, les AESH disposent des moyens matériels nécessaires à la préparation de leur travail
- chacune des AESH dispose d'une messagerie professionnelle et puisse y accéder depuis son lieu de travail comme tout personnel de l'Éducation Nationale ;

- chaque établissement distribue à chaque AESH, à la rentrée, une pochette contenant des informations sur le service de médecine de prévention, AS du personnel, aides possibles de l'Action Sociale, les outils d'hygiène de santé et sécurité au travail ainsi que du rôle d'un CHSCT.
- Au moins un poste d'AESH référent soit créé dans le département comme le prévoyait la circulaire nationale (Circulaire n°2019-088 du 5-6-2019)

Au collège Duruy, l'absence d'une AESH a perturbé gravement le fonctionnement du PIAL et a reporté l'ensemble du dispositif sur les AESH restantes. Il a été constaté également que tous les besoins des élèves n'étaient alors pas satisfaits et qu'un certain degré d'inventivité a permis d'améliorer le fonctionnement.
Pour autant, une telle situation ne peut perdurer.

C'est pourquoi le CHSCTD 40 demande :

- qu'un contingent d'AESH remplaçants soit prévu pour pallier aux absences. Ces AESH pourront être rattachés à un PIAL et pourront ainsi effectuer des missions de remplacement. Dans ce cas, sur le contrat devra figurer un article relatif au remboursement des frais de déplacement en application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et de la circulaire n'°2156-228 du13/01/2016.
- que les missions stipulées sur leur contrat soient respectées car il n'est pas envisageable de leur en confier d'autres.

<u>Avis 4</u> : Le futur PIAL inter degré

Le futur annoncé du PIAL est de devenir un dispositif PIAL inter degré.
La visite du PIAL au collège Victor DURUY montre que cette mise en place s'est faite dans la précipitation sans concertation, à partir d'une circulaire nationale rédigé en juin 2019 pour une application en septembre 2019 et avec l'octroi tardif de moyens.
L'année scolaire 2019-2020 s'est déroulée dans des conditions particulières en raison du confinement lié à la pandémie de Covid 19. Le fonctionnement du dispositif PIAL n'a pas pu faire ces preuves pendant le dernier tiers de l'année scolaire.
Le calendrier officiel annonce le déploiement du PIAL Inter degré dès la rentrée de septembre 2020.
La coordinatrice et les AESH devront intervenir et gérer des situations aussi bien dans les écoles du 1er degré avec leurs spécificités de fonctionnement et les établissements du 2nd de gré qui ont des spécificités bien différentes.

A travers les avis précédents, le CHSCTD 40 démontre que les conditions de mise en place du PIAL a eu des conséquences non négligeables sur les conditions de travail de tous les personnels du dispositif PIAL de l'établissement.
Le CHSCTD constate qu'à la fin de la première année de fonctionnement, il n'est pas prévu de faire un bilan du dispositif.

Le CHSCTD 40 demande qu'en préambule au déploiement des PIAL Inter degré dans notre département :

- un bilan soit fait du déploiement des dispositifs PIAL dans notre département et qu'il soit communiqué aux différents acteurs puis présenté en instances (CTSD et CDEN) ;
- le déploiement du dispositif PIAL Inter degré soit reporté d'une année sur notre département afin de permettre une étude d'impact sur les conditions de travail de la coordinatrice (teur) du PIAL Inter degré ;
- la coordinatrice du PIAL Inter degré bénéficie d'un statut type coordinateur SEGPA avec un temps plein uniquement dédié au PIAL

- les missions de coordination PIAL soient établies suivant des critères départementaux pour éviter des dérives possibles dans certains établissements ;
- les AESH qui interviendront en inter degré bénéficient d'une prise en charge sur leur temps de travail pour leur déplacement
- qu'un contingent d'AESH remplaçants soit prévu pour pallier aux absences. Ces AESH pourront être rattachés à un PIAL et effectuer ainsi des missions de remplacement. Dans ce cas, sur le contrat devra figurer un article relatif au remboursement des frais de déplacement en application du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et de la circulaire n'°2156-228 du13/01/2016.
- que les missions stipulées sur leur contrat soient respectées car il n'est pas envisageable de leur en confier d'autres.

Avis 5 : Politique hygiène et sécurité au sein de l'établissement

Après la succession de réformes mises en place, la charge de travail de l'équipe de direction ne lui a pas permis de prioriser le volet hygiène, sécurité et santé au travail.
Pour autant, l'équipe de direction ne néglige pas la gestion des risques qui se présentent puisque chacun est géré et une solution est trouvée à partir du moment où c'est de la responsabilité du collège.

Conformément aux exigences règlementaires, les outils de la politique hygiène et sécurité sont présents mais pas exploités.

Le CHSCTD 40 demande :

- Que soit réalisée une communication (orale ou écrite) auprès des personnels de l'établissement au sujet des outils à leur disposition en ce domaine.
- Qu'une aide soit apportée à l'équipe de direction pour évaluer les risques dans chaque unité de travail de l'établissement, retranscrire les dangers rencontrés et traités dans le DUERP.

De façon plus générale, comme constaté tout au long des différentes visites organisées dans les établissements du second degré de notre département, les formations en matière de politique hygiène, sécurité et santé au travail ont été mise en place et suivies. Pour autant sur le terrain, les dossiers n'avancent pas.

Le CHSCTD 40 demande qu'un sondage soit effectué auprès des collèges landais afin de :
- recenser l'existant,
- recenser les besoins d'aide des équipes de direction afin de pouvoir compléter les DUERP et d'établir une politique de prévention des risques spécifiques à chaque établissement.