

GT fiches SST

Avis 1 : Guide Accueil des élèves à besoins éducatifs particuliers et accompagnement des personnels

Pour les personnels comme pour les enfants en situation de handicap et/ou élèves à comportement hautement perturbateur et leurs familles, la situation actuelle n'est plus tenable, l'école ne parvient plus à accueillir comme il se doit les élèves qui lui sont confiés. Il y a urgence à donner les moyens nécessaires pour que l'école fonctionne.

Dans notre département, l'accompagnement des équipes doit être précisé en début de chaque année scolaire pour ne plus laisser les personnels démunis, souvent en situation de souffrance professionnelle comme le montrent les nombreuses remontées via le registre santé et sécurité au travail notamment et les témoignages qui nous ont été confiés lors des visites de la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de travail.

Les membres de la formation spécialisée demandent qu'un guide à destination de toutes les écoles soit proposé et qu'une présentation de cet outil soit faite aux directeurs et directrices d'école en réunion de rentrée au sein de chaque circonscription.

Cet outil départemental doit comporter au moins deux volets :

- **Accompagnement des équipes qui accueillent des EBEP** : présentation des ressources humaines SDEI et leur rôle, l'assistance sociale en faveur des élèves, les noms et coordonnées des médecins scolaires, des Psy EN, l'accompagnement prévu au sein des circonscriptions, les procédures d'information préoccupante.
- **Protection de la santé et des conditions de travail des agents** : procédure de signalement SST, Fait établissement, procédure dépôt de plainte et de demande de protection fonctionnelle. Les noms et coordonnées du médecin du travail, de l'assistante sociale en faveur des personnels, le réseau PAS.

Les équipes ne doivent plus avoir à porter seules l'accompagnement des familles et afin que les équipes en souffrance soient et se sentent accompagnées, une véritable interface efficace doit pouvoir être rapidement mise en place entre l'école, les familles et l'administration.

Réponse

La situation des élèves dans le champ du handicap et/ou perturbateur est traitée au plus haut niveau dans le cadre de l'évaluation de l'école inclusive vers l'école pour tous. Les transformations des PIAL en PAS permettent des prises en charge de situations de manière pluridisciplinaire et selon des protocoles optimisés. Cependant, un groupe de travail destiné à relire un document relatant toutes les solutions et dispositifs existants, sera organisé au cours du 1^{er} trimestre 2024-2025.

Avis 2 : Prévention des risques psycho sociaux

Les membres de la F3SCT demandent que les IEN, les chefs d'établissements et chefs de service aient connaissance des risques psycho-sociaux et de leur responsabilité sur la santé et le bien-être au travail de leurs personnels afin de prévenir les situations problématiques qui émergent dans les signalements SST.

Les membres de la formation spécialisée requièrent le déclenchement d'une enquête administrative par l'administration, lorsque plusieurs agents signalent l'incidence néfaste d'une politique de management de la part de leur chef de service sur leur santé ou sur leurs conditions de travail.

Réponse

Si les faits semblent avérés, l'administration dispose d'une série de réponses pouvant être activées en dehors de toute enquête préalable. Des protocoles de prise en charge des risques psycho-sociaux existent de façon graduée. Le déclenchement d'une enquête administrative ne peut pas revêtir un caractère automatique. En effet, elle n'a vocation qu'à éclairer une situation lorsque la matérialité des faits n'a pas été déterminée.

Avis 3 : Brigade de remplacement des AESH :

Comme cela existe dans d'autres départements, les membres de la F3SCT sollicitent la création d'une "brigade de remplacement AESH" au sein de chaque PIAL, composée exclusivement de volontaires, pour pallier les absences de ces personnels indispensables à la réussite des élèves en situation de handicap.

La création de la mission de remplacement s'assortira d'une compensation financière ou horaire.

Réponse

Une brigade de remplaçant n'est envisageable que si la majorité des besoins est préalablement couverte. Le département du Lot-et-Garonne figure parmi ceux qui notifient le plus la présence d'un AESH, y compris lorsque la situation nécessite d'autres types de mesures. C'est un aspect de la problématique qu'il convient de travailler. Une réflexion, en lien avec le conseil départemental et l'ARS, est en cours. Une situation revenue à la normal pourrait permettre d'envisager la création d'une telle brigade.

Avis 4 : Reconnaissance professionnelle des AESH

Les AESH sont membres à part entière de la communauté éducative. Il n'est donc pas admissible qu'ils ou elles soient exclus de certaines classes ou cours.

Les membres de la Formation Spécialisée demandent à ce que chaque établissement ou école prennent pleinement conscience que les AESH doivent pouvoir avoir accès aux classes des élèves bénéficiant de leur accompagnement et aux espaces communs (salles des maîtres, toilettes, accès au photocopieur...). Le matériel et les outils nécessaires à leur fonction doivent leur être fournis (matériel pédagogique, outils numériques, documents de suivi de l'élève...). De même, pour que ces personnels soient ou se sentent pleinement reconnus, il sera rappelé aux écoles et établissements l'importance d'échanges réguliers entre professionnels, propices à la collaboration et à l'accompagnement des élèves.

Réponse

Les AESH sont des membres à part entière de la communauté éducative et des personnels de l'Education Nationale, au même titre que les enseignants, avec des missions bien définies. Un budget, pris sur le fonctionnement de l'école ou de l'établissement, doit lui être alloué si besoin, pour l'achat de matériels et outils nécessaires dans l'accompagnement de ou des élèves suivis. Il est également rappelé que leurs missions s'effectuent aux côtés des élèves accompagnés et qu'à ce titre, une collaboration étroite doit être mise en place avec le ou les enseignants concernés.

Le guide AESH rappelle ces éléments tout en soulignant que l'AESH n'a bien pour mission que de faire gagner l'élève en autonomie. Tout équipement n'aura pour vocation qu'à atteindre cet objectif.

Avis 5 : Recrutement à temps plein des AESH :

Afin de réduire le cumul d'emploi des AESH, les représentants des personnels en F3SCT préconisent que le recrutement à temps plein des AESH devienne la norme, mettant fin aux temps partiels imposés et subis.

Les représentants du F3SCT demandent que le temps plein des AESH corresponde à un temps

maximum hebdomadaire d'accompagnement d'élève(s) en situation de handicap permettant d'exercer auprès des élèves à hauteur des notifications, incluant toutes les activités dont la présence aux interclasses, récréations, les temps de concertation avec l'équipe éducative, les temps de préparation, les temps pour la formation continue, et, le cas échéant, le temps de déplacement entre plusieurs établissements.

La répartition de la quotité horaire doit tenir compte de la pénibilité de certaines tâches à accomplir.

Réponse

Cet avis relève d'une décision au niveau national. Les récentes évolutions règlementaires vont dans le sens d'une augmentation du temps de travail des AESH (prise en charge par l'État du temps méridien par exemple).

Avis 6 : Connaître le rôle et la mission de la FSSCT :

Lors de nos visites dans les écoles, nous faisons le constat que très peu de directrices ou directeurs d'école et d'enseignant connaissent le rôle, voire jusqu'à l'existence même de la FSSCT. Nous pensons que l'information sur cette instance doit être améliorée auprès des écoles.

La FSSCT demande à son président une parution au COEE d'une affiche présentant la FSSCT et son rôle, qu'à chaque première réunion de directeurs d'école, les IEN assistés de leur conseiller de prévention de circonscription distribue cette affiche, qu'à chaque rentrée, les enseignants des établissements du second degré en prennent connaissance et enfin que ces informations soient affichées dans chaque école et établissement.

Réponse

Une communication via le COEE sera faite début septembre afin de présenter la FSSCT et son rôle. Lors des réunions des directeurs, les assistants de prévention de chaque circonscription rappelleront les missions de l'instance.

Avis 7: Vigilance et accompagnement des personnels suite à des agressions physiques.

Devant la recrudescence de signalements sur le Registre Santé et sécurité au travail pour agression physique et les risques de traumatisme que ces situations impliquent, la F3SCT demande qu'une vigilance particulière soit exercée concernant les personnels, et ce notamment pour les personnels itinérants exerçant des missions de remplacement pour que celles qui leur seront confiées à l'issue d'un signalement d'une agression physique en tiennent compte.

Réponse

Une vigilance doit être portée sur les personnels remplaçants ayant été victimes d'agression physique, portant notamment sur leur affectation. Les personnels ne doivent pas hésiter à demander un rendez-vous à leur supérieur hiérarchique afin de faire un point sur leur reprise et leur besoin en accompagnement si nécessaire.

Avis 8 : Recrutement AESH référent :

6 AESH référents exercent actuellement sur notre département et se répartissent ainsi 21 PIAL du département, avec 2 jours et demi de décharge sans remplacement prévu. Les membres de la F3SCT demandent le recrutement d'un référent AESH par PIAL et un temps de décharge effectif afin de leur permettre d'assurer leur mission de personne ressource auprès des AESH en apportant :

- un appui méthodologique aux accompagnants d'élèves en situation de handicap,
- un soutien spécifique à ceux nouvellement nommés.
- leur participation à la formation initiale et continue des AESH en repérant des besoins spécifiques ou en apportant un témoignage d'expérience ;

- leur contribution à l'élaboration d'outils, et leur partage ;
- leur soutien auprès des AESH qui en font la demande.

Réponse

Un AESH référent accompagnera un élève à raison de 23.5 heures par semaine. A cela s'ajoute, et sur la base du volontariat, une mission de référent pour une durée de 9h par semaine. Le département, depuis 4 années, a créé un nombre important d'AESH référent. Ce nombre à vocation a évolué en fonction de la modification de la cartographie des PIAL.