

CAPN AS 27 septembre 2016 Déclaration SNASEN UNSA

En deux parties :

1. Général

Le snasen dénonce que la capn ne se soit pas tenue avant la rentrée scolaire et que par conséquent le mouvement ait eu lieu sans l'avis consultatif des commissaires paritaires.

Le SNASEN UNSA a porté avec sa fédération l'ambition de la refondation d'une école inclusive, plus bienveillante et plus juste, convaincu que le service social auprès des élèves et des personnels gagnerait en légitimité du fait de sa contribution directe à la mission éducative, y compris en prévention précoce. C'est à ce titre que notre syndicat a été force de propositions depuis le début du processus de concertation.

Les personnels sociaux du MENESR que nous représentons voient pourtant arriver la fin du quinquennat avec une certaine amertume et l'espoir d'aboutir à une solution partagée s'amenuiser.

Le service social des élèves reste sans feuille de route nationale, à la merci des expérimentations académiques du service social dans les écoles primaires à moyens constants et des redéploiements consécutifs

La politique sociale en faveur de personnels totalement négligée dans le cadre de la refondation laisse le service social en charge des personnels exsangue et sans pilotage nationale

Le service social des étudiants voit pour sa part les pratiques gestionnaires prendre le dessus sur la nécessaire qualité de l'accompagnement social, favorisant une mise en concurrence des CROUS aux dépens de l'intérêt des étudiants et des personnels accompagnés.

Le SNASEN UNSA restera mobilisé pour continuer de réclamer l'octroi de moyens minimums pour l'exercice des missions du service social.

Cet automne 2016 ouvrira les négociations sur la revalorisation en catégorie A de la filière sociale décidée dans le cadre du PPCR que le SNASEN UNSA réclamait de ses vœux.

Notre syndicat s'investira pour obtenir de réelles perspectives de revalorisation salariale et statutaire pour les personnels sociaux qu'il représente.

Il est temps en effet que nos professions obtiennent la juste reconnaissance qui leur manque aujourd'hui y compris au sein de notre ministère

Deux exemples symptomatiques :

- Le taux de promotion de grades fixé par la direction de la fonction publique pour l'ensemble du CIGEM des personnels sociaux en baisse de 1% pour les 3 prochaines années ce qui va creuser encore plus l'écart avec les collègues de la fonction publique territoriale qui déroulent une carrière sur deux grades beaucoup plus avantageuse (accès au grade d'ASP après 8 ans d'ancienneté en moyenne). Le SNASEN UNSA réclame que notre ministère sollicite pour ses personnels sociaux un taux dérogatoire auprès du Ministère des affaires sociales, possibilité que comme le prévoit le décret de 2012
- Les taux indécents du RIFSEEP fixées par le Ministère de la fonction publique pour la filière sociale que le MENESR applique depuis des années à ses personnels

sociaux sans aucune politique de valorisation ce qui a creusé l'écart avec les autres personnels de catégorie B du ministère d'une part et avec les autres personnels sociaux au sein du CIGEM d'autre part (plus de 1000€ en dessous de la moyenne interministérielle)

Le SNASEN UNSA dénonce les inégalités de traitement et les nombreuses injustices liées aux pratiques de gestion très disparates en fonction des académies.

La DGR ministérielle a pour rôle le pilotage des politiques académiques de gestion de ressources humaines et de leur nécessaire arbitrage en cas de dérives.

Nous voulons donc savoir quelle est la politique nationale en matière de :

- Avancement de grades

Quelles modalités nationales réglementaires ?

Alors que la note de gestion annuelle précise bien les modalités réglementaires d'inscription sur le tableau annuel d'avancement, des académies exigent des collègues qu'ils fassent œuvre de candidatures et/ou rédigent un CV pour que leur avancement de grades puisse être étudié. L'avis obligatoire du chef de service n'est parfois alors pas fourni aux représentants des personnels.... *Exemple de Lille et de Reims*

- Avancement de corps par liste d'aptitude

Quels critères communs et objectifs de sélection ?

Le SNASEN UNSA demande que soient explicités des critères nationaux qui prévalent au classement sur la liste d'aptitude de CTSS dans les académies. Le fonctionnement actuel non harmonisé entraîne de fait des inégalités d'accès en fonction des territoires.

- Les opérations de mobilité

Quelle priorité dans les différentes modalités de recrutement ?

Le SNASEN demande à ce que la DGRH rappelle l'ordre de priorité de recrutement entre mutation, détachement et recrutement sur concours interne, externe et réservé.

Des académies décident de réserver des postes vacants pour les titulaires de concours. Ce choix contraire à la politique de mobilité par ailleurs préconisé

Plusieurs académies ont déclaré que le ministère avait limité voire interdit le nombre de détachement Est-ce possible et pourquoi ?

Le SNASEN UNSA dénonce tout profilage de postes d'assistants de service social pour contourner les règles réglementaires d'affectation.

- La gestion prévisionnelle des emplois et des carrières

Quelle gestion prévisionnelle au niveau national et académique ?

Le nombre de postes ouvert aux concours doit répondre au plus près aux besoins des académies qui pèchent souvent dans la gestion prévisionnelle des emplois au risque de laisser vacants des postes titulaires et de précariser le support. Le SNASEN UNSA réclame que le ministère ouvre l'accès de l'ensemble des listes complémentaires jusqu'à épuisement des recrutements.

Le SNASEN UNSA réclame un état des lieux national précis de l'effectivité des recrutements locaux qui précise ces différentes modalités (détachements, concours réservés, concours interne, externe, .../...)

Le SNASEN UNSA relance sa demande formulée auprès de Monsieur DELANNOE d'une monographie ministérielle promise il y a plus d'un an (dernière monographie des personnels sociaux en 2011) ainsi qu'une cartographie précise des postes et des fonctions.

- L'évaluation de valeur professionnelle

Quelle procédure réglementaire pour le CREP ?

Encore trop académies n'ont pas finalisé les fiches de poste sur la base desquelles peuvent s'organiser les entretiens professionnels

Certains chefs de service, contrairement à la réglementation en vigueur, obligent les agents à rédiger un rapport écrit d'activités qui est joint au dossier ou encore les obligent à signer le compte rendu d'entretien à l'issue de celui-ci le jour même.

Enfin, le SNASEN UNSA dénonce le caractère discriminatoire du refus de mutation prise à l'encontre d'une collègue de la Réunion (cf. courrier joint)

Ces disparités en matière de gestion de carrières s'ajoutent aux nombreuses disparités en matière de gestion de moyens comme :

- la réforme du RIFSEEP qui vient de s'appliquer à moyens constants et malgré l'opposition des OS représentatifs des personnels sociaux. Le SNASEN UNSA vous remet le bilan de son application sur 19 premières académies qui témoignent des grandes disparités des politiques indemnitaires académiques. Il est beaucoup moins avantageux d'exercer sa profession à Rouen ou à Lille qu'à Dijon !
- les moyens de formation dont la préparation aux concours
- les moyens de fonctionnement : déplacements, secrétariat, matériel informatique et papeterie. Rappel : le service social des élèves n'a pas de budget spécifique de fonctionnement

L'ensemble de ces éléments concourent au développement de risques psycho sociaux dont notre profession est particulièrement sensible au regard de ses missions et de ses conditions de travail.

Le SNASEN UNSA informe la DGRH ministérielle de la faiblesse des politiques de prévention des risques psycho sociaux dans nos services et la saisit officiellement d'une question : **de quelle DUER dépendent les personnels des DSDEN que sont les personnels sociaux auprès des élèves en activité quotidienne dans différents EPLE ?**

2. Situation spécifique de Mayotte et de la Polynésie

Mayotte

Le service social en faveur des élèves de Mayotte prend en charge des problématiques sociales et familiales lourdes spécifiques au contexte social du département : répondre aux besoins primaires comme manger, se vêtir et se soigner, accompagner de jeunes mères adolescentes, médiatiser les violences et conflits familiaux liés entre autre au fossé intergénérationnel, gérer la situation d'élèves isolés parfois mineurs en situation irrégulière et les situations complexes de protection de l'enfance qui se dégradent faute de prise en charge par les services partenaires et de lieux d'accueil éducatifs suffisants.

Répondre aux conséquences de la précarité financière mobilise beaucoup de temps et d'énergie du service social : en 2013/2014 c'est 7139 dossiers de fonds sociaux instruits entièrement par le service social (à raison de 549 dossiers par AS) mobilisé durant le premier trimestre de chaque année scolaire sur des tâches uniquement administratives au détriment de l'ensemble des autres missions.

Les 16 collègues exerçant ces missions auprès des élèves prennent en charge en moyenne 33% de la population scolaire auxquelles se rajoutent les étudiants de Mayotte qui ne bénéficient d'aucun dispositif d'aide ni d'accompagnement social spécifique

Les 3 créations de postes annoncées pour la rentrée 2016 suffiront à peine à couvrir les établissements scolaires qui se créent alors que les 8 collèges en REP+ déclarés prioritaires ne bénéficient d'une AS à temps plein que pour 2 d'entre eux. C'est de plus d'une dizaine de postes supplémentaires qu'il faudrait pour répondre aux besoins des élèves et des étudiants. Le service social en faveur des personnels manque pour sa part cruellement de moyens d'exercer ses missions. Le budget d'action sociale est loin de répondre aux besoins des personnels en situation précaire.

Le Vice- Rectorat recrute de plus en plus de personnels en détachement pour pallier au manque de demande de mutation (5 personnels sur 17 étaient en détachement à la rentrée 2015-2016)

Le Vice- Rectorat n'assure pas le versement des cotisations de retraite (la part salariale et la part patronale) à l'administration d'origine du salarié en détachement selon les conditions stipulées dans la circulaire n° 2175 du 12 décembre 2008. Un salaire brut est donc versé aux salariés sans qu'aucune cotisation ne soit reversée à l'organisme de retraite concerné ce qui est contraire à la loi. Le SNASEN UNSA réclame que cette situation soit rétablie dans les meilleurs délais.

Pour information, une délégation SNASEN UNSA a été reçue le 23 juin en audience par le Secrétaire Général du vice rectorat de Mayotte

Polynésie

Le service social auprès des élèves de Polynésie Française regroupe actuellement une dizaine de collègues très sollicitées dans les établissements du secondaire au regard des nombreuses problématiques sociales rencontrées par le public accompagné et leurs familles dont certaines spécifiques à la Polynésie : insularité, accueil en internat, grande précarité sociale et financière, jeunesse fragilisée...

La surcharge de travail et les conditions d'exercice mettent aujourd'hui en péril la santé des personnels sociaux qui manifestent des signes de souffrance au travail, entre autre leur insatisfaction de ne pas assurer la qualité du service rendue dans de telles conditions.

La Polynésie n'a pas bénéficié de créations de postes depuis de nombreuses années

C'est ainsi qu'à la rentrée 2016, on peut considérer :

- L'ouverture prochaine d'un nouveau collège qui ne prévoit pas de créations de poste d'assistant de service social
- Le poste d'une collègue partie en retraite le 22/01/2016 est actuellement occupé par un contractuel et aucun concours n'est envisagé
- 2 postes sont assurés par des agents administratifs « faisant fonction ». le SNASEN UNSA rappelle avec force que la profession d'assistant de service social est une profession réglementée qui exige l'obtention du diplôme d'Etat pour l'exercer. Il y a donc urgence à régulariser cette situation en confiant l'exercice des missions de service social à des professionnels diplômés comme l'exige la loi.
- Une cité scolaire qui accueille plus de 3000 élèves est dotée d'un seul poste d'assistant de service social (contre 3 postes d'infirmier) qui s'épuise

Par ailleurs, l'exercice des missions de service social exige un cadre d'exercice et un soutien technique (projet de service inscrit dans la politique sociale ministérielle, échanges de pratiques, soutien professionnel, expertise sociale, organisation du service) qui manquent cruellement aujourd'hui aux collègues qui souffrent d'isolement dans leurs établissements.

La Polynésie ne bénéficie d'aucun moyen humain en matière de politique sociale envers les nombreux personnels qui exercent dans les écoles et EPLE, enseignants ou non enseignants.

Le SNASEN UNSA demande la création d'un poste de conseiller technique rectorale, responsable du service social élèves qui pourrait conseiller et mettre en œuvre une politique sociale aujourd'hui existante en faveur des personnels de la Polynésie française.

Enfin, le SNASEN UNSA dénonce le fait que les collègues exerçant des missions itinérantes (intervention sur plusieurs établissements, travail en réseau, ..) ne bénéficient pas de remboursement des frais de déplacement professionnels comme la réglementation le prévoit.

Le SNASEN UNSA de Polynésie reçu le 28 mai par le gouvernement local a porté des revendications légitimes de créations de postes. Le SNASEN UNSA veut s'en faire le porte-parole auprès du ministère et réclame par ailleurs l'organisation d'un concours de recrutement en 2017

Elue SNASEN UNSA CAPN AS
Tiphaine JOUNIAUX