



UNION NATIONALE
DES SYNDICATS
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

263, RUE DE PARIS
CASE 549 – 93515
MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION DE L'ÉDUCATION, DE
LA RECHERCHE ET
DE LA CULTURE

Les services sociaux de l'Éducation nationale

Février 2019

● Tél. : 01.48.18.81.47 ● Télécopie : 01.49.88.07.43 ● e-mail : unsen@ferc.cgt.fr ● internet : <http://www.unsen.cgt.fr>

Le sommaire...

<u>Fiche 1</u>	<u>Circulaire des missions SSFE</u>	P 3 et 4
<u>Fiche 2</u>	<u>Circulaire de missions des ASS et CTSS du CROUS</u>	P 5 et 6
<u>Fiche 3</u>	<u>Circulaire de missions service social des personnels</u>	P 7
<u>Fiche 4</u>	<u>Déontologie</u>	P 8 et 9
<u>Fiche 5</u>	<u>Parcours professionnel Carrière et Rémunération : PPCR</u>	P 10 et 12
<u>Fiche 6</u>	<u>RIFSEEP</u>	P 13 et 14
<u>Fiche 7</u>	<u>ARTT et obligations de service</u>	P 15 et 16
<u>Fiche 8</u>	<u>Mutations : mouvement inter-académique et intra-académique</u>	P 17 et 18
<u>Fiche 9</u>	<u>Protection de l'enfance</u>	P 19 et 20
<u>Fiche 10</u>	<u>Absentéisme scolaire</u>	P 20 à 22



Circulaire des missions SSFE

Fiche 1
ATSS-(ASS)
Service
social

Introduction

Le ministère a passé en force, le 22 mars 2017, la circulaire [« Missions du service social en faveur des élèves »](#) qui annule et remplace la circulaire de juillet 1991. Cette circulaire contient des dispositions inacceptables au regard des moyens existants déjà largement insuffisants.

Cadre légal

[Circulaire n° 2017-055 du 22-3-2017 relative aux missions du service social des élèves...](#)

Analyse

Cette nouvelle circulaire acte le redéploiement progressif des AS du 2nd degré vers le 1^{er} degré des REP+. Les collèges sans dispositif spécifique, ne relevant pas de l'éducation prioritaire ou d'un secteur rural défavorisé ainsi que les lycées généraux et technologies seront sans aucun doute découverts dans les prochaines années au profit du 1^{er} degré.

L'augmentation du nombre d'écopier-ères et/ou d'élèves par AS entrainera inévitablement le morcellement de l'approche sociale : conditions d'accueil dégradées, temps d'échanges réduits, multiplication des instances aux compositions élargies au sein de l'École (ce qui pose la question de la déontologie), recours à des dispositifs comme seule réponse. L'absence de moyens conduit à l'émiettement de l'action et à la disparition d'un réel accompagnement social, sans parler de la prévention réduite à peau de chagrin.

Certaines académies zélées mettent d'ores et déjà en œuvre cette circulaire sur le 1^{er} degré. Mais que dit le texte sur les modalités d'intervention dans les écoles ? Rien. Intervenir en primaire mais pour quel type d'actions ? Des actions collectives sur la parentalité ? Des permanences destinées aux parents d'élèves ? Des évaluations écrites relevant du handicap ou de la protection de l'enfance ? La circulaire ne définit ni les objectifs, ni les contours de l'intervention dans les maternelles et primaires. Elle est pourtant très précise concernant le 2nd degré... De là à dire que les recteur-trices et les conseiller-es techniques rectoraux-ales et départementaux-ales ont tout loisir de rédiger des fiches de poste, il n'y a qu'un pas que nous franchissons avec certitude. Des feuilles de route ont d'ailleurs déjà fleuri dans plusieurs académies, toutes différentes. C'est bel et bien l'affirmation des disparités entre territoires et de l'inégalité de traitement.

En parlant d'inégalité de traitement, l'éducation se veut visiblement de moins en moins nationale. La circulaire mentionne que « *la couverture exhaustive du département [par le service social] n'est pas recherchée* ». Quel service social désormais pour les élèves dans les zones délaissées ? Seul-es les professionnel-les et certaines organisations syndicales semblent s'en préoccuper désormais.

A sa parution, le MEN a osé affirmer que cette nouvelle circulaire était « protectrice pour les AS ». Elle nous protégerait du désengagement des conseils départementaux ... Pour la CGT Educ'action, cette circulaire vient au contraire entériner ce désengagement puisque le 1^{er} degré relève désormais de la compétence des AS scolaires. Associé à la nouvelle loi protection de l'enfant qui inscrit le SSFE comme service co-évaluateur des IP, la circulaire acte tout simplement l'accroissement de la charge de travail.

Le décalage entre les missions définies et les moyens pour les exercer se creuse chaque année. En ne donnant pas les postes nécessaires à son service social, le MEN fait le choix des inégalités territoriales et de la détérioration de

l'accès au service public pour des milliers d'élèves. La logique gestionnaire met en péril la réponse sociale et éducative. Nos élèves et leurs familles en sont les premières victimes ; nous, les second-es. Belle réussite pour une circulaire nationale !

La CGT Educ'action revendique :

La CGT Educ'action, qui s'est opposée jusqu'au bout à la sortie de cette circulaire inégalitaire, revendique l'intervention des AS scolaires dès le 1^{er} degré assortie des créations de postes nécessaires. Des postes doivent être implantés en nombre dans le 1^{er} et le 2nd degré afin que les AS exercent leurs missions dans le respect de leur éthique, déontologie et surtout dans le respect des populations qu'ils/elles reçoivent. Pour la CGT Educ'action, chaque élève – écolier·ère, collégien·ne, lycéen·ne, étudiant·e -, issu·e de milieu favorisé ou défavorisé, doit avoir accès au service social de l'Éducation nationale au sein de son établissement.

[Retour](#)



Circulaire de missions des ASS et CTSS du CROUS

Fiche 2
ATSS-(ASS)
Service
social

Introduction

Le CNOUS a publié le 03 février 2014, une nouvelle circulaire de missions des services sociaux des CROUS.

Cette circulaire définit donc les rôles et missions :

- des ASS exerçant en faveur des étudiants ;
- des ASS exerçant en faveur des personnels (CROUS).

Cadre légal, textes de référence

Analyse

Cette circulaire du CNOUS annule et remplace celle qui était en vigueur jusqu'à présent datant du 12 juillet 1972. Il aura donc fallu attendre 42 ans pour obtenir une nouvelle circulaire spécifique au service social étudiant mais aussi au service social en faveur des personnels du CNOUS et des CROUS. Cela vient marquer une scission dans les corps des ASS et CTSS qui accèdent et sont gérés administrativement par les rectorats.

La circulaire du 03 février 2014 rappelle les missions de l'assistant-e- social-e dans leurs grandes lignes à savoir aider les étudiants à s'insérer au mieux dans leur parcours d'études et contribuer par son action à la réduction des inégalités.

Une notion nouvelle, le travail auprès des groupes est mis en avant.

La notion d'accompagnement social est très peu abordée, la fonction d'interface et de mise en œuvre des politiques des CROUS sont quant à elles davantage mises en avant. À aucun moment il n'est abordé la question du nombre de postes alors que, depuis de nombreuses années, le service social pointe dans les rapports d'activité l'augmentation du nombre d'étudiant-es reçu-es et l'augmentation de la demande des aides financières. Il est important de souligner que si la précarité des étudiant-es augmente, la population étudiante évolue et se diversifie, leurs problématiques se complexifient.

Elle se résume :

- la gestion et nos participations aux différentes commissions dans le CROUS (ASAP ASAA ...) ;
- le travail en partenariat avec les différent-es acteur-tricess du CROUS (DUG) en matière de prévention et d'intervention pour toutes situations de crise (mise en place d'une fiche de signalement) ;
- les liens renforcés avec l'université nous amènent à gérer les dossiers de FSDIE, les demandes d'exonération, la participation aux journées « santé bien être » ;
- le suivi de certain-es étudiant-es ;
- les interventions en lycées (futurs étudiant-es) se développent ainsi que la participation aux forums sur les sites distants.

Au vu des situations et des demandes d'interventions nouvelles, les collègues se retrouvent dans l'impossibilité de remplir au mieux leurs missions et de répondre dans un délai décent aux demandes de rencontres des étudiant-es. Cela entraîne une véritable souffrance au travail, devant intervenir à moyens constants.

Les CTSS assurent, auprès des ASS, des fonctions d'encadrement et de management (auprès des ASS), dont la conduite des entretiens professionnels, mais également de conseil technique et tutorat des nouveaux agents. Les CTSS sont également garant de la mise en œuvre de la politique d'action sociale du CROUS.

Ils / elles ont également un rôle de coordination des actions collectives auprès des partenaires extérieurs.

Ils / elles peuvent « assurer la prise en charge d'un secteur d'étudiant et / ou le service social des personnels.

Enfin, une précision est apportée concernant le Conseiller aux affaires sociales du CNOUS qui apporte son expertise auprès du ou de la Directeur·trice du CNOUS.

Un dernier chapitre consacré aux «moyens nécessaires à la réalisation du travail des assistant-es de service social», rappelle les besoins en termes de matériels numériques ainsi que le soutien nécessaire d'un secrétariat, la documentation, les règles pour le courrier et les déplacements.

La CGT Educ'action revendique :

- des créations de postes de postes à hauteur des besoins.

[Retour](#)

Introduction

Alors que l'institution est en perpétuelles évolutions et que des changements majeurs interviennent depuis plusieurs années maintenant : réformes pédagogiques massives et brutales, amplifications des contrats précaires, perte de sens dans les emplois du fait d'un alourdissement de la tâche..., le service social en faveur des personnels reste encadré par une circulaire de 1991 !

Cadre légal

Circulaire n° 91-248 du 11 septembre 1991

Absence de certains dispositifs actuels : au regard des demandes de mutations par exemple, les assistant-es de service social n'ont pas de place dans les textes législatifs. Cela signifie que le dossier social n'existe pas, et que, par conséquent, un personnel rencontrant des difficultés particulières d'un fait de sa situation sociale ne pourra voir sa situation prise en compte qu'à la marge de la procédure de mutation. Sur cette thématique de la mutation, s'ajoute que certaines académies ou certains départements consentent à envisager (voir à bonifier) les situations particulières après avis de l'assistante de service social des personnels. Cette inégalité de traitement entre les personnels d'une même institution est intolérable et lourde de sens !

De plus, alors que le service social des personnels, devrait être partie prenante dans les CHSCT et autres instances traitant des risques psychosociaux, il en est trop souvent écarté. Il est primordial qu'un service chargé de l'accompagnement des personnels en difficulté soit associé aux travaux de ces instances. Cela entre pleinement dans les missions des assistant-es du service social des personnels. Faire remonter les besoins évalués des personnels n'est pas possible dans la globalité et la généralité. La contribution de ce service aux gestions DRH et à la politique sociale de l'Administration est plus que limité.

Tout ceci s'inscrit dans une iniquité de traitement totale : il faut préciser qu'en fonction des académies ou départements, le service social en faveur des personnels n'est pas géré de la même façon ce qui peut être lourd de conséquences. Tantôt sous l'autorité hiérarchique des DASEN, tantôt sous celle des recteur-trices, tantôt intégré aux services DGRH, tantôt service social dans sa singularité ... Ces différences dans la gestion des assistant-es sociaux-ales ne sont pas sans répercussions sur l'accompagnement qu'ils peuvent proposer aux personnels usagers. Les directives peuvent être foncièrement différentes si le ou la chef-fe est un travailleur-euse social-e ou non, les politiques ne sont pas appliquées de la même façon et la légitimité du service social peut en être remise en cause.

La CGT Educ'action revendique :

- la création de postes pour ce service social des personnels trop souvent oubliés ainsi qu'une égalité de traitement de tou·tes les assistant-es sociaux-ales affecté-es sur ce service et des conditions d'exercice adaptées à la prise en charge des situations ;
- l'égalité de traitement entre les assistant-es sociaux-ales, égalité de traitement de l'ensemble des personnels en difficulté.

Il est urgent que ce service retrouve une légitimité et soit considéré à la hauteur de l'accompagnement qu'il propose aux personnels, de plus en plus nombreux, en difficulté.

[Retour](#)

Introduction

L'A.N.A.S., association professionnelle, mène depuis sa création en 1945, une réflexion constante sur la Déontologie, concrétisée par deux codes parus en 1949 et en 1981.

Cadre légal

Le [code de déontologie](#) a été adopté à l'assemblée Générale de l'Association Nationale des Assistants Sociaux (ANAS) le 28 novembre 1994. C'est un outil essentiel pour l'exercice de la profession d'assistant de service social.

[La loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002](#) rénovant l'action sociale et médico-sociale, définit les droits fondamentaux des personnes et précise certaines modalités de ces droits : principalement le respect de la dignité de la personne, de son intégrité, de sa vie privée, de son intimité et de sa sécurité.

Le secret professionnel est l'interdiction de divulguer les informations qui lui ont été confiées. L'article [226-13 du code pénal](#) précise la sanction (un an d'emprisonnement et 15 000 euros d'amende) dont est passible le professionnel soumis au secret qui divulgue une information à caractère secret.

Le secret professionnel est donc une obligation et non un droit ou une « protection ». Il ne doit pas être confondu avec les notions de devoir de discrétion professionnelle, de devoir de réserve ou de respect de la vie privée (voir [l'article 9 du code civil commenté](#)).

Le secret ne peut être levé que dans des conditions restrictives et précises prévues par un texte de loi. ([Article 226-13 du code pénal](#)).

Pour respecter le secret professionnel, il ne faut pas le confondre avec trois autres concepts :

- L'obligation de discrétion : elle porte sur les informations et faits dont le professionnel a connaissance à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Pour les fonctionnaires, elle est statutaire ([article 26 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#)). Plus largement, elle est prévue à [l'article L311-3 du code de l'action sociale et des familles](#). Elle peut aussi être contractuelle sous réserve qu'elle soit effectivement mentionnée dans le contrat de travail. Alors que le secret professionnel couvre les informations des personnes, la discrétion protège les secrets de l'administration. Le non-respect de cette obligation peut entraîner une sanction administrative.

- Le secret partagé : cette expression communément utilisée ne correspond pas à la législation, aucun texte de loi ne l'utilise. Cette expression lorsqu'elle prévoit la possibilité d'un partage, c'est un partage de certaines informations à caractère secret. [L'article L226-13 du code pénal](#) parle d'une information à caractère secret, [l'article L226-2-2 du code de l'action sociale et des familles](#) fait mention de l'autorisation de partager(...) des informations à caractère secret, partage limité à ce qui est strictement nécessaire à l'accomplissement de la mission d'action sociale ([article 121-6-2 du code de l'action sociale et des familles](#)).

- Le devoir de réserve : c'est une construction jurisprudentielle qui prévoit qu'un fonctionnaire ne doit pas, ni par ses comportements ni par ses propos, porter gravement atteinte au crédit de son institution. Cela n'a donc pas de rapport avec les informations concernées par le secret professionnel. Le non-respect de ce devoir peut entraîner une sanction administrative.

Enfreindre l'obligation de discrétion ou le devoir de réserve est passible de sanctions disciplinaires. La violation de l'obligation de secret professionnel est passible de sanctions pénales, civiles et disciplinaires.

Mais afin que soit respectées notre déontologie et notre éthique, des garanties et des conditions de confidentialité sont nécessaires, ([voir circulaire de missions n° 2017-055 du 22.03.2017](#)) : bureau identifié et garantissant la discrétion, mobilier fermant à clé, ligne téléphonique directe, etc. Le courrier destiné au service social ne peut être préalablement ouvert.

Analyse

Etre soumis au secret professionnel confère à chaque travailleur-euse sociaux-le des responsabilités :

- morale : engagement envers la personne,
- déontologique : engagement envers la personne et sa profession,
- professionnelle : passible de sanctions disciplinaires,
- civile : passible de dommages et intérêts,
- pénale : passible d'amende et emprisonnement pouvant aller jusqu'à 1 an de prison et 15 000 euros

d'amendes.

La CGT Educ'action revendique :

- la CGT Educ'action entend faire respecter notre éthique et notre code de déontologie ;
-
- la CGT Educ'action entend faire respecter les garanties et les conditions de la confidentialité dans notre profession.

[Retour](#)



Parcours professionnel Carrière et Rémunération PPCR

Fiche 5
ATSS-(ASS)
Service
social

Introduction

D'ici au 1er juillet 2019 se met en place dans la filière sociale le PPCR de la catégorie B. Cela peut se traduire en 3 grandes mesures : des nouvelles grilles et un reclassement indiciaires, le «transfert» primes / points », la suppression des réductions d'ancienneté d'échelon pour toutes les catégories.

Cadre légal

[Décret n° 2016-584 du 11 mai 2016](#) portant dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif et modifiant les décrets relatifs à l'organisation de leurs carrières

Les grilles indiciaires sont donc actualisées avec des incidences en termes d'échelonnement. Le passage en catégorie A, petit A, le 1^{er} février 2019, se fera à indice égal.

Ce nouveau corps **d'assistante de service social** de catégorie A se décline ainsi :

- Le premier grade (équivalent à l'actuel grade d'ASS) qui se compose jusqu'au 1er janvier 2020 en deux classes :

- 2ème classe ;
- 1ère classe ;

Le deuxième grade (équivalent à l'actuel grade d'ASP) ;

Les **Conseiller-es Techniques de Service Social** sont alignés sur une grille de conseiller-ère socio-éducatif sur 3 grades. Actuellement dans ces corps où il n'existe aucun grade, deux grades sont créés ainsi qu'un 3ème dit fonctionnel.

- Le premier grade de base est considéré comme accessible aux agent-es sans modification de leurs missions au titre de l'« expertise ».

- Les grades suivants impliquent une modification de leurs missions pour les promotions internes et seront accessibles en concours externe.

- Un 3ème grade fonctionnel (GRAF) est créé pour compenser l'absence de requalification réelle.

Les traitements indiciaires des assistants de service social de l'Etat

(Salaires indicatifs bruts mensuels au **1er février 2017**).

Grille indiciaire – Grade d'assistant·e de service social, 2e grade

Echelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel
11e	-	701	582	2 727,27 €
10e	3 ans	684	569	2 666,35 €
9e	3 ans	658	549	2 572,63 €
8e	2 ans et 6 mois	637	533	2 497,65 €
7e	2 ans et 6 mois	611	513	2 403,93 €
6e	2 ans	584	493	2 310,21 €
5e	2 ans	558	473	2 216,49 €
4e	2 ans	527	451	2 113,40 €
3e	2ans	499	430	2 014,99 €
2e	2 ans	475	413	1 935,33 €
1er	1 an	452	396	1 855,67 €

Grille indiciaire – Grade d'assistant·e de service social, 1er grade

Echelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel
12e	-	631	529	2 478,91 €
11e	4 ans	594	501	2 347,70 €
10e	3 ans	570	482	2 258,66 €
9e	3 ans	542	461	2 160,26 €
8e	3 ans	510	439	2 057,16 €
7e	2 ans	486	420	1 968,13 €
6e	2 ans	460	403	1 888,47 €
5e	2 ans	445	391	1 832,24 €
4e	2 ans	425	377	1 766,63 €
3e	2 ans	404	365	1 710,40 €
2e	2 ans	389	356	1 668,22 €
1er	2 ans	377	347	1 626,05 €

Grille indiciaire – Grade conseiller-ère technique de service social

Echelon	Durée de l'échelon	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut mensuel
9e	-	743	614	2 877,22 €
8e	3 ans	705	585	2 741,32 €
7e	2 ans et 6 mois	680	566	2 652,29 €
6e	2 ans et 6 mois	653	545	2 553,88 €
5e	2 ans et 6 mois	626	525	2 460,16 €
4e	2 ans	601	506	2 371,13 €
3e	2 ans	573	484	2 268,04 €
2e	2 ans	544	463	2 169,63 €
1er	2 ans	514	442	2 071,22 €

La CGT Educ'action revendique :

Les organisations de la **CGT Fonction publique** ont refusé de signer le protocole d'accord issu de la négociation. La CGT s'est fortement opposée à cette « usine à gaz » dont le seul but est de repousser les conséquences financières du passage en catégorie A tout en maintenant ces corps en petit A non-alignés sur la grille de la catégorie A-type ce qui correspond à une requalification au rabais.

La **CGT** est opposée au principe de l'accès fonctionnel, contradictoire avec la Fonction publique de carrière.

La **CGT** revendique un seul corps regroupant ASS et CT, un seul grade.

[Retour](#)



Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP)

Fiche 6
ATSS-(ASS)
Service
social

Introduction

Mis en place depuis le 1^{er} janvier 2016, le nouveau régime du RIFSEEP prétend réduire et simplifier les 1600 régimes indemnitaires existants dans la Fonction publique. Pourtant, il aggrave les inégalités de traitement entre agent-es d'un même corps, et fait la part belle à l'iniquité et l'arbitraire. Cette indemnité induit une inégalité de traitement des agent-es par son individualisation. En effet, chaque académie peut établir son propre barème, et selon les académies et les départements l'attribution est confiée aux CTD.

Cadre légal

Le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#) .

Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaires sont définies dans la [circulaire du 5 décembre 2014](#).

Analyse

Le RIFSEEP reprend l'idée centrale de la PFR. Ce dispositif est composé autour de deux indemnités :

- l'indemnité principale qui est basée sur les fonctions de l'agent-e (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise -IFSE) ;
- le complément indemnitaires annuel (CIA) qui permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent-e. Il s'agit d'un complément indemnitaires annuel facultatif. Il peut être décidé de l'attribuer à toutes les catégories de personnels, ou à certaines d'entre elles uniquement, ou encore à aucune.

Le déploiement du RIFSEEP sera effectué à moyens budgétaires constants. La prime principale (IFSE). La répartition entre IFSE et CIA sera donc différente de celle qui prévaut entre les parts F et R de la PFR.

La CGT Éduc'action revendique :

En résumé le RIFSEEP :

- individualise les salaires et les politiques indemnitaires ;
- impacte les mobilités : frein à la mutation en cas de poste moins coté ;
- définit des groupes de fonctions différentes d'une collègue à l'autre ;
- introduit, au travers du CIA (complément indemnitaires annuel) un système inégalitaire et opaque dont on ne connaît ni les modalités de répartition, ni les critères, ni les montants ;
- implique que chaque agent-e négociera seul son indemnité tous les 3 ans lors de l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP entraîne des disparités importantes selon les services, les académies voire les départements et sape les piliers du statut général de la fonction publique qui reposent d'une part sur la qualification et le concours et d'autre part sur les droits et obligations des fonctionnaires. Ces piliers sont remplacés par l'individualisme, la concurrence et leur cortège d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail.

Opposée à ce glissement d'une fonction publique de carrière vers une fonction publique de missions, la CGT dénonce les taux du régime indemnitaire qui n'intègrent pas une réelle prise en compte de la spécificité des ASSAE et CTSSAE, de nos responsabilités, nos qualifications et de nos compétences reconnues à travers l'obtention du diplôme.

Nous demandons que les personnels CTSS et ASSAE ne soient pas soumis au RIFSEEP.

Nous revendiquons une réelle négociation sur l'amélioration du régime indemnitaire des deux corps avec une indemnité :

- identique à tous les collègues ;
- intégrée au traitement pour la prise en compte au titre de la retraite

La CGT exige :

- l'abrogation du RIFSEEP et demande le maintien d'un régime indemnitaire conservant le lien entre les sujétions et le grade ;
- l'intégration de l'indemnitaire dans le traitement avec prise en compte au titre de la retraite et revalorisation en conséquence des grilles indiciaires ;
- une augmentation substantielle de l'enveloppe budgétaire permettant d'aligner le régime indemnitaire des collègues du MENESR sur celui des autres ministères du CIGEM ;
- la suppression de l'entretien d'évaluation et de tout dispositif qui remet en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et le déroulement de carrière.

La **CGT** rappelle que ses revendications permettraient de répondre rapidement, clairement et facilement à la nécessaire révision en profondeur du traitement des agent·es de la Fonction publique en général et des salarié·es de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche en particulier.

[Retour](#)

Introduction

Les personnels de service social sont soumis aux obligations générales de service des personnels de l'État. L'objet de la négociation de la réduction du temps de travail a été d'appliquer et adapter à l'éducation nationale le [décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#).

Cadre légal

[Décret 2000-815 du 25 août 2000](#) modifié, et plus particulièrement à celles définies par la [circulaire 2002-007 du 21 janvier 2002](#) (NOR: MENA0102886C)

Analyse

● **Obligation de service :**

La **circulaire** fixe les obligations de service annuel à 1 600 h + 7 h au titre de la journée de solidarité.

● **Mesures spécifiques aux personnels sociaux :**

Le temps de travail est réparti sur 38 semaines d'activité.

Les obligations de service, calculées sur la base de 1 593 heures annuelles, se décomposent en deux temps :

- 90 % de la durée annuelle du travail correspond à des activités liées à la présence des élèves ou des étudiants ;

- 10 % de la durée du temps de travail sont répartis sur les autres activités (réunion diverses en dehors des horaires, réalisation de bilans et rapports, interventions d'urgence en dehors des horaires, documentation personnelle).

L'organisation de ce temps est laissée à l'initiative de l'agent-e qui doit en rendre compte dans son bilan d'activité.

La circulaire précise que les jours fériés qui tombent en dehors des vacances scolaires et qui correspondent à des jours ouvrables, suivis ou précédés d'un jour de travail, sont comptabilisés comme des jours de travail.

Le régime applicable aux conseiller-es techniques de service social des recteurs-trices et des inspecteurs-trices d'académie est celui défini au sein du service déconcentré, en fonction des besoins de leur activité. Ils ne bénéficient donc pas des aménagements prévus pour l'ensemble des personnels de service social.

● **Amplitude de travail :**

- journalière : 5 h minimum et 11 h maximum ;

- hebdomadaire : comprise dans une fourchette de 32 à 44 h.

Les personnels dont le temps de travail quotidien atteint 6 h bénéficient d'une pause d'une durée de 20 mn non fractionnable.

Cette pose est déterminée avec l'agent-e, elle s'effectue à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable. Elle peut correspondre avec la pause méridienne (temps de restauration de l'agent-e). Ce temps de pause est inclus dans le temps de service quotidien.

- **Temps de déplacement :**

nécessités par le service, qu'ils soient accomplis dans les heures normales de travail ou en dehors des heures normales de travail, les temps de déplacement sont assimilés à des obligations de service liées au travail et donc inclus dans le temps effectif de travail pour leur durée réelle.

- **Congés :**

dans les établissements soumis à un rythme scolaire ou universitaire, les congés sont répartis de manière concertée et équilibrée entre les périodes de petites et grandes vacances des élèves et des étudiant-es.

Lorsque l'organisation du service ou la fréquentation scolaire l'autorisent, le congé de grandes vacances peut être pris à une période différente de l'été, décidée par accord mutuel entre le chef de service et l'agent-e.

La CGT Educ'action revendique :

la **CGT** revendique le passage aux 32 heures et tous les congés scolaires.

Malgré le cadre légal, on constate que le temps de travail varie d'une académie, d'un département ou d'un service à l'autre. La CGT exige que le cadre légal soit appliqué dans toutes les académies et tous les services, cela n'étant pas encore le cas.

[Retour](#)



Mutations

Mouvement inter-académique et intra-académique

Fiche 8
ATSS-(ASS)
Service
social

Introduction

La gestion des demandes de mutation inter-académique des Assistants de Service Social relève de la compétence rectorale. Pour chaque académie, une note rectorale précisant les modalités d'application de cette procédure est publiée en début d'année civile.

Seul-es les agent-es titulaires peuvent participer aux opérations de mobilité.

Pour les ASS :

Le mouvement comporte 3 phases :

1 – Préinscription en janvier : préinscription obligatoire sur [AMIA](#)

Attention, pas de préinscription pour ceux et celles qui souhaitent uniquement participer au mouvement interne à leur académie (mouvement intra-académique).

Le NUMEN et la date de naissance sont demandés pour se connecter.

Le nombre de vœux est limité à 3 académies. Les candidat-es doivent saisir le ou les motifs de leur demande : rapprochement de conjoint-es, travailleur-euse handicapé-e, réorientation professionnelle, mutations conditionnelles, convenances personnelles, mesure de carte scolaire (comptable).

Mouvement intra-académique : Les agents qui souhaitent demander un changement de service (élèves, étudiants, personnels) au sein de leur académie doivent également se préinscrire.

2- Saisie des vœux sur AMIA et consultation du nombre des postes vacants dans les académies : février-mars

Attention : les dates varient pour chaque académie souhaitée. **Prendre attache auprès de chaque académie**

3- Confirmation des vœux en mars-avril : après confirmation de vos vœux, imprimer, signer et retourner la

fiche de vœux à la hiérarchie qui sera transmise par le rectorat d'origine à l'académie souhaitée.

Toutes les demandes sont examinées ensuite lors des Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA) en juin.

Attention : les demandes de mutation dans les Collectivités d'Outre-Mer et à Mayotte sont examinées par la Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN). Se référer aux dispositifs propres à ces postes spécifiques dans le Bulletin Officiel Éducation Nationale et le Bulletin Officiel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche en fournissant les documents suivants : fiche de renseignements, lettre de motivation et CV.

Pour les CTS :

saisie des vœux sur AMIA. Demandes limitées à 6 vœux.

2-types de postes :

- postes de Conseiller·ères Technique de Service Social implantés :
 - au service social en faveur des élèves ;
 - au service social en faveur des personnels ;
 - au CROUS ;
 - au service universitaire ou interuniversitaire de médecine préventive.

- postes de Conseiller·ère Technique auprès du recteur de l'académie et de Conseiller·ère Technique responsable d'un service départemental au sein d'une académie.

Les dossiers de confirmation de candidature sont établis par les intéressés et transmis, par voie hiérarchique, à l'administration centrale (DGRH) qui les communiquera, pour classement motivé des candidatures, aux recteur·trices des académies au sein desquelles les postes ont été ouverts.

À l'issue de l'examen des demandes et, le cas échéant, de l'audition des candidat·es, les recteur·trices retournent les dossiers classés avec leur avis à l'administration centrale, avant la date indiquée dans le calendrier des opérations de mobilité.

Toutes les demandes sont examinées lors de la Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) en juin.

La CGT Éduc'action revendique :

- **le retour des CAPN mouvement pour une gestion nationale du mouvement sur une académie et passage en capa pour affectation du département et service social.**
- **la recomposition des secteurs doit être faite et actée au CTA pour après passer en CAPA.**
- **l'affectation des lauréat·es du concours de CT doit s'effectuer après publication d'une liste des postes vacants et saisine des vœux.**

[Retour](#)

Introduction

Début juillet 2017, se sont tenues les Xème assises de la protection de l'enfance faisant un bilan des 10 années qui se sont écoulées depuis la loi de 2007 et fixant les priorités pour les prochaines années à venir. **La loi de 2016 est venue renforcer la loi de 2007.**

Cadre légal

[L'article L112-3 du Code de l'action sociale et des familles](#) précise que : " la protection de l'enfance a pour but de prévenir les difficultés auxquelles les parents peuvent être confrontés dans l'exercice de leurs responsabilités éducatives, d'accompagner les familles et d'assurer le cas échéant, selon des modalités adaptées à leurs besoins, une prise en charge partielle ou totale des mineurs..

Trois décrets mettent en place plusieurs dispositions la [loi du 14 mars 2016](#) relative à la protection de l'enfance.

- Le [décret n° 2016-1284 du 29 septembre 2016](#) pris en application de l'article L. 112-3 du code de l'action sociale et des familles et relatif aux missions, à la composition et aux modalités de fonctionnement du Conseil national de la protection de l'enfance

- Le [décret n° 2016-1285 du 29 septembre 2016](#) pris en application de l'article L. 226-3-1 du code de l'action sociale et des familles et relatif à la composition pluri-institutionnelle de l'observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE)

- Le ministère de l'Éducation nationale concourt activement à la politique interministérielle dans ce domaine. Son implication a été renforcée par la [loi n° 2007-293 du 5 mars 2007](#) réformant la protection de l'enfance.

Analyse

Quelques propositions pertinentes ont été notées mais elles restent de l'ordre de « mesurette » : impliquer davantage les juges aux affaires familiales à la protection de l'enfance ou créer un code de la protection de l'enfance rassemblant des textes aujourd'hui dispersés (code civil, de l'action sociale..).

Sur la co-évaluation

De nouvelles règles issues du [décret du 28 octobre 2016](#) s'imposent en matière d'évaluation de la situation d'un mineur à partir d'une information préoccupante. La loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant, prévoit que cette évaluation doit être réalisée par une équipe pluridisciplinaire de professionnel·les identifié·es et formé·es à cet effet. Au-delà des professionnel·les des services départementaux, ceux ou celles issu·es d'autres services, institutions ou associations, sont appelé·es, plus ou moins, à contribution « en cas de besoin ».

Deux objectifs à cette évaluation :

- apprécier le danger ou le risque de danger au regard des besoins et des droits fondamentaux, de l'état de santé, des conditions d'éducation, du développement, du bien-être et des signes de souffrance éventuels du mineur ;
- proposer les réponses de protection les mieux adaptées en prenant en compte et en mettant en évidence notamment la capacité des titulaires de l'autorité parentale à se mobiliser pour la protection du mineur, leurs ressources et celles des personnes de leur environnement.

Le décret précise la composition de l'équipe pluridisciplinaire chargée de l'évaluation. La composition de l'équipe varie en fonction de la situation du/de la mineur·e et des difficultés qu'il/elle rencontre. L'intervention minimum de deux professionnel·les exerçant dans les domaines de l'action socio-éducative, de l'action sociale, de la santé ou de la psychologie est néanmoins requise.

Mais le décret permet à des professionnel·les issu·es d'autres services, institutions ou associations, concourant à la protection de l'enfance — "notamment le service de promotion de la santé en faveur des élèves et le service social en faveur des élèves" — de réaliser l'évaluation "en cas de besoin".

En l'absence de précision nous pouvons en déduire que dans les cas où les services départementaux seraient engorgés nous pourrions être sollicité·es.

Le bilan des dix années écoulées depuis la loi de 2007 semble réaliste et partagé par tou·tes les acteur·trices de la protection de l'enfance, à savoir :

- manque de moyens financiers et humains ;
- prévention insuffisante, abandon des jeunes majeur·es, indigence des prises en charge des mineur·es isolé·es étranger·ères ;
- manque de partenariat ;
- absence de prise en charge du psycho-trauma des enfants ;
- professionnel·les en souffrance.

La défenseure des droits, Geneviève Avenard, s'est insurgée des dysfonctionnements de notre système que subissent des milliers d'enfants. Elle a rappelé le devoir de pilotage de l'État, et notamment celui de veiller à l'engagement financier nécessaire des collectivités territoriales.

Face au manque de moyens pour cette mission essentielle, nous est vendue la possibilité de développer l'utilisation de bénévoles, notamment de retraité·es de la protection de l'enfance ! Puis celle d'implanter le service social départemental dans les écoles primaires et maternelles à moyen constant !

La CGT Educ'action revendique :

• **les moyens humains et financiers nécessaires, à hauteur des besoins du public et des enfants à protéger, afin de garantir à la fois, le maintien d'un dispositif de qualité et la mise en œuvre à égalité de droit des missions de service public, pour tout le secteur social et médico-social à but non lucratif et public, dont celui de la protection de l'enfance ;**

• **l'arrêt des remises en cause des budgets, le maintien de tous les emplois et des capacités d'accueil et de placement de toutes les associations. La CGT s'oppose à la mise en concurrence des associations par l'utilisation des appels à projet qui favorisent le dumping social ;**

• **la défense des missions publiques.**

[Retour](#)

Introduction

« Contribuer à la prévention de l'échec scolaire, de l'absentéisme et du décrochage en agissant sur les facteurs sociaux et éducatifs à l'origine des difficultés, en proposant un accompagnement social, en facilitant, si besoin est, une intervention précoce d'autres services spécialisés. » C'est ainsi que la circulaire des Missions du service social en faveur des élèves aborde l'absentéisme scolaire. Différents dispositifs existent mais ne sont pas toujours utilisés en fonction des territoires.

Cadre légal

La [circulaire interministérielle n° 2014-159 du 24-12-2014](#) présente les dispositions de la [loi n° 2013-108 du 31 janvier 2013](#) abrogeant les dispositions législatives relatives à la suspension des allocations familiales et au contrat de responsabilité parentale et créant une nouvelle procédure d'accompagnement des parents d'élèves centrée sur l'établissement.

Analyse

Le renforcement des liens entre l'école et les [parents d'élèves](#) constitue un élément indispensable de la prévention de l'absentéisme scolaire.

L'établissement assure en premier lieu la prévention, le repérage et le traitement des absences des élèves. Quelles que soient les raisons de l'absentéisme, il appartient à l'institution scolaire, avec le concours de ses partenaires, de mettre en œuvre tous les moyens pédagogiques, éducatifs et de soutien des parents à sa disposition pour favoriser le retour de l'élève.

Le développement de partenariats en matière de soutien à la parentalité et d'accompagnement et d'écoute des jeunes constitue une nécessité afin d'identifier les actions susceptibles d'aider les parents et les élèves pour remédier à ces situations d'absentéisme.

Une coopération entre les services départementaux de l'Éducation nationale, de la cohésion sociale, de la protection judiciaire de la jeunesse et le conseil départemental est privilégiée afin d'élargir les réponses apportées par les établissements scolaires dans la prise en charge individualisée et plus rapide des situations d'absentéisme autour de différents dispositifs :

- les conseils des droits et des devoirs des familles, créés par la [loi du 5 mars 2007](#) relative à la prévention de la délinquance et permettant aux maires de mettre en place une instance supposée de dialogue entre l'ensemble des acteurs institutionnels et les parents de mineurs présentant un risque pour « l'ordre, la sécurité ou la tranquillité publics » ou concernés par l'absentéisme scolaire. Il s'agit de rappeler les parents à leurs obligations et de mettre en cohérence les mesures de soutien possibles. Près de 40% des communes de plus de 50000 habitants disposent ou vont très prochainement disposer d'un CDDF.

- les stages parentaux, créés par la même loi du 5 mars 2007, entendent être une alternative aux sanctions de [l'article 227-1 du code pénal](#). Cette loi entérine des pratiques amorcées dès la fin des années 1990 par les Tribunaux de Grande Instance. Ces stages, mêlent des séances d'information et de formation. Leur bilan quantitatif est une fois de plus des plus modestes, peu de tribunaux y ayant recours, le retour à une scolarisation des élèves dont les parents ont fait l'objet de ces stages étant faible.

Lorsque, à l'issue de toutes les tentatives de remédiation et de dialogue avec la famille et l'élève et en dépit de cet accompagnement, l'assiduité n'a pas été rétablie, la mise en place d'une procédure de sanctions pénales constitue l'ultime recours pour mettre fin à une situation d'absentéisme persistant. L'inspecteur-trice d'académie ou/et directeur-trice académique des services de l'Éducation nationale peut saisir le procureur de la République des faits constitutifs de l'infraction prévue à [l'article R. 624-7 du code pénal](#) qui juge des suites à donner et qui pourra, dans ce cadre, effectuer un rappel à la loi.

La CGT Éduc'action revendique :

La préoccupation accrue des politiques pour les comportements problématiques de certain-es jeunes associe absentéisme et délinquance. Les volontés politiques centrées autour de la responsabilisation parentale aboutissent à une « police des familles », ces approches « coercitives » sont **en totale contradiction avec les valeurs du travail social basées sur un** accompagnement des familles vers de réels dispositifs d'aide et de soutien.

La mission de protection de l'enfance et le cadre déontologique du SSFE lui confère une place prépondérante et singulière dans la lutte contre l'absentéisme scolaire, à l'interface entre l'institution scolaire et les partenaires. Le SSFE intervient en premier lieu auprès des familles y compris à domicile avec leur accord.

En effet **le SSFE :**

- **intervient** en amont dès les prémices de l'absentéisme dans un véritable travail de prévention avec les familles ;
- **évalue** les causes de l'absentéisme qu'elles soient **extérieures** à l'école : grande précarité psycho-sociale, financière ou familiale **et/ou inhérentes** à l'institution scolaire : orientation par défaut, ennui, harcèlement, racket, phobie ;
- **favorise** l'accueil et le retour des élèves absentéistes **et le questionnement des équipes** sur leur représentation de l'élève absent-e, sur la diversité des remédiations possibles au moment du retour de l'élève dans l'établissement ;
- **accompagne** les parents et favorise leur place dans l'Institution ;
- **initie** des actions de remédiation éducative et pédagogique ;
- **facilite le partenariat** notamment en termes de protection de l'enfance et de soutien à la parentalité.

La CGT s'oppose à la mise en œuvre de dispositifs répressifs à des fins de sanctions notamment pénales qui par ailleurs n'ont toujours pas fait leurs preuves.

[Retour](#)



A remettre à un militant **CGT** ou à renvoyer à l'adresse ci-dessous

Guide juridique : Droits et obligations des fonctionnaires et agents non-titulaires de droit public de l'État

Je souhaite : prendre contact me syndiquer

Nom (Mme, Melle, M.) Prénom

Adresse personnelle

Code postal Ville

Tél. E-mail

Établissement

Code postal Ville

CGT Educ'action - 263, rue de Paris – Case 549 – 93515 Montreuil Cedex

CGT Educ'action - Union Nationale des Syndicats de l'Éducation Nationale

263, rue de Paris – case 549 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.55 – Fax : 01.49.88.07.43 – Mél : unsen@ferc.cgt.fr

FERC-CGT - Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

263, rue de Paris – case 544 – 93515 Montreuil cedex

Tél. 01.55.82.76.12 – Fax : 01.49.88.07.43 – Mél : ferc@cgt.fr

NOS COORDONNÉES LOCALES

Vous pouvez consulter sur le [site national](#) de la **CGT**-Éduc'action à la rubrique « [Les cahiers de l'UNSEN](#) » la version html du guide.