



AUDIENCE SYNDICALE DU MARDI 3 NOVEMBRE 2015  
AVEC LA CONSEILLERE TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL DU DASEN DU  
VAR

## COMPTE RENDU

---

- étaient présents :
- Mme Marjolaine BOUDON, Conseillère Technique Départementale auprès du DASEN
- Mme Célia LOISON , Conseillère Technique du Recteur
- M. Olivier GERARD, Secrétaire général de la CGT Educ'Action du Var
- Mme Madeleine ROBRIER, élue CAPA
- Mme Valérie CENDAMO, élue CAPA

**Contexte :** *Au cours de la dernière réunion d'informations syndicales du 21 septembre 2015 à La Farlède, les collègues assistant-e-s sociaux-ales et conseiller-e-s techniques présent-e-s, syndiqué-e-s et non syndiqué-e-s, ont soulevé plusieurs problèmes et questions, concernant la vie du service social en faveur des élèves. La CGT, avec le soutien des collègues, avait aussitôt engagé la démarche de demander une audience auprès de Mme Boudon, qui, face à notre insistance, a finalement accepté de recevoir notre délégation le mardi 3 novembre. La CTD s'était tout d'abord interrogée sur sa légitimité à nous recevoir et à nous répondre, estimant que cela relevait de la compétence du DASEN voire du Recteur d'Académie. A cette occasion nous lui avons donc rappelé qu'elle était la responsable du service et de facto notre responsable hiérarchique. Il nous paraissait naturel dans l'intérêt du service de traiter autant que nécessaire avec elle. La CTD avait demandé d'être accompagnée par Mme Loison. Cette audience a duré près de deux heures.*

### ⊙ MOYENS FINANCIERS MIS A DISPOSITION DU SSFE

*Nous interrogeons la CTD sur le budget dont dispose le service afin de permettre l'achat de fournitures (agenda social, tampons, documentation professionnelle etc...)*

La CTD nous informe que "depuis toujours" il est possible de faire des commandes de matériel à la DSDEN, un imprimé est à la disposition des agents qui le souhaitent, les commandes seront groupées pour éviter la multiplication des opérations de gestion. Concernant particulièrement l'achat d'agendas sociaux, Mme Boudon recense les personnels qui en expriment le besoin pour soumettre ensuite un devis à l'administration.

**Notre commentaire :** *Nous vous invitons à faire connaître tous vos besoins et insistons sur le fait qu'il n'est pas normal que les agents doivent financer eux-mêmes leur matériel professionnel.*

### ⊙ FRAIS DE DEPLACEMENTS

*Nous rappelons que légalement les frais de déplacements engagés par l'agent sont dus par l'Education Nationale. A cet égard, nous interpellons la CTD sur le fait, qu'à notre sens, les remboursements doivent être effectués y compris pour les déplacements entre les communes limitrophes (géographiquement) particulièrement en zone rurale. A l'heure actuelle, il est*

*impossible de déclarer informatiquement les déplacements entre communes limitrophes.*

La CTD demande à la CGT de lui adresser un courrier (incluant les éléments de droit) qu'elle transmettra au Rectorat.

**Notre commentaire :** D'après le décret 2006-781 du 3 juillet 2006 [constituent] "une seule et même commune : toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs". A notre sens, si les agglomérations disposant d'un service de transport en commun régulier et compatible avec les horaires de travail constituent une seule et même commune du point de vue administratif (pour lesquelles le remboursement de frais de déplacement se fait sur la base d'une prise en charge partielle des titres de transport) tous les autres déplacements entre communes limitrophes (du point de vue géographique et non administratif) doivent être remboursés.

### ⊙ **RELATIONS AVEC LES CHEFS D'EPLÉ**

*Des collègues en difficulté avec certains chefs d'EPLÉ n'ont pas obtenu le soutien qu'ils-elles attendaient de leur CTD.*

La CTD nous demande d'emblée ce qu'elle pourrait faire de plus. Elle nous explique sa volonté de "médiation" entre les agents et les chefs d'EPLÉ. Elle évoque une question "de mauvaise alchimie entre les personnalités". LA CTR évoque l'existence d'une circulaire rectorale "incivilité et violence" qui concerne les personnels.

*Estimant que ces réponses ne sont pas satisfaisantes, nous choisissons de détailler plusieurs situations portées à notre connaissance (en préservant l'anonymat des personnes concernées). Nous soulignons que ces éléments sont constitutifs de harcèlement moral (insultes, dénigrements publics, humiliations, contrôles divers...). Nous disons à mesdames Loison et Boudon que dans certains cas nous pouvions assurer que les situations relèvent d'un harcèlement moral "authentique" et que les contrevenants seraient passibles d'une condamnation pénale. Nous ajoutons qu'elles-mêmes pour en avoir été les témoins pourraient être jugées coresponsables.*

Mme Loison est abasourdie par ce que nous lui décrivons et mesure absolument la gravité des événements. Elle regrette que ces situations ne soient pas recensées par les services.

*Nous lui expliquons que se déclarer individuellement victime de ce type d'agissement peut être particulièrement fragilisant pour les agents concernés, d'autant plus s'ils sentent que leur protection fonctionnelle ne se sera par assurée par le service.*

### **Après un échange constructif nous validons deux modalités d'action:**

- Pour assurer une protection collective des agents. Mme Loison propose que le DASEN fasse de manière urgente un courrier de rappel aux chefs d'EPLÉ (rappel sur le harcèlement, rappel sur les missions des assistant-e-s social-es). Mme Boudon propose de rajouter un paragraphe à la lettre adressée aux chefs d'établissement à chaque rentrée, sur les conditions d'accueil et de travail des assistant-e-s social-e-s du SSFE.

- Pour la protection individuelle des agents. Mme Loison enjoint les agents à déclarer tous les événements auprès du DASEN (en passant par Mme Boudon) dès le premier afin d'empêcher tout de suite qu'une situation de harcèlement ne s'installe. Elle poursuit en disant que ces situations qui relèvent d'une sanction pénale doivent voir leurs auteurs condamnés.

*Madame Loison paraît nous encourager à déclencher des procédures y compris judiciaires sous l'égide de la protection fonctionnelle due à chacun d'entre nous.*

**Notre commentaire :** La réaction de la CTR montre qu'elle mesure la gravité du problème et estime que le nombre de cas que nous recensons est considérable au regard de la taille du service. Nous sommes satisfait du déroulement de la discussion, considérant qu'elle a permis à la CTD d'avoir un éclairage complet sur la situation (nous admettons auprès d'elle sa méconnaissance de certaines situations car celles-ci sont généralement sous déclarées). **Nous estimons que la protection collective est indispensable pour éviter l'occurrence de telles situations et pour réellement renforcer les agents qui y sont malheureusement exposés.**

L'administration, via la CTR, nous a donc rassurée sur le fait qu'elle prenait le problème au sérieux et allait le traiter pour et avec les agents.

*La protection fonctionnelle : L'administration doit prévenir les menaces ou violences contre ses agents et leur apporter son soutien. L'administration doit apporter l'assistance juridique (et financière si nécessaire) nécessaire aux agents victimes bénéficiant de la protection fonctionnelle. L'administration doit réparer les préjudices subis par les agents avant même toute action en justice contre l'auteur des faits.*

### ⊙ RIFSEEP

Mme Boudon dit qu'aucune information officielle ne lui a été communiquée par l'administration quant à la mise en place de cette nouvelle prime. Madame Loison acquiesce.

La CTD nous annonce tout de suite que, si elle doit appliquer ce dispositif (qui, rappelons le, prévoit une part variable "au mérite" pour chaque agent) **elle sera favorable à une répartition égalitaire entre tous les personnels**. Elle estime que la prime au "mérite" est un outil dangereux et engendrerait de gros problèmes pour la vie du service : individualisation des rémunérations, mise en concurrence, rivalités...

**Notre commentaire :** Nous sommes sur la même longueur d'onde que la CTD concernant la RIFSEEP dont nous vous avons déjà expliqué la dangerosité. Nous lui rappellerons, si besoin, ses engagements lorsque nous aurons connaissance des modalités de mise en place de la RIFSEEP.

### ⊙ REPARTITION DES SECTEURS

*Nous demandons à la CTD comment sont attribués les secteurs.*

La CTD précise que depuis 3 ans elle a mis en place une fiche de vœux (avec barème prenant en compte l'ancienneté, l'éloignement, les charges familiales ...) pour l'attribution des secteurs vacants. Pour l'heure cet outil n'a pas été utilisé puisqu'aucun secteur n'a été convoité par des candidat-e-s concurrent-e-s.

*Nous demandons à la CTD comment sont constitués les secteurs.*

**Elle nous explique qu'elle cherche à égaliser les poids de charge des secteurs. En ce sens, la création des REP et REP+, la construction de collèges (Carcès), l'explosion démographique dans certains établissements... vont l'obliger à redéfinir les secteurs. Elle souhaite associer les personnels à cette démarche.**

**Notre commentaire :** Après notre rencontre la CTD a proposé qu'un groupe de travail se mette en place en Janvier 2016. Il sera composé des 3 CT de bassins + CTR + CTD. Il travaillera à un triple objectif de réorganisation du service : "pérenniser le renfort des REP+, alléger les CT pour des missions départementales, répartir de façon inégalitaires les moyens pour être égalitaires pour la réussite des élèves".

**Nous serons vigilants sur ces propositions et veillerons à ce qu'elles respectent l'intérêt des agents.**

⊙ **ROLE DES CT :**

Dans notre département, les CT assument seulement des fonctions d'AS. Mme Boudon s'était engagée à son arrivée à la tête du SSFE du Var à redéfinir leur rôle au sein du service.

Sur notre proposition, et parce que ses propres missions ont évolué et qu'elle ressent désormais le besoin d'en déléguer une partie, elle va établir une fiche de poste déterminant les tâches attribuées aux CT.

La CTR dit que les missions qui seront déterminées pourront notamment inclure la conduite de projets.

**Notre commentaire :** La CGT plaide depuis plusieurs années pour que les CT affecté-e-s sur des secteurs voient leur métier s'enrichir. La taille de leur secteur serait en conséquence réduite pour pouvoir assurer l'exercice de ces nouvelles missions.

⊙ **RECRUTEMENT**

Selon la CTR, plus de 50 postes devraient être créés en 2016 sur le plan national. On ne sait pas encore si ces recrutements vont concerner l'Académie.

**Notre commentaire :** Nous ne savons pas encore quelle sera la dotation départementale. D'ores et déjà, l'annonce de 50 postes au niveau national nous paraît particulièrement insuffisante pour soulager le travail des agents et pour couvrir les besoins croissants des usagers. Au delà de cela, la circulaire mission est toujours dans les tuyaux avec l'obligation d'intervenir en primaire en éducation prioritaire, ce qui serait irréalisable sans une hausse puissante des effectifs.

⊙ **TEMPS PARTIEL**

*Nous rappelons que la circulaire départementale actuelle sur la RTT est toujours hors la loi, dans ses termes et dans sa forme (elle doit être revue chaque année). Pour rappel, la loi sur la RTT organise la semaine sur 10 demi-journées et une journée est constituée d'au minimum 5 heures de travail. Or, en considérant qu'un temps plein est constitué de 9 demi-journées, cela revient à considérer le mercredi comme une demi-journée même si au moins cinq heures de travail sont réalisées ce jour là. Nous lui demandons donc de revoir la circulaire pour que, le cas échéant, le mercredi soit comptabilisé comme une journée et libère une autre demi-journée dans la semaine pour les personnels à 80% de sorte à ce qu'ils aient une journée complète dans la semaine.*

Mme Boudon refuse d'en discuter, disant qu'elle accorde des dérogations au cas par cas et que l'organisation de la RTT et des temps partiels reste au bon vouloir de la chef de service ! La position de Mme Boudon concernant l'emploi du temps des temps partiels est "plus souvent dans la semaine et moins longtemps dans la journée", pour couvrir au maximum le secteur.

*Nous lui rappelons que les agents font le choix d'une perte de salaire et de droits à la retraite diminués pour des raisons personnelles (familiale ou de santé), et qu'il ne peut être question de se voir obligé de suppléer aux défaillances de l'administration .*

Mme Loison intervient sur un ton assez menaçant. Elle dit que notre démarche légaliste pourrait froisser le DASEN qui refuserait alors les temps partiels et pourraient même aller jusqu'à réorganiser notre emploi du temps. Elle ajoute que si elle était CTD elle exigerait une pause méridienne plus longue, entre autre... En conclusion, elle nous conseille ouvertement "quitter

"l'Education Nationale", si nous ne sommes pas contents!

*Pour conclure, nous résumons la discussion en disant que nous proposons ici une amélioration des conditions de travail pour les personnels à temps partiel sans pour autant que cela n'influence négativement leur présence auprès des usagers dans les EPLE. Nous soulignons l'absurdité du principe selon lequel nous devrions être visibles plus régulièrement dans les établissements mais moins longtemps pour l'unique satisfaction des chefs d'EPLE. Qu'en ce sens, la visibilité régulière des AS dans les EPLE aurait au moins autant d'importance que la qualité du travail que nous faisons en faveur des usagers. A cet égard, le fait de faire de la lutte contre l'absentéisme une de nos missions cardinales témoigne assez bien de cet objectif de se rendre visible dans un dispositif et pas nécessairement utile.*

**Notre commentaire :** La position de la CTD et de la CTR sur la gestion du temps partiel paraît inflexible à ce stade. Seul l'engagement dans un réel rapport de force pour faire respecter nos droits pourrait amener un changement. Surtout, l'échange sur ce point témoigne d'une volonté centrale de la part de l'administration de justifier auprès des chefs d'EPLE l'existence du SSFE.

*Concernant les circulaires temps partiel, nous portons à votre connaissance la décision récente du TA de Nice n'annuler en partie la circulaire rectorale sur le temps partiel concernant les professeurs des écoles. Preuve en est que ces circulaires qui nous inondent souffrent parfois d'irrégularité et qu'en aucun cas elles ne sauraient constituer une source de droit supérieures aux autres (lois, décrets...).*

## ⊙ LES CONTRACTUELS

*Nous rappelons en préambule que nous sommes favorables à la titularisation de tous les personnels précaires. Nous interrogeons ensuite la CTD sur le fait que les contractuel-le-s n'aient que des contrats de 10 mois, ce que nous trouvons scandaleux.*

La CTD nous dit qu'elle aussi souhaiterait proposer des contrats de 12 mois. La CTR nous explique que ces contrats naissent des rompus de temps partiel et que ceux-ci sont utilisés au plus juste financièrement par le Rectorat. Ainsi, dans notre service, ces rompus représentent cette année 1,5 poste à temps plein sur 12 mois. Ce qui permet de financer 2 postes à temps plein sur 10 mois.

**Notre commentaire :** La CGT est favorable à un vaste plan de titularisation des précaires. Nous estimons que les besoins pérennes doivent tous être couverts par des créations d'emploi de titulaire.

## ➤ EN CONCLUSION

En dépit d'un climat tendu dès le départ, nous avons cependant avancé dans la discussion. Si certains points restent des désaccords majeurs, nous avons engagé des démarches constructives sur d'autres. **Notre démarche syndicale s'inscrit dans l'unique objectif de satisfaire les personnels** et Mme Boudon a vraisemblablement compris l'intérêt de discuter sans détour des préoccupations collectives en acceptant de s'impliquer pour les agents (en relayant certaines de nos demandes) et en favorisant la concertation et le dialogue.