

# L'INSISTANTE SOCIALE

*Le journal des assistantes sociales de l'académie de Créteil*

## PROTECTION DE L'ENFANCE : L'EDUCATION NATIONALE NE PEUT ETRE UN « SOUS-TRAITANT » DES CONSEILS DEPARTEMENTAUX



### **Evaluer la situation d'un enfant signalé dans une IP, une mission de poids**

Evaluer la situation d'un enfant suite à une IP, voilà un travail à part entière qui était jusqu'en 2016 dévolu aux services spécialisés des conseils départementaux (CD) ou aux associations habilitées. De-ci de-là, des protocoles départementaux CD/EN avaient fleuri faisant contribuer, à des degrés divers, le service social en faveur des élèves (SSFE) à cette étape essentielle du système de protection de l'enfance. Dans certains départements, le SSFE avait payé le prix fort, écrasé sous le poids des évaluations à réaliser, au détriment de ses propres missions. La nouvelle loi de 2016 relative à la protection de l'enfant est venue formaliser la participation de nombreux services et institutions à l'évaluation des IP sans que le ministère de l'Education nationale n'ait été associé.

### **L'Education nationale particulièrement ciblée**

Les services de santé scolaire et le SSFE sont nommément ciblés pour « réaliser en cas de besoin l'évaluation des IP ou y participer ». Là où la circulaire de missions du SSFE parue en 2017 ne prévoit qu'une « contribution » à la protection de l'enfance...

Dans l'objectif d'assurer une meilleure protection des enfants, le SSFE et les services de santé scolaire pourraient contribuer davantage à l'évaluation des situations de danger grâce à leur place privilégiée au plus près des élèves. Mais comment ? Le SSFE doit-il participer à toutes les évaluations des situations d'enfants scolarisés dans le 2<sup>nd</sup> degré ? Doit-il seulement apporter les éléments propres à sa spécificité c'est-à-dire en lien avec la scolarité de l'enfant ? Sans compter que les situations relevant d' « en cas de besoin » ne sont pas définies dans les textes. Encore une dimension des politiques publiques qui se déclinera différemment dans chaque département. L'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire, envers le public ou les professionnels, est une notion abandonnée par l'Etat en matière de protection de l'enfance.

Il est inacceptable que cette nouvelle mission soit ordonnée aux services sociaux et de santé de l'EN compte-tenu de leurs moyens en personnels, ces trois services étant actuellement largement sous-dotés au regard de leurs missions et des besoins des élèves et familles. La CGT Educ'action revendique que le SSFE puisse continuer de mener ses autres missions, notamment celles de prévention.

### **Un système de protection de l'enfant en déliquescence**

Les chefs de file de la protection de l'enfance restent bien les CD. Mais leurs difficultés en moyens humains et financiers, et leurs choix politiques, ne permettent que péniblement de mener à bien cette mission. Dans le contexte de restrictions budgétaires qui touchent de plein fouet ces collectivités territoriales, cette loi pourrait venir opportunément aider certains CD à pallier leurs manques en travailleurs sociaux dans les services d'aide sociale à l'enfance, services sociaux départementaux ou de protection maternelle et infantile. Mais le SSFE ne peut en aucun cas devenir un « sous-traitant » de CD frappés par des politiques publiques d'austérité.

In fine, c'est toujours la place de la protection de l'enfance dans les politiques publiques qui est à questionner et repenser. Depuis les lois de décentralisation cette mission revient aux départements qui décident des moyens à y consacrer. D'où des inégalités de traitement qui ne seront que renforcées par cette loi.

Pour la CGT, l'équité territoriale ne pourra être réelle que par l'existence d'un service public national de l'Education. Les politiques de protection de l'enfance doivent être une prérogative de l'Etat et non des collectivités territoriales. Le SSFE doit quant à lui garder ses spécificités.

## Le travail social sous la pression des financeurs ou l'obligation de résultat pour remplacer celle des moyens !

Faire la preuve de leur utilité sociale en évaluant leurs activités avec des indicateurs chiffrés, voilà ce qui est maintenant exigé des associations !

Ces évaluations, sous couvert de contrôler la bonne utilisation des fonds publics comme privés, ne visent pas l'intérêt général mais l'utilité sociale. L'utilité sociale, ce concept libéral qui renvoie à l'individu la responsabilité de sa place dans la société et de ses conditions de vie ! Pour la CGT, avoir une place dans la société est essentiel pour chacun mais ceci reste possible tant que les pouvoirs publics garantissent l'intérêt de toutes et tous et définissent une politique de solidarité envers les plus démunis. Ce n'est donc pas à l'individu de faire valoir ses droits. Aujourd'hui, le gouvernement préfère se dédouaner de ses responsabilités et ainsi stigmatise les plus vulnérables.

Dans le secteur du travail social, la baisse des financements est catastrophique et dangereuse. Les pouvoirs publics demandent voire exigent des résultats malgré la baisse drastique des moyens. La généralisation des appels d'offres, la contractualisation viennent impacter l'aide sociale et notamment les services d'intérêts généraux comme la protection de l'enfance.

En effet, la loi de 2007 réformait le secteur de la protection de l'enfance en y introduisant l'austérité financière et le désengagement de l'État vers les collectivités territoriales. Dix ans après, en 2017, une enquête de l'Observatoire National de l'Action Sociale auprès de 2000 acteurs de terrain, indique que 90 % des personnes interrogées déplorent un manque de moyens financiers pour mener à bien leurs missions. Si l'acte 1 consistait à fragiliser financièrement le secteur, l'acte 2 consiste à marchandiser et financiariser la profession d'assistante sociale.

Cette mise en place d'une protection de l'enfance au rabais ne menace pas seulement les emplois elle menace aussi et surtout le service rendu :

- **Augmentation systématique des délais de prise en charge et de décisions juridiques,**
- **Placements d'enfants ordonnés par les magistrats mais non exécutés faute de structures d'accueil (MNA...)**
- **Décisions judiciaires invalidées faute de réalisation dans des délais de plusieurs mois...**
- **Sous-traitance des missions de service public aux multinationales contre rémunération et contre intérêt « grâce » au Contrat à Impact Social (CIS).**

Ces contrats (CIS) offrent à des investisseurs un gain payé par les pouvoirs publics si le programme social financé atteint ses objectifs. En totale contradiction avec une politique de solidarité, ces contrats s'opposent à l'essence même du travail social, allant à l'encontre de l'intérêt des personnes. La temporalité n'est plus celle de la personne accompagnée. La durée du contrat fixe la règle et impose une pression énorme sur la personne et les professionnels pour la réussite du programme. De sujets, nous devenons objets du dispositif !

Inacceptable ! La tentation de trier les personnes susceptibles d'aller jusqu'au bout du processus est grande.

Bien trop souvent le travailleur social est dans une position intenable, soumis à des injonctions paradoxales où il lui est demandé d'exercer ses missions dans le respect de la personne accompagnée, malgré des conditions de travail dégradées.

La pensée politique portée sur l'intérêt des populations fait désormais place à une approche gestionnaire.

**Pour la CGT, l'intérêt général renvoie au bien commun dont l'État est garant, au bien-être des populations tant dans l'accès aux droits, la réponse à leurs besoins que dans le vivre ensemble. Nous continuerons à le défendre !**

### **Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) : toutes et tous concernés !**

Le RSST est méconnu. Pourtant, c'est LE registre dans lequel chaque agent et usager peut consigner, sous forme de fiches, tout événement susceptible d'altérer la sécurité, de dégrader la santé de tout un chacun. Sa présence sur tous les lieux de travail est une obligation, définie dans l'article 3.2 du décret 82-453, que notre employeur se garde bien de propager.

C'est donc à nous d'agir pour la faire respecter.

#### **Pourquoi remplir le RSST ?**

C'est la jonction de deux responsabilités :

- Celle des agents qui ont le devoir de signaler un risque, supposé ou manifeste, à leur hiérarchie : « *il incombe à chaque travailleur de prendre soin [...] de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail* » (article L 4122-1 du code du travail) ; Quand la hiérarchie ne cache pas le RSST, elle cantonne les signalements aux problèmes matériels alors que tous les types de risques peuvent y être inscrits : violences verbales, pressions, surcharge de travail... Sans doute parce qu'il est un document opposable juridiquement.

- Celle des chefs de service (inspecteur de circonscription et Dasein dans le 1er degré, chef d'établissement dans le 2<sup>nd</sup> degré) qui « *sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* » (article 2.1 du décret 82-453).

Pour qu'un chef de service agisse, il faut qu'il soit averti, d'où l'usage du RSST, mémoire de l'établissement sur les conditions de travail.

#### **Où le trouver ?**

Le RSST est souvent caché alors qu'il devrait être accessible à tout moment. Dans ces conditions, la première revendication est de demander qu'au moins un lieu soit dévolu au registre et que les agents soient informés de son existence.

#### **Comment le remplir ?**

Il faut être rigoureux dans la rédaction d'une fiche, sortir de l'affect et n'écrire que des faits. Une relecture par des camarades aguerris est indispensable. Pour éviter la pression qu'une hiérarchie malveillante exercerait, le syndicat peut diffuser un tract ou envoyer un courrier au chef de service concerné.

#### **Quelles suites possibles ?**

Dans toutes les situations, la fiche ne doit pas rester sans réponse.

Si le signalement est erroné, la hiérarchie communique pour rassurer. S'il soulève des doutes, la hiérarchie investigate dans les plus brefs délais. Si le risque est manifeste, elle prend immédiatement des mesures de prévention.

Le RSST matérialise une obligation forte des chefs de service. Il ne remplace pas cependant le nécessaire rapport de force sans lequel la hiérarchie fait souvent la sourde oreille... mais à ses risques et périls !

## E... comme « Elections »

Avant la Seconde Guerre mondiale, différents organismes paritaires existaient et permettaient à des délégués du personnel d'intervenir à titre consultatif sur des questions relatives à la carrière des fonctionnaires pour « renforcer les garanties de la Fonction Publique et tempérer les pouvoirs des chefs hiérarchiques »

Avec la loi du 19 octobre 1946 portant statut de la Fonction publique dans l'esprit du Conseil National de la Résistance, les instances paritaires sont créées assurant la transparence de la gestion des carrières des agents de l'État. L'ordonnance du 4 février 1959 les conservera : « Il existe dans chaque administration ou service une ou plusieurs CAP (*Commission administrative paritaire*) dont les membres représentants sont élus » (Art. 15).

### Le début de la fin du paritarisme

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a modifié le fonctionnement de ces comités. En particulier, le paritarisme strict a été supprimé. Le mot « paritaire » a d'ailleurs disparu de l'intitulé. Tous les agents, quelque soit leur statut, élisent directement leurs représentants pour 4 ans et seules les organisations syndicales ayant au moins un siège au Comité technique sont dites représentatives. Le fonctionnement des commissions paritaires perdure mais...

### Le projet Macron CAP 2022 (Comité Action Publique) annonce la fin du paritarisme !

Encore en chantier, le projet pour « définir un nouveau modèle de dialogue social » prévoit de restreindre les compétences des CAP et de faire disparaître les CHSCT (Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail) au sein des Comités Techniques.

Un retour en arrière qui va réduire les Commissions paritaires au mieux à des chambres d'enregistrement face à des modes de gestion « opaques ».

Pour la CGT Educ'action, les commissions paritaires sont un acquis dans la gestion des carrières des personnels, acquis en matière de transparence et de traitement égalitaire.

Cet acquis fait blocage aux favoritismes et passe-droits divers.

Pour la CGT, il s'agit de siéger sur la base de l'intérêt du service public et des personnels : en somme de s'acquitter de la double besogne « défense individuelle et défense collective. »



### Pour quelles instances vais-je voter le 6 décembre 2018 ?

Dans la Fonction Publique de l'Etat, je vote pour désigner pour les 4 prochaines années, les représentants du personnel pour siéger aux des instances représentatives que sont :

- Le CTM (Comité Technique Ministériel) auquel je suis rattaché
- Le CTA (Comité Technique Académique) qui est le comité de proximité dont je dépends
- La CAPN (Commission Administrative Paritaire Nationale) du corps auquel j'appartiens si je suis fonctionnaire ou d'une CCP (Commission Consultative Paritaire) si je suis contractuel
- La CAPA (Commission Administrative Paritaire Académique)

### Qu'est-ce qu'un Comité Technique ?

Il s'agit d'une instance de concertation chargée de donner son avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Y sont examinées notamment les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations.

### Qu'est-ce qu'une Commission Administrative Paritaire ?

Instances de représentation des personnels, elles traitent des questions d'ordre individuel. Elles sont obligatoirement saisies pour donner un avis sur les actes ayant un impact sur la gestion du corps, de la catégorie ou du cadre d'emploi de l'agent (détachement, disponibilité) et sur la carrière de chaque agent de ce corps, catégorie ou cadre d'emploi (titularisation, avancement de grade ou promotion de corps, recours en évaluation).

### Qu'est-ce qu'une Commission Consultative Paritaire ?

Elles sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme...).

### Pourquoi voter ?

Je vote pour exercer mon droit constitutionnel de participation afin d'être associé aux mesures qui me concernent, qu'elles soient collectives ou individuelles, par l'intermédiaire de mes représentants siégeant dans les organismes consultatifs.

Avec la CGT, présente depuis 4 ans avec 2 sièges en CAPA pour les ASSAE, nous vous avons représentés aux différentes instances : groupes de travail (barème de mutation, RIFSEEP, postes...), les CAPA. Comme nous nous y étions engagées nous vous avons défendues individuellement (mutations, accompagnement des collègues auprès de l'administration) et collectivement (temps de travail des contractuelles, postes, 1<sup>er</sup> degré, prime rep+). Parallèlement nous vous avons tenu informées par le biais des comptes rendus du déroulement de toutes ces instances. Nous avons aussi pu vous rencontrer lors des réunions d'informations syndicales trimestrielles et de la journée de formation proposée spécifiquement pour les AS. Pour que la CGT puisse continuer à mener son travail de représentante des personnels et pour que nous puissions continuer à vous défendre et à défendre les services sociaux de l'éducation nationale, votez CGT !!!!



## Vos droits à tout-e-s, syndiqué-e-s ou non

Pour toutes et tous, les réunions d'information syndicale

A défaut de pouvoir se réunir une heure par mois, nous vous proposons chaque trimestre une rencontre de 3 heures. Pour ce faire, la CGT Educ'action propose à l'ensemble des AS un mandat à transmettre à leur service afin de les prévenir de leur absence, à transmettre 48h à l'avance.

**RV pour une réunion d'information syndicale interacadémique IDF le jeudi 8 novembre 2018 à la Bourse du travail de Paris.**

### Se syndiquer ? Pourquoi pas ?

Le syndicat est notre outil pour tenter d'améliorer notre sort, sur le lieu de travail, mais aussi dans la société en général. Être le plus nombreux possible dans le syndicat lui donne la puissance indispensable pour parler et agir, avec force, au nom de tout-e-s et chacun-e-.

Défendre ses droits, c'est :

- Être un collectif organisé pour progresser (conditions de travail, salaire, temps de travail...)
- Échanger, apporter ses idées pour mieux construire des revendications qui répondent à nos besoins et à ceux de

Pour les collègues syndiquées, les congés syndicaux

Des autorisations spéciales d'absences sont accordées aux personnels syndiqués (jusqu'à 20 jours par an) pour la participation à des réunions syndicales spécifique aux corps des assistantes sociales ou en lien avec la vie syndicale au départemental.

Pour toutes et tous, les formations syndicales

Chaque salarié a le droit à 12 jours de formation par an. Il doit être demandé dès que possible et au plus tard un mois à l'avance au chef de service.

***Cette année, nous renouvelons notre formation spécifique AS le vendredi 15 mars 2019 à la Bourse du travail de Paris.***

### La cotisation ?

Comme dans toute la CGT, c'est 1% de mon salaire net. C'est aussi une déduction de 66% de ma cotisation annuelle sur mes impôts sur le revenu.

Elle sert à faire fonctionner le syndicat mais aussi toute la CGT, du plan local au national.

Chacun donne son avis, les actions et décisions sont prises en commun, pas un adhérent ne compte plus qu'un autre.

### A quoi je m'engage si je me syndique ?

Chaque adhérent garde sa liberté de penser, sa liberté d'action et l'adhésion n'est pas publiée, elle reste confidentielle.

Je peux me former pour mieux connaître mes droits et m'approprier des outils pour me défendre et défendre les autres.

Je peux rencontrer d'autres métiers dans ma profession mais pas seulement.

« L'avenir appartient à ceux qui luttent ! »



Retrouver toutes les infos dans la rubrique « Droits syndicaux » du site de la CGT Educ'action  
Et pour aller plus loin : [www.cgteduc.fr](http://www.cgteduc.fr) [www.cgteduccreteil.org](http://www.cgteduccreteil.org)



Pour nous contacter, renvoyez ce bulletin complété à l'adresse indiquée

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Profession : \_\_\_\_\_ Classe : \_\_\_\_\_

Etablissement d'affectation : \_\_\_\_\_

Ville : \_\_\_\_\_ Département : \_\_\_\_\_

Mail : \_\_\_\_\_ Téléphone : \_\_\_\_\_

CGT Educ'action Créteil, bourse du travail, bureau 102, 9 rue Génin 93200 Saint-Denis

Mail : [asscgteduccreteil@gmail.com](mailto:asscgteduccreteil@gmail.com)

Téléphone : 01.55.84.41.02