





# «POS' CAF : La Tribune Sonore des Assistantes Sociales»

C'est avec une grande joie que nous vous présentons la dernière addition à notre gamme de moyens de communication : le podcast POS'CAF. Conçu par des Assistantes Sociales, pour des Assistantes Sociales, ce podcast s'érige en une pause-café virtuelle où les échanges sont rois, offrant une immersion décontractée et authentique dans l'essence même de notre métier.

Initié par notre syndicat, ce podcast se veut être une plateforme audio 100% artisanale, créée spécialement pour notre communauté. Bien au-delà d'un simple divertissement, il aspire à être un espace d'échange, une fenêtre ouverte sur les enjeux cruciaux de notre noble profession.

Au cœur de cette initiative, la régularité est de mise avec la diffusion d'un épisode par mois, permettant ainsi de maintenir un dialogue continu. Cette fréquence mensuelle offre à chaque épisode le temps nécessaire pour explorer en profondeur des sujets variés et pertinents pour notre communauté.

Le lancement a été marqué par le succès retentissant du premier épisode, dépassant largement toutes les attentes, en termes d'audience. Cela témoigne de la soif d'échange et d'information au sein de notre communauté, mettant en évidence l'importance grandissante de ce format de communication.

Cependant, POS'CAF va bien au-delà d'un simple ensemble d'épisodes mensuels. C'est une invitation à participer activement à cette aventure collective.

Nous encourageons toutes les collègues à nous contacter avec leurs suggestions de sujets. Votre voix compte, et votre contribution peut modeler les discussions à venir.



# ACTIONS

## Face au mépris constant, les personnels sociaux sont décidés à faire entendre leur colère !



La colère gronde depuis les annonces du Premier Ministre - Ce jeudi 1er février, une vague de mécontentement s'est abattue sur les assistant.e.s et conseiller.e.s techniques de l'Éducation Nationale à travers toute la France. Face à une dégradation continue de nos conditions de travail, un salaire non-revalorisé et un mépris flagrant du gouvernement, les AS ont répondu en masse à l'appel d'une large intersyndicale. La mobilisation du 1er février a été marquée par une grande présence des collègues dans les rues, démontrant notre détermination à obtenir justice.

Cette mobilisation témoigne d'un profond malaise au sein de la profession.

De nombreuses collègues ressentent une usure professionnelle, poussant certaines à quitter l'Éducation Nationale faute de moyens, d'un change de travail en constante augmentation et de salaires trop bas pour subvenir à nos besoins.



Le SNUASFP FSU soutient pleinement cette mobilisation et propose de poursuivre nos actions jusqu'à obtenir les avancées nécessaires pour l'ensemble des professionnel.le.s de l'éducation. Parmi nos revendications, nous demandons une revalorisation salariale significative, une réduction de la charge de travail à travers la création de moyens supplémentaires pour exercer nos missions dans de bonnes conditions, et une meilleure reconnaissance de notre métier.

Depuis les annonces du Premier Ministre sur l'augmentation de 200 euros pour les infirmières scolaires et 800 euros de prime, une colère grandissante s'est emparée



Brice CASTEL



## Textes préparatoires

144 Par ailleurs, le SNUASFP FSU continue de revendiquer l'attribution du CTI pour les personnels sociaux du MEN et du MESRI et plus largement, pour l'ensemble des assistant.e.s et conseiller.e.s techniques de service social de la Fonction Publique soit 49 points d'indice.

148 Le SNUASFP FSU exige que la valeur du point d'indice soit indexé sur les prix pour mettre fin à une situation où la rémunération des fonctionnaires est une variable d'ajustement budgétaire entraînant une paupérisation et une perte d'attractivité de la Fonction Publique.

### Politique indemnitaire

152 La politique indemnitaire mise en œuvre depuis de nombreuses années porte de nombreuses limites : individualisation des rémunérations susceptible de diviser les services, compensation de la faiblesse indiciaire, insécurité des rémunérations (congé maladie, retraite...). Si le SNUASFP FSU a obtenu une revalorisation non-négligeable des montants IFSE servis au MEN ces dernières années, permettant ainsi de rattraper pour partie l'écart existant avec les montants servis en catégorie A, il n'en reste pas moins que la limite de l'indemnitaire est aujourd'hui criante. En effet, l'indemnitaire représente entre 1/3 et 1/4 de la rémunération globale des assistant.e.s et conseiller.e.s techniques de service social au MEN. Le SNUASFP FSU revendique un montant IFSE au même niveau que celui servi pour les catégories A type ainsi que la transposition de l'IFSE sur les grilles indiciaires via un transfert prime/point permettant de maintenir le montant servi net et d'en garantir l'effectivité quelque soit la situation des agent.e.s.

162 Les conditions d'exercice des missions ne permettent aucunement de tracer une frontière précise du temps de travail réel entre les établissements en éducation prioritaire et les autres établissements. Par conséquent, le SNUASFP FSU exige le versement des primes REP et REP+ en totalité quelque soit le temps de présence effectif dans ces établissements.

### Contractuel.le.s

168 Le recours aux contractuel.le.s se multiplie tant pour pourvoir les postes vacants et les rompus de temps partiels que notamment dans les CROUS sous forme de CDI. Le SNUASFP FSU continue de défendre le recrutement par le biais du statut, seule garantie d'une fonction publique pérenne et au service des citoyens. Le SNUASFP FSU demande un plan de titularisation de tous.les contractuel.le.s en poste. Le SNUASFP FSU demande un cadre national de la gestion des contractuels aligné sur les pratiques des académies les plus favorables (contrat de 12 mois sur les postes vacants à besoin permanent, niveau de rémunération...).

175 Le SNUASFP FSU revendique également le versement de l'indemnitaire aux agent.e.s contractuel.le.s. Les indemnités dans leur construction étant considérées comme relative aux fonctions exercées, il est parfaitement inacceptable d'en exclure les agent.e.s contractuel.le.s.



Comment ne pas céder à la morosité et à une forme de résignation ? comment conserver une dynamique positive et décider l'existence et le rôle essentiel des assistantes sociales et l'exigence d'améliorer leurs conditions de travail et leurs rémunérations ? Quelles actions sont efficaces ? comment mesure-t-on l'efficacité de la lutte syndicale ? Le collectif pour l'emploi, la formation et le statut des assistants sociaux a décidé l'existence et le rôle essentiel des assistantes sociales et l'exigence d'améliorer leurs conditions de travail et leurs rémunérations sont assez classiques : réunion d'in

### Lille Solidarité Triomphante : Remboursement des Frais de déplacement à l'Académie de Lille !



C'est avec une immense satisfaction que nous partageons aujourd'hui une récente victoire syndicale qui met en lumière la force de la mobilisation au sein de l'Académie de Lille. Notre persévérance a porté ses fruits, et il est essentiel de vous raconter notre histoire.

Le problème, bien que simple, était d'une grande portée : les frais de déplacement de nos collègues du SSFE étaient en attente de remboursement depuis le début de l'année 2023, certains depuis même le mois de mars. Malgré nos multiples démarches, l'administration n'avait pas répondu concrètement à nos préoccupations.

Dans notre quête pour faire respecter nos droits, nous avons rédigé une lettre détaillée à l'attention de Madame la Rectrice, exposant les défis auxquels nous étions confrontés et exprimant notre frustration devant le silence persistant de l'administration. Malheureusement, même en atteignant les

plus hautes instances de notre Académie, notre appel est demeuré sans réponse. Face à cette impasse, nous avons choisi d'agir collectivement. Inspirés par les conseils d'autres académies ayant rencontré des problèmes similaires, nous avons recommandé à nos collègues du SSFE de suspendre temporairement leurs déplacements et de demeurer sur leur résidence administrative. Cette décision, bien que difficile, était essentielle pour attirer notre voix et souligner l'importance cruciale de nos missions.

L'engagement remarquable de notre communauté a envoyé un message fort à l'administration, illustrant notre détermination à défendre nos droits. Grâce à nos efforts, nous avons confirmé le succès de cette mobilisation collective : l'intégralité des frais de déplacement a été remboursée !

En conclusion, soulignons l'importance vitale de la mobilisation collective qui a conduit à cette victoire. Cette réussite met en lumière la puissance de notre unité pour apporter des changements tangibles. En restant solidaires et engagés, nous protégeons nos droits professionnels. Gardons à l'esprit que notre vigilance et notre solidarité demeurent essentielles pour relever les défis à venir !

Jonathan ACHACHEA



### Nice 3 RIS ont été organisés en décembre 2023 (Nice, Fréjus, Toulon). Une trentaine de collègues y a participé soit une fréquentation en hausse. Les sujets qui ressortent sont : (délai d'intervention de services extérieurs trop longs, ordonnances des magistrats qui ne sont pas mises en œuvre, conditions de placement déplorables... et le SSFE qui doit parfois/souvent pallier à ces dysfonctionnements) - le manque de reconnaissance de notre profession au sein de notre institution ; la non attribution du CTI, l'indiciaire qui n'augmente pas, la proratation de la prime REP ! Certaines ont aussi accepté de participer à des missions supplémentaires (notamment des Polices) et ont pas droit au HSE/MP/Pacte accueilli des étudiants AS)

- l'absence de transparence dans les opérations de promotion (elles dénoncent le fait que l'ancienneté ne soit plus prise en compte) et de mouvement. Au niveau académique, le SNUAS participe aux instances

formation syndicale, formation individuelle, demande d'audience à tous les échelons, communication régulière... Bien sur plus on est nombreux plus ce travail est aisé à mener et c'est sur cette note que les collègues se sont quittés.

Albine CAILLE

Formation syndicale, formation individuelle, demande d'audience à tous les échelons, communication régulière... Bien sur plus on est nombreux plus ce travail est aisé à mener et c'est sur cette note que les collègues se sont quittés.

Albine CAILLE



A suivre... Aurélien MEDAN



## Textes préparatoires (SUITE) ZOOM : pour la défense du statut de fonctionnaire !

38 De nouvelles politiques de recrutement ont privilégié le recrutement en Contrat à Durée Déterminée, au détriment du recrutement par concours.

39 Aujourd'hui, les politiques en place tendent à transformer nos services publics en services marchands.

40

41

42 En cause la libre interprétation de la ratification en 1995, de l'AGCS Accord Général sur le Commerce des Services : faciliter la libéralisation progressive des marchés et surtout d'en faire l'obligation d'une ouverture à la concurrence.

43 L'AGCS doit s'appliquer à tous les services acquis par tous les niveaux de gouvernement (central, régional, local, etc.).

44

45

46

47

48 Ainsi à la notion de travail bien fait se substitue la notion de rentabilité. Les services Publics doivent peser de moins en moins sur les Finances Publiques.

49 A partir de la LOLF puis au-travers des différents plans de financements des services publics, aujourd'hui, à la notion de service public s'est substituée la notion de rentabilité financière des services publics.

50

51

52

53 **Des Economies à tout prix**

54 Et comment faire des économies si ce n'est en réduisant le nombre de fonctionnaires. Cette réduction de personnels s'est faite en gelant les postes des titulaires partant à la retraite, en mobilité ou en détachement (le non-remplacement d'un fonctionnaire sur 2 état (objet/ci affiché)).

55 C'est ainsi que la RGPP de 2007 a rendu exsangne de nombreux services, ne permettant pas de répondre aux missions. Nos politiques ont donc du se rendre à l'évidence que sans personnels, les services ne peuvent pas tourner.

56 C'est alors que la politique de recrutement de contractuels, déjà existante à la marge pour les Remplacements divers et rompus de temps partiels, s'est installée de manière exponentielle sur des postes pérennes (suite au départ des titulaires) pour permettre aux administrations de « boucler » leur budget.

57

58

59

60

61

62

63

64 **CDD ou CDI**

65 La politique de recrutement de CDD va rapidement laisser voir ses limites.

66 Ainsi, rapidement, les établissements publics vont se retrouver « hors la loi ». Et la question va devenir : Comment se mettre en conformité le droit public avec la Loi (obligation de CDDiser si les besoins s'avèrent pérennes au-delà de six années).

67

68

69

70

71

72

73

74

75

76

77

78

79

80

81



## Textes préparatoires

126 opérations de promotion. Chaque agent.e promu.e doit voir son dossier étudié dans le cadre des opérations de promotion de manière inconditionnelle.

127

128

129 **Grilles indiciaires**

130 Le passage en catégorie A était une revendication majeure du SNUASFP FSU. Obtenue dans le cadre du PRCR, le reclassement des assistant.e.s de service social en catégorie A est effectif depuis 2019. Pour autant, cette victoire du SNUASFP FSU reste insuffisante avec des grilles indiciaires bien en deça de la catégorie A type 133 revendiquée. Seule la catégorie A type est de nature à reconnaître à sa juste hauteur le niveau de formation et les responsabilités exercées. La profession d'assistant.e.s de service sociale est un métier hautement qualifié que manifeste son appartenance à la catégorie A dans la Fonction Publique. Elle est de plus en plus complexes, implique autonomie de décision et responsabilité avec une charge de travail lourde.

136

137

Grade 1			
Echelon	INM	Net approché	Ecart avec grille ASSAF
1	390	1538,80	0,00
2	410	1617,71	23,67
3	430	1696,63	59,18
4	450	1775,54	94,70
5	480	1893,91	157,83
6	513	2024,11	240,68
7	545	2159,37	315,65
8	575	2268,74	366,94
9	605	2387,11	406,40
10	640	2525,21	461,64
11	673	2655,42	501,10

  

Grade 2			
Echelon	INM	Net approché	Ecart avec grille ASSAF
1	500	1972,82	264,36
2	535	2110,92	343,27
3	575	2268,74	446,86
4	605	2387,11	501,10
5	650	2564,67	603,68
6	680	2722,49	662,87
7	730	2880,32	729,04
8	768	3030,25	797,02
9	806	3180,19	871,99
10	821	3238,37	852,26

Le SNUASFP FSU revendique des grilles indiciaires de catégorie A type sur le modèle de celle des attachés d'administration sur le modèle ci-contre :

138 Au regard des travaux issus des travaux du GT CTSS (voir thème CTSS), il apparaît pertinent d'étudier l'opportunité de revaloriser une structuration du corps des AS sur trois grades en lieu et place des deux existants. Cela permettrait de répondre aux aspirations de ces collègues qui ont souhaité obtenir un débouché de carrière à travers le passage du concours CTSS et qui souhaitent continuer à exercer leurs missions auprès des publics accompagnés (voir thème « Carrière/remunération »).

142

143

144



## Un moment démocratique indispensable !

Comme tous les trois ans, le SNUASFP FSU organise son congrès national.

Ce temps fort de la vie syndicale est l'occasion de la participation du plus grand nombre pour en faire un moment de débats et d'échanges large et le plus démocratique possible !

**Démocratie syndicale : mode d'emploi**

Vous trouverez dans les pages qui suivent les textes préparatoires au congrès national.

Ces textes sont l'aboutissement de premiers travaux de militants.e.s du SNUASFP FSU sur différents thèmes et permettent non seulement de poser une analyse contextuelle des sujets abordés mais aussi et surtout d'ouvrir les débats de nourrir les réflexions et échanges à mener entre adhérent.e.s lors des congrès académiques et du congrès national.

Lors du congrès national, chacun de ces textes fera l'objet d'une réécriture pour tenir compte des débats discussions, synthèses et des positions majoritaires parmi vos représentant.e.s. Ils seront ensuite adoptés sous réserve de recueillir la majorité des voix fixant ainsi la feuille de route en terme de mandats et de revendications pour le SNUASFP FSU pour les années à venir.

Ce processus vise à permettre les débats les plus larges possibles avec la possibilité pour chaque adhérente d'exprimer son point de vue et d'apporter une réflexion absente des textes préparatoires. C'est pourquoi chaque adhérente est fortement encouragée à participer activement à son congrès.

7

- textes préparatoires envoyés à l'ensemble des adhérent.e.s début février
- congrès académiques dans chaque section académique entre le 26 février et le 30 avril (vous rappeller de vos secrétaires académiques pour la date dans votre académie) réunissant l'ensemble des adhérent.e.s à jour de cotisation pour l'année 2023-24
- lors de ces congrès académiques, débat sur la base des textes préparatoires (sans exclusive) et adoption d'amendements sur ces textes et de motions sur tout autre sujet après le vote des adhérent.e.s présents
- chaque secrétaire académique est ensuite chargé de faire remonter au niveau national les amendements et motions adoptés avant le 10 mai
- les textes préparatoires avec les amendements remontés intégrés lorsqu'ils font synthèse sont réécrits pour l'entrée en congrès national et les motions complètes
- lors du congrès national regroupant les représentant.e.s de chaque section académique, les textes préparatoires actualisés après les congrès académiques sont mis en débat avec proposition d'amendement des congressistes et possibilité de présenter une motion sur tout autre sujet.

À l'issue du congrès, les textes adoptés à la suite des votes des congressistes deviennent des mandats revendicatifs pour le SNUASFP FSU.



## 2 mois pour que l'ex-nouvelle ministre consacre 2 heures au Haut Conseil du Travail Social...

Depuis l'assemblée plénière de juillet 2023, confirmée lors de celle du 6 septembre lors de la validation du Livre Blanc, sa remise était prévue en grande pompe le 26 septembre à Nancy, ville du président du HCTIS avec les moyens de sa ville et du Conseil Départemental de la Meurthe et Moselle.

Mais cela était sans compter sur le changement de ministre et l'arrivée d'Anne Bernigaud le 20 juillet, qui sous prétexte d'impossibilité dérogée a fait reporter la cérémonie de remise et a repris en main son organisation.

26 septembre-5 décembre : 2 mois pour trouver 2 heures dans l'agenda de Madame La Ministre pour le Haut Conseil du Travail Social !

Enfin, une date est posée après 2 mois d'attente et nouvelle désagréable surprise, nous sommes convoqués par la ministre dans les locaux de l'Armée du Salut !

Ce mardi 5/12, le livre blanc du travail social était remis au gouvernement avec la présence de plusieurs ministres (Solidarités, travail, fonction publique, enfance handicap)

Si les intervenants en tribune (membres du HCTIS, représentant.e.s des professionnel.le.s, des associations employeurs et des collectivités) ont fait preuve de gravité quant à l'urgence de la situation, les répons du gouvernement sont très inquiétantes.

Les ministres ont tous salué le rôle essentiel des travailleurs sociaux, la nécessité d'améliorer la situation mais les pistes avancées sont au mieux des mesures sans importance et au pire de véritables attaques à venir : convention unique dans l'associatif présentée, comme seule piste de revalorisation, fusion des diplômés d'état pour à minima avoir un tronc commun voire un diplôme unique de travailleur social, autonomisation, de l'archaïsme des outils pour dégrader du temps pour l'accompagnement.

Sur la situation spécifique de la fonction publique, Guérini a évoqué le fait que les corps de métier du travail social faisaient partie des dix corps pour lesquels il était le plus difficile de pourvoir les postes vacants mais sans faire d'annonce autre que celles déjà évoquées par ailleurs sur la liquidation de ce qu'il reste du statut de fonctionnaire (négociation annuelle sur le

Nathalie ANDRIEUX HENNEQUIN



modèle du privé pour les salaires, plan pluriannuel de revalorisation par filière incluant public/privé, facilité l'accès à la FP dont revolvait la question des concours...).

Si il ne fallait pas avoir d'attentes démesurées sur cette remise de livre blanc, il n'en reste pas moins que cette remise est source d'inquiétude tant l'urgence de la situation est mesurée par l'ensemble des acteurs du travail social mais reste inaudible pour le gouvernement.

Ce n'est pas le nouveau changement de ministre jeudi 11 janvier 24 et la nomination d'une ministre unique pour le Travail, la Santé et les Solidarités qui peuvent nous laisser envisager une meilleure écoute.

Comme demandé par les membres du HCTIS, la prochaine assemblée plénière doit se réunir le 30 janvier pour organiser la suite.



## Service Social en Faveur des Elèves

- 1 Pour des moyens à la hauteur des besoins
- 2 Depuis de nombreuses années, le service social en faveur des élèves souffre d'un manque criant de moyens.
- 3 Ces dernières années ont vu une explosion des besoins au sein des établissements. Tant la crise économique et sociale que les évolutions sociétales génèrent des attentes accrues sur l'ensemble des missions dévolues aux assistant.e.s de service social en faveur des élèves. Les mandats historiques du SNUASFP FSU en terme de moyens doivent par conséquent faire l'objet d'une réactualisation pour tenir compte non seulement des besoins mais aussi de l'évolution du fonctionnement institutionnel entraînant notamment l'irruption de plus en plus marquée d'intervenants extérieurs qui viennent empiéter sur les missions du SSFE, complexifiant l'accompagnement des élèves et des familles et remettant en cause la place du SSFE.

11 La présence à temps partiel du service social ne permet pas de répondre aux enjeux de la politique sociale éducative et de santé du MEN. Le temps de concentration en équipe avec la multiplication des instances est essentiel mais trop souvent réduit à sa plus stricte expression par manque de présence. Les suivis individuels se multiplient et rendent compliqué toute intervention sociale collective ou action de prévention construite avec et pour les élèves et les familles au sein des établissements.

17 Le SNUASFP FSU revendique la présence à temps plein d'un.e assistant.e de service social dans chaque établissement du second degré et l'ajout d'un temps plein par tranche de 1500 élèves dans les établissements comportant plus de 1500 élèves. Par ailleurs le SNUASFP FSU réaffirme l'absolue nécessité de la présence du SSFE dans les lycées généraux et technologiques au même titre que dans les autres EPLE.

22 Pour le premier degré, le SNUASFP FSU dispose d'un mandat historique revendiquant la création d'un service social du premier degré à raison d'à minima deux AS par circonscription du premier degré. Au regard des évolutions précédemment évoquées, le SNUASFP FSU se donne un mandat d'étude pour initier un travail en commun avec les syndicats nationaux de la FSU concernés sur les contours de ce service social du premier degré, ses missions, son implantation et les besoins en terme de postes.

### Pour un SSFE à l'Éducation Nationale

29 Après les débats parlementaires sur la loi 3DS qui ont fait planer la menace d'une décentralisation de la santé scolaire incluant le SSFE, nombre de signaux font craindre le retour d'une telle menace : rapport de la cour des comptes, rapport des inspections générales, mission sur la décentralisation lancée par le Président de la République...Croire que la question de la politique éducative sociale et de santé trouvera une réponse à travers une réorganisation en équipe médico-sociale ou une décentralisation est un leurre évitant utilement pour le gouvernement d'interroger la question des moyens. Le seul point faisant consensus dans les différents rapports traitant de l'avenir de la santé scolaire concerne l'urgence à investir massivement tant sur les postes que sur les rémunérations.

38 La décentralisation est pointée comme inutile pour améliorer le service rendu au public en l'état des choses, la cour des comptes précisant même la nécessité de d'abord développer les moyens avant toute réforme structurelle. Pour le SNUASFP FSU, la ligne rouge est claire : le SSFE doit rester au sein des établissements et à l'Éducation Nationale.

8

## Communiqué de Presse

Créé sous le communiqué de presse des représentants des professionnels des de terrain (FSU, CGT, SUD, ANAS, ESF France...) au HCTS présenté lors de la remise du Livre Blanc :

### Donnons un avenir au Livre Blanc !

Le Livre Blanc, réalisé par le Haut Conseil du Travail Social, a été remis le 5 décembre.

Cette remise du Livre blanc a été ponctuée d'interventions de qualité, une position engagée de Matthieu Klein, président du HCTS et des équipes. Les ministres ont été fortement interpellés pour soutenir le travail professionnel. Les intervenus dans les tables rondes ont démontré un constat général alarmant et réaliste sur les conditions d'exercice des professionnel.le.s.

Pour autant, à l'issue des prises de parole des 5 ministres, nous les représentants des professionnel.le.s au HCTS sommes unanimement déçus de la réception du Livre blanc et du peu d'annonces faites.

Nous retournons au final peu de perspectives pour le travail social ni aucun retour sur les moyens qui allaient être mis en œuvre pour sauver le secteur. Renvoyer la question des salaires à la convention collective unique n'est ni réaliste ni entendable.

L'annonce de la création d'une "délégation interministérielle aux métiers du social, du médico-social et du soin" a été faite. Mais quel rôle, quelle organisation et quelle sera la place du HCTS de ses membres, et des professionnel.le.s ?

Une réforme de la formation initiale s'appuyant sur la création d'un Institut National du Travail Social a été annoncée ? mais quand et avec quel contenu ?

Autant de rappels d'annonces qui n'appartiennent aucune réponse, aux inquiétudes du terrain liées à une crise profonde, à un manque de professionnel.le.s, un manque de budget, une perte de sens...

Les ministres ont-ils une réelle connaissance de ce secteur et de son quotidien ? Tous ont évoqué les valeurs de la République : Liberté, Égalité, Fraternité, l'importance du travail social dans notre société. Les ministres ont justifié l'existant, et n'ont pas été en mesure d'apporter des réponses concrètes au moyen de maintenir le lien social, la cohésion sociale, alors même que le Livre Blanc en proposait.

Nous nous interrogeons donc sur les suites qui seront données à ce Livre blanc et comment il sera porté. Il est donc important pour nous, à l'instar du Président du HCTS, qu'un comité de suivi se mette en œuvre rapidement et puisse permettre de traiter et répondre concrètement aux questions qui restent en suspend et au cœur des préoccupations :

Comment retrouver de l'attractivité pour les métiers et les formations en travail social ?

Comment décloisonner les formations avec la mise en place des passerelles entre l'Éducation nationale, santé et médico-social ?

Quels financements des parcours, des métiers ?

Nous mettons à l'ordre du jour une réunion des membres du HCTS, pour organiser la suite et marteler les constats développés dans le Livre Blanc.

Car si le terrain s'est largement exprimé autour de ses besoins, il a surtout renvoyé les membres du gouvernement à leurs responsabilités morales et politiques. Les travailleuses sociales ne pourront pas être tenues pour responsables des conséquences de leur immobilisme.

<https://solidarites.gouv.fr/sites/solidarites/files/2023-12/Livre-blanc-du-travail-social-2023.pdf>

6

## Carrière et rémunération

### Pour des personnels sociaux reconnus et revalorisés

#### Loi TFP

- 1 Depuis la publication de la loi de Transformation de la Fonction Publique (TFP), le déroulement de carrière s'inscrit dans un schéma opaque et entraîne de nombreuses incompréhensions assorties d'un sentiment d'injustice pour nombre d'agent.e.s.
- 2 La perte de compétences des CAPA (mobilité et promotion) est notamment à l'origine d'un manque de transparence sur les critères guidant l'administration pour ces opérations. Si les Lignes Directrices de Gestion (LDG) se veulent être une réponse à cette opacité, force est de constater que cela ne fonctionne pas et provoque à l'inverse des dysfonctionnements importants : surcharge de travail pour les personnels administratifs, erreurs multiples dans les éléments de carrière étudiés, retard dans la publication des tableaux d'avancement... Le SNUASFP FSU continue de revendiquer l'abrogation de la loi TFP et le retour des compétences en CAPA, seule manière de pouvoir garantir un fonctionnement transparent, compris de toutes et de tous et équitable. La modification des cartographies des commissions administratives paritaires a vu les CAPA des ASSAE regroupées avec celles des infirmières et le basculement de la CAPN des CTSSAE au niveau académique dans les mêmes CAPA que les ASSAE et les infirmières. Outre la perte de représentation par des agent.e.s de même corps, cette modification entretient l'idée même d'un service médico-social inacceptable.
- 14 De la même façon, le basculement au niveau des CAPA des CTSSAE n'est pas sans générer des difficultés : comment est-il possible de siéger et d'étudier un éventuel recours d'une CTD alors même que celle-ci est la supérieure hiérarchique fonctionnelle ? Comment imaginer une CTD élue en CAPA, chargée de faire valoir les droits des agent.e.s lorsqu'il s'agit de traiter d'une contestation sur l'entretien professionnel écrit par elle-même ? Pour le SNUASFP FSU, la seule solution acceptable est la recréation d'une CAPN pour les CTSSAE et des CAPA basées sur les corps et non pas sur un regroupement de corps superficiel au prétexte qu'ils sont dans des domaines d'activité proche.

### ZOOM : pour la défense du statut de fonctionnaire !

#### Des protections contre des contreparties

- 25 Être fonctionnaire, c'est bénéficier d'un statut qui se voulait protecteur (garantie de l'emploi, d'un déroulement de carrière, d'avancées sociales) mais avec des contreparties garantissant les 3 principes de service public :
  - 29 - La continuité de service public, c.a.d la nécessité de répondre aux besoins d'intérêt général sans interruption.
  - 31 - L'égalité devant le service public, c.a.d que toute personne a un droit égal d'accès à un service public, participe de manière égale aux charges financières résultant du service (égalité tarifaire) et doit être traité de la même façon, sans discrimination, ni avantage particulier.
  - 33 - L'adaptabilité ou mutabilité suppose que le service public doit s'adapter aux évolutions de sociétés. Il doit suivre les besoins des usagers et les évolutions techniques.

36 Aujourd'hui, nous ne pouvons que constater qu'une Fonction Publique de Contractuel.les tend à se substituer à une Fonction Publique de Fonctionnaires

17

## Textes préparatoires

### (SUITE) ZOOM : pour la défense du statut de fonctionnaire !

#### La question rémunération :

82 Nos établissements et administrations ont cherché comment rendre plus attractif un recrutement, au moindre coût : imposer des primes dans le salaire (par la majoration des échelons), la prise en compte de l'ancienneté tous secteurs confondus (public mais aussi privé) avec la aussi majoration d'échelon.

86 Tant et si bien, qu'à ce jour, il existe toujours un déséquilibre financier mais qui, en début de carrière, peut être en faveur des contractuel.les par rapport à un titulaire.

88 Comment expliquer à une collègue titulaire que la collègue CDD nouvellement arrivée dans son service perçoit une rémunération supérieure à celle d'une collègue ayant 10 ans d'ancienneté ?

90 Comment légitimer auprès d'une collègue titulaire que lors du calcul du montant de sa retraite, les primes perçues ne rentreront pas en compte mais que pour les collègues contractuel.les, cela rentrera en compte en quelque sorte puisque les primes auront été intégrées dans le calcul du salaire.

#### La question RTT :

94 La cohabitation est également inégale en termes d'organisation du temps de travail. Les titulaires bénéficient à leur grande majorité, au sein de nos ministères MEN et MESRI de l'organisation RTT comme suite à l'accord cadre de 2002.

98 Or certains contractuel.les sont recrutés avec une organisation du temps de travail différente.

99 Pas de 10%, 37h30 ou 35h impliquant ou pas des jours RTT.

100 Contractuel.les ou titulaires, nous refusons les deux poids, deux mesures qui, tout à tour, avantageront les uns ou les autres. Nous refusons toutes différences qui ne seraient pas fondées sur l'avancement de carrière.

101 Le SNUASFP revendique les mêmes conditions en termes d'organisation du temps de travail, de rémunération et d'avancement.

102 Pour un service public garantissant l'équité de tous devant la loi, nous devons obtenir l'équité des professionnels y œuvrant, bien loin des logiques de concurrence entre personnels dont la future loi annoncée courant 2024 sur la Fonction Publique est le fondement !

#### Promotion

- 107 Depuis de nombreuses années, le taux de promotion est largement insuffisant. Cette situation provoque un ralentissement dans le déroulement de carrière avec une attente parfois démesurée en grade sommital avant d'obtenir la promotion dans le grade 2. Les modalités de reclassement en catégorie A en 2019 et 2021 ont fortement aggravé la situation avec un grade 2 créé à vide et par conséquent la perte des promotions obtenues auparavant avec le reclassement de l'ensemble des assistant.e.s de service social en grade 1.
- 114 Depuis, le nombre de promuvable a explosé, créant un goulet d'étranglement pour le passage au grade 2. Ce passage en catégorie A s'est effectué de manière concomitante avec l'adoption de la loi TFP faisant du SNUASFP FSU quant à la prise en compte de l'ancienneté pour l'édition des tableaux d'avancement. La conséquence est inacceptable avec nombre d'agent.e.s faisant valoir leurs droits à la retraite sans avoir obtenu le passage au grade 2 malgré de nombreuses années en échelon sommital du grade 1. Le SNUASFP FSU revendique le passage automatique au grade 2 dès lors que les conditions réglementaires sont réunies. Dans l'attente de l'aboutissement de cette revendication, le SNUASFP FSU exige la priorisation en fonction de l'ancienneté, seul critère objectif existant. Par ailleurs, la sortie de compétence des opérations de promotion des CAPA a entraîné dans de nombreuses académies une procédure impliquant une action des agent.e.s promuables (dossier à compléter notamment) pour voir leur candidature étudiée. Le SNUASFP FSU s'oppose à tout procédé visant à rendre l'agent.e comptable de l'étude ou non de son dossier dans les

19



## Textes préparatoires

### Conseillère Technique de Service Social

- 101 La formation des responsables de services est indispensable à la prise de fonction et doit être à la hauteur des
- 102 responsabilités de ce corps d'encadrement. Il existe un besoin de formations en prise de poste mais aussi tout au
- 103 long de la carrière.
- 104 En général, les CTSS n'ont pas suivi de formation complémentaire au DEASS avant leur concours. Les formations que
- 105 les collègues ont reçues après concours sont variables mais ce qui ressort nettement est qu'aucune CT nouvellement
- 106 nommée n'a pu bénéficier d'une formation adaptée au poste. La formation éventuellement dispensée dans
- 107 certaines académies en préparation du concours de CTSS ne permet pas d'assurer les fonctions lors de la prise de
- 108 poste.
- 109 Une semaine de formation après prise de poste est mise en place mais ne répond pas aux besoins comme la gestion
- 110 RH, mener un entretien professionnel, ou le management d'un SSFE (et non d'un établissement). La formation est
- 111 en décalage avec la réalité.
- 112 Une formation de management en six/huit modules est proposé dans certaines académies, il serait pertinent de
- 113 faire le lien avec les formations du travail social ou universitaires déjà existantes (CAFERUIS...) pour définir nos
- 114 mandats de formation sortant de concours.
- 115 Une formation en interministérielle pourrait être questionnée
- 116 **Proposition de mandats**
- 117 Formation prise de poste :
- 118 Première formation des CTSS après les résultats au concours et des promotions par liste d'aptitude en mai/juin avant
- 119 la nomination et la prise de fonction.
- 120 Dans la première année de prise de poste, formation au niveau national sur des thématiques spécifiques CTSS et
- 121 formation au niveau académique avec d'autres chefs de service sur des thématiques RH.
- 122 Tutorat sur l'année de stage
- 123
- 124 Formation continue tout au long de la carrière :
- 125 Une analyse de pratique professionnelle spécifique encadrée par des psychologues ;
- 126 Formations spécifiques et échanges de pratique (notamment par un séminaire annuel)
- 127 **Proposition d'un GT autour des Écrits et échanges :**
- 128 Officiellement pas de dossiers sociaux au SSFE : questions déontologiques et d'archivage sur les notes de
- 129 transmission entre collègues notamment quand un établissement est découvert, sur les rapports de protection de
- 130 l'enfance transmis aux CJP, parquet, juges, services AEMO... et autres rapports pour demande internet,
- 131 absentéisme....
- 132 **Mandat :** Proposer un GT au congrès pour travailler mandat au sein du SNUASFP FSU



14



## Textes préparatoires

### Outils numériques et travail social

- 33 **Pour ce faire, nous proposons que des mandats puissent être adoptés lors du prochain congrès et portés par**
- 34 **nos représentants dans chaque académie et au niveau national. Ces mandats sont**
- 35
- 36 - Exiger d'être associé à la construction des outils numériques et logiciels métiers afin d'en comprendre de la
- 37 manière la plus précise possible le fonctionnement
- 38 - Mettre en place un comité de surveillance
- 39 - Exiger la suspension de leur usage en cas de problème et faciliter la reprise du fonctionnement hors
- 40 numérique
- 41 - Assurer une formation régulière aux utilisateurs
- 42 - Interroger chaque outil sous l'angle déontologique et éthique à travers un cahier des charges.



## Textes préparatoires

### Conseillère Technique de Service Social

- 1 Face à l'obsolescence de nos mandats relatifs aux CT suite au passage en catégorie A des assistants-e-s de service
- 2 social, le précolecteur cogités a délégué le bureau national pour la mise en place d'un groupe de travail sur ce sujet
- 3 comprenant des ASSAE, des CTSS de différents services et des CTD.
- 4 Les diverses raisons qui ont amenées les collègues à passer le concours de CTSS, la diversité des situations de CTSS
- 5 au plan national ainsi que l'émigration dans un CIGEM et la possibilité d'être CTSS dans d'autres administrations a
- 6 nourri et complexifié notre réflexion syndicale pour construire de nouveaux mandats qui prennent en compte toutes
- 7 ces diversités.
- 8 Certaines collègues ont passé le concours de CTSS pour accéder une nouvelle grille indiciaire (sans changer pour
- 9 autant de missions), d'autres pour accéder à d'autres tâches ou pour accéder à des fonctions d'encadrement.
- 10 A l'heure actuelle, l'accès à ce corps peut engendrer un changement de fonctions mais pas nécessairement, il n'est
- 11 pas réversible sauf sanction disciplinaire et restreint donc la mobilité. Si l'on réserve les postes de CTSS par
- 12 concours ou liste d'aptitude à des fonctions d'encadrement, une CTSS actuellement sans fonction de management
- 13 (équivalent d'un 3e grade d'ASS) pourrait être mobile et basculer sur un autre poste pas nécessairement tâche CTSS.
- 14 Cela favoriserait la mobilité des agents tout en permettant une évolution en termes de rémunération.
- 15
- 16 **1. RECONNAITRE LES COMPÉTENCES DES ASS ET DIVERSIFIER LEURS MISSIONS.**
- 17 **ACCÉDER À UNE GRILLE INDICIAIRE DE CATÉGORIE A TYPE POUR LES ASS**
- 18 La diversité d'attribution dans les services des missions de coordination et des dossiers départementaux, à des CTSS
- 19 comme à des ASS, prouve que ces missions peuvent être exercées par toutes ASS, sans la nécessité d'un concours
- 20 de CTSS. C'est bien pour ça que le SNUASFP FSU revendiquait la catégorie A et accessoirement le niveau master,
- 21 pour toutes et tous.
- 22 La remontée des questionnaires et des groupes de travail, met en avant qu'un nombre important de conseillères
- 23 techniques souhaitent conserver leurs missions auprès des publics accompagnés, (élève, personnel, étudiant).
- 24 Cette possibilité offerte à l'ensemble de la profession de postuler à des missions diversifiées répond aux
- 25 revendications des collègues.
- 26 Au regard des travaux issus des travaux du GT CTSS (voir thème CTSS), il apparaît pertinent d'étudier l'opportunité
- 27 de revaloriser une structuration du corps des AS sur trois grades en lieu et place des deux existants. Cela
- 28 permettrait de répondre aux aspirations de ces collègues qui ont souhaité obtenir un débouché de carrière à travers
- 29 le passage du concours CTSS et qui souhaitent continuer à exercer leurs missions auprès des publics accompagnés
- 30 (voir thème « carrières/féminisation »).
- 31 Proposition de mandats : nous réaffirmons notre revendication de la définition des secteurs en CSA et de leur
- 32 attribution en CAPA. Les missions au même titre que l'affectation en établissement scolaire devront être définies
- 33 avec un temps de service quantifié et seront ainsi rendus visibles dans le temps de service des agents afin
- 34 d'équilibrer les différents postes. Cela devrait entaîner la création de postes au même titre que la couverture des
- 35 établissements scolaires.



11



## Textes préparatoires

### Thème Service social

## dans l'enseignement supérieur

- 1 **Comment ne pas perdre le Nord au service social**
- 2 **de l'enseignement supérieur !!**
- 3 Nous assistons à laaylorisation des missions du service social. Dans beaucoup de Crous, les tâches sont
- 4 séquentées, organisées comme si l'accompagnement social pouvait être réalisable dans un temps imparti,
- 5 et décrit en quelques clics dans une application informatique.
- 6 Ainsi, selon les Crous, le nombre d'étudiant.e.s à recevoir par semaine diffère ainsi que la durée préconisée
- 7 des entretiens. Globalement, les entretiens sont d'une demi-heure, comment dans ce temps impartit aborder
- 8 toutes les problématiques qu'on voudrait nous voir traiter ainsi que les questions qui touchent au cœur de
- 9 notre métier ?
- 10 Les réponses en travail social ne sont pas seulement de solliciter un dispositif d'aide financière. Il serait
- 11 important que les institutions aient une vision juste de notre accompagnement social.
- 12 La plus-value d'un service social est que bien souvent, les étudiant.es trouvent dans l'accompagnement
- 13 social le soutien nécessaire pour le développement de leur pouvoir d'agir.
- 14 L'accès aux droits et l'instruction d'un dossier ne sont que des outils que nous mobilisons en vue d'un
- 15 accompagnement global en lien avec nos missions et nos compétences professionnelles d'assistantes
- 16 sociales.
- 17 Le SNUASFP dénonce des organisations de travail qui nient la spécificité de cet accompagnement social.
- 18 Le travail social est à l'interface de plusieurs champs disciplinaires (mé dico – psycho – social).
- 19 Recevoir une demande, accueillir un.e étudiant.e, comprendre la demande dans son environnement, avec
- 20 les freins et/ou les leviers est un préambule à toutes réponses.
- 21 Par ailleurs, pour justifier de notre travail, nous devons remplir le logiciel SAGA, initialement créé pour
- 22 une gestion comptable et financière des aides. L'activité professionnelle du service social auprès des
- 23 étudiant.e.s est rendue compte sous l'angle quantitatif et non qualitatif. En effet, ce logiciel ne permet pas
- 24 de mettre en relief les actions collectives, les relations partenariales mises en place, nos participations à des
- 25 instances, aux commissions, aux séances d'information... alors que les statistiques tirées de SAGA, servent
- 26 notamment pour les entretiens professionnels.
- 27 S'il y a plusieurs années, la revendication d'une assistante sociale pour 5000 étudiant.e.s était adaptée, ce
- 28 n'est plus le cas à ce jour. En effet, avec la démocratisation de l'enseignement supérieur, l'évolution de la
- 29 société et ses problématiques, le public étudiant a évolué et nous retrouvons des problématiques sociales,
- 30 de santé et familiales de plus en plus complexes et qui touchent toutes catégories.

### Motion :

Le SNUASFP dénonce laaylorisation du travail social. Répondre aux problématiques sociales ne peut se résoudre d n'instaurer que des dispositifs d'aides sociales. Les services sociaux ne sont pas et ne doivent pas être que des services gestionnaires de dispositifs d'attribution d'aide financière.

### Nous revendiquons :

- des secteurs plus cohérents avec le territoire et qui n'excèdent pas 3000 étudiant.e.s par AS
- une réflexion plus globale de la problématique de la précarité étudiante pour que nous puissions retrouver un sens à notre métier et que l'accompagnement de notre public ne soit pas orienté uniquement sur l'aspect financier mais plutôt es, accompagner leur projet, leur insertion malgré les difficultés rencontrées, valider le cœur de notre métier. Pour cela il serait nécessaire de prendre en compte les différents rapports et états des lieux sur la condition étudiante et être en adéquation avec les priorités offertes par le Ministère qui vient de faire du soin à la santé mentale une obligation pour les services de santé des étudiants.



9

SURFÈZ SUR LE WEB  
www.snuasfp.fr  
Courriel : contact@snuasfp.org

Un site qui vous présente les dossiers d'actualité. Vous y trouverez aussi les premiers éléments de réponse à vos crédes académique et de vos élus CAPA.



SNUASFP FSU  
22 Rue Malmaison - 93120 BAGNOLET  
Tél. : 01 41 63 27 55  
Directeur de publication : Brice CASTEL  
Impression : IMPRIMERIE LAMPRIWE  
93330 Neuilly-sur-Marne  
Régie publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE  
Conception graphique : Jeanet WEIZAN  
CPMAV : 1027 5 06656  
ONT participé à cette revue : Jonathan KACHACHERA  
Nathalie ANKORIEVA, HENRIQUIN - Albine GAULLE -  
Brice CASTEL - Aurélien MEDAN

16

36 2. DÉFINIR UN CORPS D'ENCADREMENT

- 37 Si le GT a avancé sur le sujet, notamment en travaillant avec le SNUASUB, sur des propositions de mandat sur le secrétariat nécessaire à nos services, sur le poste d'adjoint.e, notre travail n'est pas abouti pour définir ce qui relève des missions d'un responsable de service et ce qui relèverait de ses adjoints.es. Aussi nous vous proposons nos
- 38
- 39
- 40 questionnements vous permettant de poursuivre la réflexion lors de vos congrès académiques et du congrès national.
- 41 Cela pourra également permettre de fixer les mandats du GT CTSS après congrès.
- 42 La formation initiale de notre corps d'encadrement.

43 Pourquoi un corps d'encadrement titulaire d'un DEASS ?

- 44 Importance de la technicité du DE (nécessaire connaissance des politiques sociales nationales et départementales, l'expertise sur la protection de l'enfance, la grande pauvreté, droit de la famille, ...) et la connaissance/pratique indispensable de l'éthique et la déontologie autant pour gérer un service d'ASSAE que pour être conseiller technique de service social auprès des DASEN, recteur/trice, ministre.
- 47

- 48 Mandat : nous réaffirmons l'obligation d'être ASS et titulaire d'un DEASS pour être CTSS. Passage par liste d'aptitude ou par concours pour accéder au corps de CTSS
- 49

50 CTSS des personnels :

- 51 Peut on considérer que les collègues ASS des personnels sont sur une double hiérarchie comme les infirmières d'établissement avec le DASEN (ou le SG en délégation) et la CTR ? La place des CT exerçant dans ces « services » ? y a-t-il des CTSS avec des missions différentes que leurs collègues ASS ? Exemple de service des personnels qui sont sous l'autorité fonctionnelle de la CTD chargée du SFE et du SSP.
- 52
- 53
- 54

- 55 **Mandat** : Poursuivre la réflexion sur le corps d'encadrement du service social des personnels avec l'aide du GT AS du personnel, au regard de la nouvelle circulaire et des fonctionnements réellement mis en œuvre, quelle hiérarchie pour les AS des personnels ?
- 56
- 57

58 Missions.

- 59 les SFE sont un des plus gros services des DSDEN en termes d'effectifs et pourtant ils sont vus comme un service annexe du fait que les ASS ne sont pas dans les locaux et donc visibles.
- 60

- 61 La question des fonctions des CT reste à définir.
- 62

63 Pour le SFE :

- 64 Gestion du service/fonction de RH : Est-ce qu'une partie ne pourrait pas reléver d'un personnel administratif (validation de congés, de frais de déplacement...)? Gestion des carrières : dans les autres services, les chefs de bureau ne gèrent pas leurs personnels de A à Z, et leurs personnels ne demandent pas tout à leur N+1. Pas d'obligation de passer par la responsable de service
- 65
- 66
- 67



ZOOM : Un revenu minimum pour les étudiants et étudiantes ? Une question à débattre !

- 1 Nous pensons qu'il est nécessaire de remettre du sens à notre travail au service social des étudiantes et étudiants !
- 2 Depuis l'épidémie du COVID 19, si nous avons gagné en reconnaissance de notre travail par nos institutions (Crous ou Médecine préventive), nous avons aussi « gagné » en amoncellement de dispositifs pour soi-disant améliorer la condition étudiante.
- 3
- 4 Entre les repas à 1 euro pour les plus précaires (autres que boursiers.ère.s), le prêt d'ordinateur, les aides à la précarité numérique, les informations à donner pour la précarité mensurielle, tout en ayant à s'adapter à une dématérialisation toujours plus importante des demandes d'aides spécifiques. A ces nouveaux dispositifs s'ajoutent toujours, les aides ponctuelles, les aides annuelles, les bons en urgence (numéraire, izly, edendred), etc.
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
- 38
- 39
- 40
- 41
- 42

INFOS AIDES citées :

- 1 - Repas à un euro automatique pour les étudiants.es, boursiers.ères, mais sur évaluation pour les étudiant.e.s
- 2 - Précaries. Le repas à un euro donne accès à une entrée, un plat et un dessert au restau Crous.
- 3 - Prêt numérique : prêt d'ordinateur par les universités sur évaluation sociale selon les territoires et aides à l'achat par les aides spécifiques.
- 4 - Prêt menstruelle : info sur les méthodes nouvelles pour les règles (culottes, cups, serviettes tissu...)
- 5 - aides spécifiques :
- 6 Critères : être en formation initiale ou en apprentissage et avoir moins de 35 ans)
- 7 De 2 types : **Ponctuelles** - aide financière ponctuelle.
- 8 **Annuelles** : pour situations de rupture familiale, de reprise d'étude + de 28 ans et autonomie avérée : demande faite une fois par an et versement comme une bourse.
- 9 - aide en urgence, en cas de carence pour l'alimentaire, la santé et pour des démarches administratives d'urgence... soit en numéraire (de plus en plus rare) soit en bons de chèques services ou carte alimentaire, ou encore en abondant le compte izly (compte qui permet de se nourrir dans les restaurants Crous)
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
- 38
- 39
- 40
- 41
- 42

Motion

Le SNUASFP se dote d'un mandat exploratoire pour étudier l'opportunité de porter cette revendication de revenu minimum étudiant. Ce mandat exploratoire devra nous amener à rencontrer les associations et organisations représentatives des étudiants.es et certains syndicats d'enseignant.es qui portent déjà cette revendication.



- 68 Conseil technique auprès du DASEN, représentation du service dans les instances décisionnelles, représentation des DASEN sur les questions sociales, coordination de groupes de travail, détermination de projet de service, accompagnement dans le projet de service, formations interne et externe, Portage de dossiers
- 69
- 70

71 3. LES ADJOINT.ES

- 72 Le terme « adjoint » est à positionner et à faire reconnaître. Le rôle des adjoints avec leur nombre est à déterminer par service en fonction de la taille du service (nombre de personnel et étendu du territoire)
- 73 Proposition de mandat : un ETP d'adjoint.e minimum attaché à tous les postes de CTD
- 74

75 Un déroulé de carrière.

- 76 Passerelle vers d'autres fonctions, concours dans les corps d'inspection (serait déjà possible pour les CT en responsabilité hiérarchique)
- 77

78 Glissement des tâches/un secrétariat spécifique aux services sociaux

- 79 Problème du secrétariat de nos services est commun à l'ensemble des secrétariats : fonctions qui se sont petit à petit amoindries voir qui ont disparues depuis l'utilisation de l'informatique avec un glissement des tâches vers les ASS et CTSS : on gère tout notre courrier, nos rapports et toutes les tâches administratives (travaux en cours du HCTS GT simplification missions administratives reflées aux travailleurs sociaux) . Or le secrétariat ce n'est pas juste savoir taper sur un clavier l'ASS ou CTSS exerce des tâches administratives c'est au dépend d'autres tâches relevant de ses missions. Des démarches passent par nos services à cause du manque de moyens en personnel administratif dans d'autres services.
- 80
- 81
- 82
- 83
- 84
- 85
- 86

- 87 Et pour les CTSS, qu'est ce qui est actuellement à leur charge et qui relèverait de fonctions administratives ? Qu'est ce qu'on ne fait plus par manque de temps à cause de ce glissement de tâche ?
- 88

- 89 Proposition de mandat : nécessité d'un secrétariat spécifique dévolu aux services sociaux, secrétariat exercé par des SAENES (secrétaire administrative-catégorie B) avec une formation continue spécifique à la prise de poste (secret professionnel, prise de distance, circuit de la protection de l'enfance...)
- 90
- 91

- 92 Pour le SFE pour toutes les tâches RH et liaison avec les collègues, des tâches de secrétariat dévolues à la protection de l'enfance, celles dévolues à l'absentéisme et celles dévolues au harcèlement.
- 93 Le nombre d'agents administratifs pour exercer toutes ces tâches doit aussi tenir compte du nombre d'AS dans le service.
- 94
- 95

96 4. UNE NECESSAIRE FORMATION CONTINUE

- 97 Si le GT a avancé sur le sujet, notamment sur la nécessité d'une formation continue spécifique notre travail n'est pas abouti. Aussi nous vous proposons nos questionnements vous permettant de poursuivre la réflexion lors de vos congrès académiques et du congrès national. Cela pourra également permettre de fixer les mandats du GT CTSS après congrès.
- 98
- 99
- 100



Thème Outils numériques et travail social

Face à la numérisation du travail social, imposer notre déontologie

Pour commencer, quelques définitions :

**Outils numériques** : outil qui fonctionne en mettant à profit les données informatiques. Ainsi ces outils digitaux peuvent être des appareils tels que smartphone, tablettes ou encore ordinateur portable

**Logiciel métier** : « outil numérique développé ou adapté pour répondre aux spécificités d'un métier ou d'un secteur d'activité »

**Intelligence artificielle** : « ensemble des théories et des techniques développant des programmes informatiques complexes capables de simuler certains traits de l'intelligence humaine »

- 1 Face à un développement massif et rapide des outils numériques dans le travail social et plus généralement dans notre quotidien, le SNUASFP FSU lors de son dernier congrès s'est doté d'un groupe de travail spécifique sur la question des outils numériques dans le travail social.
- 2
- 3 Le groupe a très rapidement été traversé de représentations assez différentes de ces outils. Pour les unes cela pouvait représenter un appui technique et un gain de temps, tant pour l'assistante sociale que pour la personne accompagnée, pour d'autres ces outils comportaient des risques importants de dénaturation du travail social, de mise en péril du secret professionnel et de perte de pouvoir agir.
- 4
- 5 Au fil des mois le groupe de travail s'est attaché à dépasser ces représentations parfois contradictoires en s'appuyant sur des lectures, des rencontres de personnes ressources et en consultant la profession au moyen d'un questionnaire en ligne. Une journée de formation a été également organisée en juin 2023
- 6
- 7 A travers ces différentes actions, le GT a pu avancer dans sa réflexion afin de poser ici un certain nombre de questions.
- 8
- 9 - Les outils numériques peuvent-ils être une source de progrès et d'amélioration du service rendu dans le cadre d'un accompagnement social ?
- 10
- 11 - Quels sont les risques de dérives et de répercussions négatives ?
- 12
- 13 - Quelle stratégie élaborer pour faire face aux mutations liées au déploiement des outils numériques dans tous les pans de la société ?
- 14
- 15 - Comment dans ce contexte- qui peut parfois devenir anxiogène- pouvons nous trouver une capacité à agir et garder la maîtrise de notre travail ?
- 16
- 17 - Comment nos mandats syndicaux pourraient nous permettre de prendre une part active dans les modalités de mise en œuvre des outils numériques ?
- 18
- 19 De quelle manière pouvons-nous peser pour que les enjeux d'éthique et de déontologie soient systématiquement intégrés dans la définition des outils que nous utilisons au quotidien ?
- 20
- 21 Car (que l'on s'en réjouisse ou qu'on le déplore) une chose est sûre, nous ne désinvestirons pas les outils numériques et ceux-ci continueront même à se développer et à se perfectionner. A nous de savoir comment les laisser à leur place de techniques au service du mieux vivre et ne pas les subir avec un sentiment accru de perte de contrôle.
- 22
- 23 Pour ce faire il nous faut absolument comprendre leur mode de fonctionnement, les logiques auxquelles ils répondent et leurs limites.
- 24
- 25 Il faut également s'appliquer à chaque fois à les interroger et non les intégrer automatiquement dans nos pratiques.
- 26
- 27
- 28
- 29
- 30
- 31
- 32
- 33
- 34
- 35
- 36
- 37
- 38
- 39
- 40
- 41
- 42

