



REPERES REVENDICATIFS des personnels administratifs, techniques, de laboratoires, de santé et sociaux

Personnels à part entière du ministère de l'Éducation nationale

Malgré des orientations et des mesures que le ministère affiche comme ambitieuses, les personnels administratifs, techniques, de laboratoire, infirmiers et sociaux sont les grands oubliés des dispositions de la loi Peillon.

Rien ou si peu sur l'importance et la contribution de ces personnels à la réussite éducative des élèves !

Rien sur la participation effective de ces personnels à la communauté éducative, ce que revendique la CGT Éduc'action avec force.

Leurs conditions de travail ne cessent de se dégrader, le nombre de postes insuffisants entraîne des services à flux tendu, des exigences de "rentabilité" toujours plus grandes et génèrent du "stress au travail" qui contribue à nuire à leur santé.

S'ajoute à cela un manque de reconnaissance évident du ministère, aucune revalorisation sérieuse de leurs rémunérations ; leurs statuts, missions, carrières sont dévalorisés, déregulés, voire même remis en cause.

Dans une société qui continue à exclure et à marginaliser les plus fragiles, le service public d'éducation reste insuffisamment ambitieux. Ces missions doivent être reconnues et revalorisées... c'est une urgence et une exigence !

Pour rompre avec ces choix politiques, les repères revendicatifs de la CGT Éduc'action s'inscrivent dans une autre logique : celle bien sûr de l'égalité des droits à l'éducation, de la réussite pour toutes et tous ainsi qu'un respect et une prise en compte réelle de leurs missions et qualifications.

► Pour une formation professionnelle initiale et continue de qualité

En préalable, la CGT Éduc'action demande le respect du Code du travail et le statut de la Fonction publique :

"La formation professionnelle tout au long de la vie est une obligation nationale..."

"L'État met en œuvre, au bénéfice de ses agents, une politique coordonnée de formation professionnelle et de promotion sociale..."

Tout agent recruté a droit à une formation initiale (adaptation à l'emploi) rémunérée par l'État en sa qualité de fonctionnaire.

Cette formation doit présenter une partie commune avec les autres personnels de la communauté éducative dans ce qui deviendrait les Écoles supérieures des professionnels de l'éducation (ESPE).

La formation doit être conçue comme un dispositif qualifiant, en rupture avec la logique de compétences.

L'évolution nécessaire des missions exige une formation de haut niveau pour tous les agents, en particulier ceux touchés par des modifications de poste ou de fonction.

Les crédits de formation doivent représenter au minimum 10 % de la masse salariale, dont 5 % au moins pour la formation continue.

10 % du temps de travail doivent être consacrés à la formation continue.

Le droit à la formation sur le temps de travail doit être garanti pour tous (titulaires ou non). L'organisation de la formation doit se faire au plus près des personnels, en présentiel, par le biais d'organismes publics uniquement.

→ La CGT Éduc'action se prononce pour le respect de tous les droits existants et l'obtention de nouveaux droits pleinement utilisables par tous les personnels.

Cela passe par :

- un droit individuel à l'information directe des salariés sur toute possibilité de formation (plan de formation ou possibilités individuelles),
- la valorisation et le respect du droit à la formation pour l'épanouissement personnel,
- une formation pour tous les personnels (titulaires ou non) d'au moins 10 jours par an,
- un droit de contrôle et de définition collective de tous les plans de formation par les Comités techniques,
- le respect du Droit Individuel à la Formation (DIF) afin d'assurer, à tous les personnels, l'accès gratuit à des actions de formations professionnelles, libérées des logiques patronales. Le service public d'Éducation et la formation tout au long de la vie doivent être maintenus et développés dans tous les territoires.

→ La CGT Éduc'action revendique :

- le maintien intégral de la rémunération pendant la formation,
- la prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, frais de garde, hébergement...),
- l'ouverture d'un droit spécifique à la formation à l'occasion de la fin d'une disponibilité, d'un Congé de Longue Maladie (CLM), d'un Congé de Longue Durée (CLD),
- le maintien et le développement du congé individuel de formation.

L'organisation du travail doit intégrer largement le droit à la formation (par la prévision des remplacements) afin d'éviter les dysfonctionnements des services et la culpabilisation (pouvant aller jusqu'à l'abandon de la formation) de celui ou celle qui demande la formation.

La reconnaissance des formations acquises est nécessaire.

Les formations doivent permettre de valoriser la carrière d'une manière visible et transparente.

La formation doit rimer avec promotion sociale (la formation ne doit pas se résumer au seul maintien de l'employabilité).

Le maintien de réunions de formation diverses et de qualité au niveau départemental.

► Entretien professionnel et évaluation

La mise en place de ce dispositif en 2010 concerne tous les personnels ATSS qui sont évalués par leur chef de service ou par leur chef d'établissement.

Les dérives causées par ce dispositif sont lourdes de conséquences avec une incidence sur le déroulement de carrière, la rémunération et l'individualisation des régimes indemnitaires.

Ce qui entraîne clairement :

- la mise en place du salaire à la performance avec une modulation des indemnités,
- la substitution d'une logique de fonction à celle de déroulement de carrière,
- la mise en concurrence des fonctionnaires entre eux,
- la mise en place de majoration de la durée d'échelon pour les personnels ne répondant pas aux critères.

► **La CGT Educ'action revendique :**

- la suppression de l'entretien d'évaluation et de tout dispositif qui remettrait en cause une véritable reconnaissance des qualifications mises en œuvre et le déroulement de carrière,
- dans l'immédiat, la dissociation de l'évaluation de la progression de carrière,
- aucune enveloppe fermée globale du nombre de mois de réduction d'ancienneté,
- la suppression des quotas de 20 % et 30 % bénéficiant d'une progression de note,
- aucune majoration de la durée d'échelon qui implique un ralentissement de la carrière,
- aucune rémunération nette inférieure à 1 700 € mensuel, et une augmentation immédiate de 300 € pour tou-te-s

► L'action sociale : une garantie statutaire

Le décret du 6 janvier 2006 puis le projet de loi de modernisation de la Fonction publique reconnaissent en droit l'action sociale.

D'après le statut : *"L'action sociale collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles"*.

► **La CGT Educ'action revendique** des crédits à hauteur de 3 % de la masse salariale et des pensions pour financer les actions sociales relatives au logement, la restauration, les loisirs et vacances, la petite enfance, l'aide aux retraités, l'aide aux familles,...

► **Elle revendique** que ces actions bénéficient à tous les agents actifs, retraités, titulaires et non-titulaires, rémunérés ou pas sur le budget de l'État.

Ces aides à la famille doivent être garanties par :

- des actions collectives comme :
 - l'accès aux vacances à tarif social (tourisme social),
 - la création de crèches administratives et le financement sur crédits sociaux de réservation de berceaux en crèches, en priorité publiques, couvrant toutes les périodes travaillées des parents (y compris horaires atypiques), par la voie conventionnelle,

• des actions individuelles comme :

- le chèque vacances dont le nombre de bénéficiaires doit être porté à 30 % du nombre d'agents, ce qui engage un profond remaniement des conditions d'accès à cette prestation,
- une aide à la prise en charge des frais d'études de leurs enfants dont le critère principal d'octroi est l'éloignement des enfants du domicile des parents lorsqu'il génère des dépenses prises en charge par le budget familial des parents (logement, transport...). Cette aide peut être accordée en fonction des revenus, elle est non remboursable,
- l'aide à la prise en charge d'un placement en maison de retraite (médicalisée ou non),
- le rétablissement d'une aide-ménagère à domicile et la révision globale du barème de participation de l'État employeur pour augmenter le nombre de bénéficiaires en révisant les plafonds de ressources par tranche,
- l'augmentation de logements sociaux en faveur des personnels de l'Éducation nationale.

► Améliorer la santé, les conditions de travail et la sécurité au travail dans l'Éducation nationale et les établissements scolaires

Depuis novembre 2009, un accord "santé, sécurité au travail dans la Fonction publique" a été signé par la plupart des organisations syndicales, dont la CGT.

L'amélioration des conditions de travail passe notamment par des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de plein exercice.

Des CHSCT académiques et départementaux et locaux, qui ont été mis en place dans l'Éducation nationale. Ils suscitent une réelle attente chez les agents tant les risques psychosociaux se sont développés et les conditions de travail dégradées.

Cependant, les droits de ces instances sont encore très restreints.

Au niveau des professionnels de santé, les médecins de prévention sont en nombre nettement insuffisant dans l'Éducation nationale, à tel point que nombre de visites médicales obligatoires ne se font pas.

Les documents uniques d'évaluation des risques professionnels ainsi que les registres de santé et sécurité au travail, et le registre spécial sur les dangers graves et imminents, sont souvent absents des établissements scolaires ou des services.

Les risques psychosociaux, les troubles musculo-squelettiques, les risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction, n'ont toujours pas fait l'objet d'un bilan ni d'un plan d'action.

Le repérage de l'amiante doit être systématisé au sein des établissements et des services avec, comme base de travail, les dossiers techniques amiante.

Concernant le suivi professionnel et post-professionnel des agents exposés aux produits CMR (Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques), nous sommes encore loin du compte.

La politique menée par le précédent gouvernement comme la RGPP, l'instauration d'un jour de carence, le contrôle des arrêts maladie et la politique menée par le gouvernement actuel comme la modernisation de l'action publique (MAP) et l'administration territoriale de l'État (ATE), ont largement

contribué et contribuent toujours à la dégradation des conditions de travail, à la perte de sens du travail.

La culpabilisation des agents, l'individualisation des responsabilités ont fragilisé l'état de santé, physique et mental, des agents alors que l'employeur public est tenu moralement et pénalement de la préserver.

→ La CGT Educ'action revendique :

- des CHSCT qui ne soient pas des "coquilles vides" et que soient clairement reconnus leurs droits, tels que :
 - des heures de délégation pour les membres et le secrétaire, à l'instar de ce qui est prévu dans la Fonction publique hospitalière,
 - la possibilité de décider d'expertise,
 - des périmètres et des tailles de CHSCT permettant à ceux-ci de remplir correctement leur mission (CHSCT au centre de gestion, dans les EPLE et les services académiques),
- un réel suivi professionnel tout au long et au delà de la carrière des agents exposés avec une traçabilité de l'ensemble des expositions professionnelles. Ce suivi professionnel doit englober les pensionnés de l'Éducation nationale car de nombreuses maladies se déclarent avec des latences longues,
- une véritable politique de prévention des risques professionnels en matière d'exposition à l'ensemble des CMR, évitant ainsi de nombreuses contaminations.

- concernant les médecins de prévention :
 - l'augmentation de leur nombre afin qu'ils puissent exercer correctement les missions pour lesquelles ils sont recrutés,
 - la revalorisation de leur déroulement de carrière et de leur rémunération,
- des mesures, pour réellement rendre obligatoire la création de documents uniques d'évaluation des risques professionnels, cela peut aller jusqu'à des mesures coercitives contre les administrations ne respectant pas cette obligation légale existant depuis plus de 10 ans,
- une formation des agents et des responsables en matière de prévention et de santé au travail,
- la mise en place d'un véritable plan de formation pour ses personnels, et notamment les chefs de services, sur les enjeux de la santé au travail, les RPS, les TMS, ...,
- des bureaux et environnements de travail suffisamment grands et décents.

▶ Grilles indiciaires (Voir Annexes)

→ La CGT Educ'action revendique :

- pas de salaire inférieur à 1 700 euros nets.

→ PERSONNELS DE CATEGORIE C, B, A

Les revendications des personnels ATSS de l'Éducation nationale s'inscrivent dans les orientations fortes que la CGT porte pour les trois versants de la Fonction publique :

- le grade demeure distinct de l'emploi : le fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de son emploi,
- la requalification de nombreux emplois actuellement "sous-valorisés",
- un recrutement basé sur les concours,
- une grille indiciaire unique,
- l'augmentation de la valeur du point, élément essentiel du traitement avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

▶ Régime indemnitaire

→ La CGT Educ'action revendique :

- l'intégration des primes dans le traitement,
- la suppression de la Prime de Fonction et de Résultats (PFR) et/ou toute indemnité qui met en concurrence les personnels avec une grande part de subjectivité,
- dans l'immédiat une revalorisation plus importante du régime indemnitaire en priorité pour les catégories C ainsi qu'une harmonisation pour toutes les catégories sur l'ensemble du territoire.

▶ Avancement

- *Avancement de grade*

Aujourd'hui, les ratios promus par rapport aux promouvables tournent autour de 15 % en catégorie C, 4 à 5 % en B, 5 % en A.

En mesure de transition, la CGT Educ'action revendique des ratios de promus/promouvables de 100 % par corps qui

permettront à l'ensemble des personnels d'atteindre le dernier grade avant de partir à la retraite.

- *Avancement de corps*

La CGT Educ'action revendique un plan de requalification ministériel et de **fixer la clause de garantie d'accès minimum au corps supérieur à 50 % minimum (pour l'accès aux catégories B et A)**.

Tout avancement doit se faire avec le respect d'un barème prenant en compte l'ancienneté (corps, grade, Ancienneté Générale de Service -AGS-). Mais nous commençons à voir l'introduction du mérite avec des grilles d'évaluation, des choix sur les dossiers eux-mêmes. Cet avancement doit se faire dans l'établissement d'origine avec transformation du support.

→ La CGT Educ'action se prononce contre tout avancement au mérite.

▶ Reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle et transfert des droits

A qualification égale, l'ancienneté acquise, soit comme salarié du privé, soit comme agent non-titulaire, doit être intégralement reprise lors du reclassement dans un corps de fonctionnaires.

Dans le cas d'une qualification inférieure, un ratio doit être mis en place.

Les règles ci-dessus ne peuvent avoir comme conséquence de classer un agent directement au second grade.

Les fonctionnaires déjà en place, ayant acquis de l'ancienneté au titre du secteur privé (et/ou comme agent non-titulaire de droit public), doivent se voir appliquer les mêmes règles de manière rétroactive.

→ PERSONNELS ADMINISTRATIFS

Depuis 2004, près de 5 000 postes budgétaires d'administratifs ont été supprimés dans les services académiques, les EPLE et l'administration centrale. Cela a engendré des mutualisations dommageables aux usagers ainsi qu'aux personnels.

→ La CGT Educ'action revendique :

- le rétablissement de tous les postes supprimés et la création de postes, parmi lesquels des personnels administratifs dans les écoles,
- l'établissement d'une carte cible des emplois en partant des besoins des services académiques, centraux, des universités et établissements scolaires et non une carte cible purement comptable,
- le remplacement de tous les congés de maladie, de maternité, de formation, de toutes les décharges syndicales par la mise en place de titulaires-remplaçants,
- l'intégration de tous les non titulaires, y compris les collègues en Contrat Unique d'Insertion (CUI) qui seraient titularisés, sans condition de concours ni de nationalité.

Le dispositif de titularisation, tel qu'il est mis en place par le gouvernement, ne satisfait pas à nos exigences de titularisation de toutes et de tous.

Celles et ceux pouvant bénéficier de ces titularisations doivent pouvoir le faire sans perdre leurs droits.

C'est pourquoi, la CGT Educ'action revendique que dans les procédures engagées, tous les services soient pris en compte quel que soit le lieu d'exercice, y compris hors périmètre de l'Education nationale.

→ Dans les services académiques, la CGT Educ'action demande le maintien des services de proximité et le rétablissement des missions qui ont été mutualisées avec les postes qui permettent de les effectuer.

Elle demande la suppression des niveaux de hiérarchie qui ralentissent le travail et créent une certaine lourdeur administrative, ainsi que toute notion de Postes à Responsabilité Particulière (PRP).

→ Pour les EPLE, la CGT Educ'action demande :

- une agence comptable par EPLE,
- la fin de la politique de constitution de pôles administratifs au bénéfice de services administratifs plus proches des usagers et personnels,
- la reconnaissance des missions et des qualifications : postes gestionnaires matériels, postes de comptable,... par une requalification des emplois en catégorie A.

→ En ce qui concerne le temps de travail, la CGT Educ'action revendique :

- l'abandon d'un horaire annualisé,
- les 35 heures hebdomadaires avec maintien des congés.

→ PERSONNELS DE LABORATOIRE DES EPLE

Depuis août 2011, le corps des personnels techniques de laboratoire de l'Education nationale a été fusionné avec les corps des ITARF (Ingénieurs, Technicien, Adjoint Recherche et Formation) du ministère de l'Enseignement supérieur. Désormais, ces personnels sont des Adjoints et des Techniciens Recherche et Formation dans l'Enseignement scolaire et universitaire.

Ils sont répartis en deux corps :

- le corps des adjoints techniques de laboratoire, corps de catégorie C,
- le corps des techniciens de laboratoire, corps de catégorie B.

Ils peuvent prétendre à la catégorie A soumis à une mobilité dans le supérieur (assistant-e ingénieur-e).

Ces personnels techniques travaillent en synergie avec les professeurs des matières scientifiques et les élèves et étudiant-e-s au cours des différentes séances de travaux pratiques dans les établissements du secondaire.

Ils sont ainsi membre à part entière de la communauté éducative et pédagogique.

Ils s'inscrivent donc dans le cadre de la coopération pédagogique en participant activement :

- à la mise en place des nouveaux programmes et à l'élaboration des séances de TP
- à la mise en sécurité des lieux et des personnes pendant et après les différentes activités

Ils doivent participer aux conseils d'enseignements sur leur temps de travail.

Leurs missions sont inscrites dans le code de l'Éducation.

→ La CGT Educ'action revendique :

- le retour des personnels de laboratoire au sein du ministère de l'Education nationale avec la création d'un corps rénové comprenant trois corps :
 - adjoint-e-s techniques de laboratoire : recrutement niveau V,
 - technicien-ne-s de laboratoire : recrutement niveau IV,
 - assistant-e-s ingénieur-e-s de laboratoire : recrutement niveau III.

→ Dans l'immédiat, la CGT Educ'action revendique :

- le reclassement des ATRF 1^{ère} classe (échelle 4) dans le grade ATRF Principal 2^{ème} classe (échelle 5),
- une égalité de traitement entre les personnels exerçant en EPLE et ceux exerçant dans le supérieur,
- l'arrêt des suppressions de postes souvent systématiques dans les collèges et la recréation des postes supprimés,
- la création et le maintien des personnels dans les établissements scolaires, lycées généraux, technologiques,
- des créations de postes dans les lycées professionnels et sections d'enseignement professionnel, avec au minimum un personnel de laboratoire par établissement,
- un poste de personnel de laboratoire pour 50 h d'enseignement scientifique,
- 35 h de travail hebdomadaires sur 36 semaines.

► Mutation / Mouvement

Depuis la rentrée 2011, les personnels de laboratoire se sont vus dépouillés de leur droit à la mutation.

Dans le corps des ITRF, il n'existe pas de droit à mutation, mais la "mobilité".

Chacun peut postuler pour un poste vacant, celui-ci est attribué sur entretien, sans aucun barème !

Depuis la rentrée 2012, les technicien-ne-s et les adjoint-e-s techniques de laboratoire ne peuvent plus bénéficier d'un système de mutation sur barème.

► La CGT Educ'action demande que :

- l'affectation sur poste soit conforme à la spécialité de recrutement (Branche d'Activité Professionnelle A ou B),
- chaque personnel puisse participer à un mouvement à gestion déconcentrée, prenant en compte, comme le prévoit le statut de la Fonction publique, des critères tels que : le rapprochement de conjoint, le nombre d'enfant, l'éloignement et le nombre d'années de séparation le cas échéant,
- chaque poste vacant soit publié par les rectorats dans les temps et visible par tous les personnels,
- les règles pour les mutations soient harmonisées entre collègues exerçant en EPLE et collègues exerçant dans le supérieur.

Concernant plus particulièrement les TRF et assistant-e-s ingénieur-e-s, la CGT Educ'action réclame la possibilité de pouvoir exercer dans tous les EPLE.

→ INFIRMIER-E-S

► Infirmier-ère-s : une même carrière quelle que soit la Fonction publique d'exercice

a) *Catégorie A type*

Depuis l'entrée en vigueur du décret 2010-1123 du 23 septembre 2010, le Diplôme d'Etat d'Infirmier-e est inscrit dans le dispositif "Licence-Master-Doctorat" et ses titulaires se voient conférer le grade de licence.

Le décret 2012-762 du 9 mai 2012 portant les dispositions statutaires communes des infirmier-ère-s de catégorie A des administrations de l'Etat régit désormais la carrière des infirmières et infirmiers de l'Education nationale.

Toutefois, la catégorie A ainsi décrétée n'est autre que la transposition du nouvel espace statutaire de catégorie B. Elle ne satisfait pas la demande des infirmières et infirmiers scolaires.

La CGT Educ'action demande que notre profession soit reclassée en catégorie A type.

b) *Egalité de carrières*

Le gouvernement n'a pas retenu pour les infirmières et infirmiers des administrations de l'Etat une structure totalement identique à celle appliquée aux professionnels hospitaliers.

A diplôme et études identiques, les infirmières et infirmiers de l'Etat ne bénéficient pas d'une égalité de traitement.

La nécessaire équité repose sur un statut, des grilles de progression de carrière au moins identiques à celles adoptées dans la Fonction publique hospitalière.

La CGT Educ'action revendique la fusion des deux grilles du premier grade afin de calquer la progression sur les infirmières et infirmiers de la Fonction publique hospitalière.

c) *Infirmier-ères spécialisé-e-s : des mesures transitoires*

Les infirmières et infirmier-ère-s spécialisé-e-s (infirmière, anesthésiste infirmier-ère- de bloc opératoire, infirmière puéricultrice, cadre de santé), étaient en catégorie A lorsqu'ils/elles exerçaient à l'hôpital.

Lors de la réussite du concours pour exercer dans l'Education nationale, ces personnels se sont vus rétrogradés en catégorie B, statut en vigueur avant 2012, en classe

normale au lieu de la classe supérieure, un indice de carrière correspondant et un indice de traitement le plus proche ou supérieur au leur.

La retraite des agents étant calculée par rapport à l'indice de carrière, les pensions de ces agents sont amputées drastiquement.

Les compétences liées à leur spécialisation ne sont pas reconnues.

La CGT Educ'action revendique des mesures transitoires pour que ces infirmières et infirmiers spécialisés puissent bénéficier du reclassement antérieur à leur intégration dans l'Education nationale et que soit prise en compte l'ancienneté acquise depuis.

d) *L'ordre infirmier, c'est NON !!!*

La loi "Hôpital, Patients, Santé, Territoires" rend automatique et obligatoire l'inscription des infirmier-ère-s à l'ordre professionnel les concernant, adhésion actuellement suspendue grâce aux mobilisations des infirmières et infirmiers salariés.

Les IDE ont massivement boycotté les élections ordinaires (87 % d'abstention).

La CGT Educ'action demande l'abrogation des lois portant création des Ordres professionnels.

► Métier et conditions de travail

a) *POUR la création d'un service infirmier*

L'infirmier-ère- scolaire placé-e sous l'autorité du chef d'établissement exerce sa mission auprès des élèves et des personnels de l'Education nationale.

Actuellement au sein du service de prévention en faveur des élèves, les infirmier-ères ne sont pas structuré-e-s en corps professionnel encadré.

Cette situation individualise les pratiques et rend peu lisible le travail effectué.

Ainsi, afin de valoriser la spécificité infirmier-ère à l'Education nationale, d'harmoniser les pratiques autour de leurs missions, de développer la recherche en matière de santé publique, **la CGT Educ'action revendique :**

- la création d'un véritable service infirmier encadré à l'Education nationale,
- la création de postes de cadres de santé chargés d'impulser la politique éducative et de santé dans les académies, responsable de la coordination et de l'encadrement du personnel infirmier, de l'analyse des pratiques professionnelles et de leur évolution.

Dans le cadre d'un service ainsi organisé, la feuille de missions s'applique de manière identique à chaque infirmier-ère, la hiérarchie du chef d'établissement n'est qu'administrative.

b) Formation

La spécificité d'infirmière ou d'infirmier scolaire doit être reconnue au même titre que n'importe laquelle des autres spécialités d'infirmier-ère.

Pour pouvoir accéder à cette spécialité, l'infirmier-ère doit justifier du Diplôme d'état d'infirmier-ère ou de sage-femme, de deux années d'exercice professionnel au 1^{er} janvier de l'année du concours et du succès au concours d'admission.

La formation d'un an, identique sur tout le territoire, valide une spécialité répercutée, comme les autres spécialités dans le traitement indiciaire.

c) Moyens infirmiers

Les moyens alloués aux établissements scolaires doivent permettre qu'en tout lieu du territoire le même service soit rendu.

➔Ainsi, la CGT Educ'action revendique :

- en collège, en lycée général ou professionnel un nombre suffisant d'infirmier-ère-s afin de couvrir la totalité du temps scolaire ; c'est la juste condition pour que soient menées à bien leurs missions spécifiques,
- la création de postes en nombre suffisant pour permettre leur intervention dans tous les cycles du premier degré,
- dans les établissements accueillant des internes : au moins deux infirmier-ère-s à temps plein par établissement, afin que soit couverte la totalité du temps scolaire et d'hébergement,
- en cité scolaire et université : au moins deux infirmier-ère-s à temps plein par établissement.

Indispensable à la prise en compte des problèmes qui peuvent entraver la réussite scolaire des élèves et dans le cadre de la continuité des services publics, toute absence doit être remplacée par un-e infirmier-ère formé-e.

➔C'est pourquoi, **la CGT Educ'action revendique** la création d'un pôle de titulaires remplaçants dans chaque département.

d) Place du poste dans l'organisation

En fonction de son poste d'affectation, l'infirmier-ère est conseiller-ère du chef d'établissement, du directeur des services académiques, du recteur, en matière de santé, de prévention, d'hygiène et de sécurité.

Il/Elle est référent et acteur de santé, tant dans le domaine individuel que collectif.

Il/Elle exerce son activité en partenariat avec tous les membres de la communauté éducative et en rend compte au chef d'établissement.

Il/Elle participe aux différentes instances de l'établissement, soit à titre de droit (CHS, CESC, conseil de classe,

commission éducative, observatoire des ruptures...), soit parce qu'il/elle est élu-e.

Il/Elle établit les liens nécessaires avec les professionnels du réseau de soins.

e) Organisation du service

Le temps de travail de l'infirmier-ère affecté-e en EPLE est de 36 semaines d'activité, réparti sur la base d'un horaire annuel de 1 586 h, soit 44 h hebdomadaires.

La CGT Educ'action revendique que :

- 85 % de la durée annuelle soient effectués en présence d'élèves ou d'étudiants. Ce temps de travail peut comprendre, lorsque les nécessités de service le justifient, les permanences que l'infirmier-ère peut être amené à assurer pendant les périodes d'examen se déroulant hors du calendrier scolaire. Dans ce cas, l'emploi du temps annuel prévoit la compensation des jours travaillés,
- 15 % de la durée annuelle soient répartis sur toutes les autres activités.

Cette répartition représenterait 37 h par semaine en présence d'élèves ou d'étudiants et 7 h hors présence,

- la journée de solidarité soit supprimée,
- L'infirmier-ère fixe son emploi du temps en fonction des besoins des élèves, des quotités imparties par établissement et des écoles de secteur et le présente au chef d'établissement.

f) Secret professionnel

L'infirmier-ère est tenu-e au secret professionnel dans les conditions et sous les réserves énoncées aux articles 226-13 et 226-14 du code pénal (art. L4314-3 du Code de la Santé publique).

Le secret professionnel couvre, non seulement ce qui lui a été confié mais aussi ce qu'il/elle a vu, entendu, constaté ou compris (art. R4312-4 du Code de la Santé publique).

Le secret professionnel ne s'étend pas aux données non nominatives. Il ne fait pas obstacle au fait de rendre compte de son activité et de contribuer au bon fonctionnement de l'établissement.

g) Service internat

La présence de deux infirmier-ères à temps complet dès lors qu'il y a un internat permet de répondre aux besoins des élèves sur la totalité du temps scolaire et d'hébergement.

Lorsqu'il/elle exerce en internat, l'infirmier-ère, logé-e par nécessité absolue de service, effectue en plus de sa quotité horaire journalière 3 nuits d'astreinte de 21 h à 7 h.

Les heures d'intervention effectuées pendant l'astreinte donnent lieu à récupération du temps de travail majoré d'un coefficient multiplicateur de 1,5 au prorata du temps d'intervention ; toute heure commencée est due.

➔**La CGT Educ'action revendique** que la NBI soit portée à 80 points, ce qui représenterait une juste reconnaissance de la spécificité et de la contrainte du travail en internat.

► Missions et actions

a) Missions : Non à la décentralisation

La mission de l'infirmier-ère de l'Education nationale s'inscrit dans la politique générale de l'Education nationale qui est de promouvoir la réussite scolaire des élèves et des étudiants.

Dans ce contexte, l'infirmier-ère :

- favorise les apprentissages, le projet personnel et la réussite scolaire de l'élève, et veille à son bien être et à son épanouissement,
- participe dans le cadre de la mission éducative de l'École à la formation des jeunes dans le domaine des sciences de la vie, et améliore leurs capacités à mettre en valeur leur propre santé par des choix de comportements libres et responsables devant les problèmes de santé publique et de société qui peuvent se poser,
- agit au sein de l'équipe éducative comme conseiller-ère-en matière de santé, pour une prise en charge globale de l'élève,
- aide l'élève à construire son projet personnel et professionnel en collaboration avec les enseignants, les conseillers principaux d'éducation, les conseillers d'orientation psychologues, les assistants de service social et les médecins, chacun dans son champ de compétence,
- porte une attention particulière aux élèves en difficulté,
- favorise l'intégration scolaire des jeunes handicapés et des jeunes atteints de maladies chroniques,
- contribue à la protection de l'enfance en danger.

Tout comme les médecins, les infirmier-e-s scolaires organisent le recueil et l'exploitation des données statistiques émanant de l'ensemble des écoles et des établissements, relatives à l'état de santé des élèves afin de renseigner le ministère de l'Éducation nationale et de participer ainsi à la veille épidémiologique.

➔ **La CGT Educ'action demande** le maintien des missions de l'infirmier-ère dans l'Éducation nationale.

b) Actions et suivi infirmier

Suite à la demande spontanée de l'élève, parfois de sa famille, à partir d'une situation repérée par un membre de l'équipe éducative ou encore lors de son propre dépistage infirmier (entretien confidentiel, bilan de santé...) l'infirmier-ère organise le suivi de l'état de santé des élèves.

Il/elle transmet des avis aux parents si nécessaire, œuvre à une intégration facilitante pour les jeunes atteints de maladies chroniques ou de handicaps divers et porte une attention particulière aux élèves en difficulté de quelque ordre que ce soit (signes inquiétants de mal être, désinvestissement scolaire).

Il/elle participe aux commissions de suivi des élèves en difficulté, aux équipes éducatives qui permettent la mise en place de dispositifs adaptés (PAI, PPS).

Dans le cadre de son rôle propre et selon la nature des situations rencontrées, il/elle engage une collaboration avec les partenaires institutionnels concernés, les parents et les réseaux extérieurs, si l'urgence le justifie.

Il/elle applique les traitements ambulatoires compatibles avec la scolarité, traitements prescrits par le médecin de famille ou, le cas échéant, de sa propre initiative selon les règles inhérentes à l'exercice de sa profession.

Il/elle participe à la mise en place de dispositifs lors d'événements graves survenant dans la communauté scolaire.

Il/elle intervient en urgence auprès d'enfants ou d'adolescents en danger (victimes de maltraitance ou de violences sexuelles) en collaboration avec ses collègues assistants sociaux et médecins de l'Éducation nationale.

Il/elle agit en cas de maladies transmissibles survenues en milieu scolaire.

Il/elle apporte tout conseil et aide aux adultes de la communauté qui en font la demande.

➔ Parce que l'École est un lieu de vie et de communication, **la CGT Educ'action réaffirme** que le travail de l'infirmier-ère s'effectue en synergie avec tous les membres de la communauté éducative, dans le respect des compétences de chacun et requiert d'organiser efficacement le partenariat.

c) Des actions d'éducation à la santé

Ces actions impliquent l'ensemble de la communauté éducative et leur programmation s'appuie sur le Comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) et sur le projet d'établissement ; des partenaires extérieurs peuvent aussi apporter leur concours.

Référent-e de santé de la communauté éducative, conseiller-ère technique auprès des chefs d'établissement et/ou directeurs d'école, l'infirmier-ère promeut une vision positive de la santé, il/elle cherche à valoriser les capacités des élèves à faire des choix pour eux mêmes et pour les autres, à développer leur esprit critique et leur esprit de responsabilité.

Il/elle intervient dans le cadre des programmes scolaires, à la demande d'enseignants, dans le cadre du projet d'établissement ou du projet académique, contribue à la mise en place de la politique nationale de santé.

Les actions de prévention et d'éducation à la santé en direction des élèves, s'articulent autour de l'hygiène de vie, l'éducation nutritionnelle et la promotion d'activités physiques, l'éducation à la sexualité, la prévention des conduites addictives, du mal être, la lutte contre les discriminations et les jeux dangereux, la formation à la sécurité et aux premiers secours.

Dans le cadre de ses compétences, l'infirmier-ère met en place des actions de formation du personnel.

➔ Assistant-e-s de Service Social de l'Éducation nationale

Comme tous les fonctionnaires, les Assistant-e-s de Service Social sont régis par le statut général des fonctionnaires qui énonce l'ensemble de leurs droits et obligations et définit la situation des fonctionnaires d'État dont ils font partie.

Les assistant-e-s de service social non-titulaires relèvent du droit public.

Cependant, les assistant-e-s de service social ont un **statut** différent selon la Fonction publique à laquelle ils appartiennent.

➔ **La CGT Educ'action revendique** : "un même statut quelle que soit la Fonction publique : d'État, territoriale ou hospitalière, un statut unifié aux trois Fonctions publiques".

▶ Les attaques

a) *La décentralisation*

Les dernières préconisations de l'ODAS (Office Nationale de l'Action Sociale Décentralisée) en matière de décentralisation et cohésion sociale vont dans le sens du transfert de la mission du service social en faveur des élèves vers le Conseil Général, l'objectif étant de repositionner les priorités d'intervention du service social auprès des enfants et de leurs familles.

➔ **La CGT Educ'action se prononce** :

- contre l'engagement d'une nouvelle phase de décentralisation et des transferts de missions qui pourraient en découler,
- pour le maintien à l'Éducation nationale d'un service social spécialisé auprès des élèves, des étudiant-e-s et des personnels

Cette casse de la Fonction publique se traduit, notamment, par de nombreuses suppressions de postes et se matérialise par le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, entraînant invariablement une dégradation des conditions de travail. Tous les ans, les SSFE (Service Social en Faveur des Élèves) ont perdu des postes et des redéploiements ont alourdi les secteurs d'intervention. Cette gestion remet en cause leur métier et leur statut.

b) *Le Nouvel Espace Statutaire de la Catégorie B (NES du B)*

Les attaques incessantes faites à leur statut, ont conduit au passage en force du Nouvel Espace Statutaire de la catégorie B (NES du B).

Ce NES du B, élaboré par le gouvernement Sarkozy et validé par le gouvernement Hollande cinq mois après sa nomination, promettait une revalorisation du traitement avec augmentation de l'indice du début de carrière (trois premiers échelons) et l'ajout de trois échelons allongeant la carrière et permettant uniquement de gagner 15 points d'indice. De l'échelon 5 à l'échelon 10, l'indice est systématiquement dévalué par rapport à l'ancienne grille. Les gouvernements successifs ont mis en avant que les agents gagneraient plus, c'est faux !

Aucune organisation syndicale de la Fonction publique n'a signé la transposition du NES du B pour ces corps.

➔ **La CGT Educ'action réaffirme** : "les revendications portées depuis plusieurs mois par les organisations syndicales de la Fonction publique, dans le cadre de la revalorisation de la filière sociale et médico-sociale à savoir

notamment le passage en catégorie A pour les personnels éducatifs et sociaux et l'homologation des diplômes du Travail Social au niveau II avec inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

➔ **Elle exige** : "l'ouverture de véritables négociations sur l'ensemble de la filière et sur les trois versants de la Fonction publique".

Des discussions ont eu lieu, mais aucune véritable négociation.

Le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État a adopté, le 10 avril 2012, avec la seule présence de la CGC, les textes créant :

- un corps interministériel unique d'assistant-e-s de service social, classé en catégorie B (NES),
- un corps unique de conseiller-e-s techniques, classé en "petit A" (indice majoré maximum 604),
- un statut d'emploi de conseiller-e pour l'action sociale se terminant à la fin du premier grade de la grille type de la catégorie A (indice 658 majoré),
- un cadre d'emploi sur deux grades, avec un niveau de recrutement à bac + 2,
- un allongement de carrière de 11 ans (de 22 à 33 ans),
- un espace indiciaire masquant une baisse du traitement et des salaires sur l'ensemble de la carrière (jusqu'à 210 euros par mois), et une perte cumulée sur la carrière allant jusqu'à 35 000 euros !
- un déroulement de carrière bloqué par des ratios et des quotas liés au mérite.

L'objectif de négociations pour le passage en catégorie A de la filière sociale est plus que jamais à l'ordre du jour.

➔ **La CGT Educ'action demande** :

- l'abrogation de ces textes et la revalorisation en catégorie A des assistant-e-s de service social, ainsi qu'une grille indiciaire correspondant à leur qualification et à leur niveau de responsabilité. En effet, seuls les cadre et grille indiciaires (349-783 INM, 379 à 966 indices bruts) répondent à cette revendication,
- le passage en catégorie A et la reconnaissance au niveau II du Répertoire des Certifications Professionnelles (niveau licence) conformément au cadre européen,
- que les modalités d'accès à la liste d'aptitude se fassent sur des critères objectifs et transparents et que les décisions soient motivées à la CAP.

▶ Le recrutement

Les assistant-e-s de service social sont recrutés par concours (sur titre), soit interne, soit externe. Il s'agit actuellement d'une épreuve orale basée, dans un premier temps sur la présentation d'un dossier constitué par le candidat portant sur sa formation et son expérience professionnelle ; dans un second temps d'une discussion entre le candidat et le jury.

➔ **La CGT Educ'action demande** : "un retour à un véritable concours avec des épreuves écrites anonymes dont les résultats conditionnent l'admissibilité à l'oral".

La loi d'orientation sur l'école, définitivement adoptée le 25 juin 2013, a créé de 50 postes d'assistant-e-s de service social à la rentrée 2013. C'est largement insuffisant au vu de

la pénurie actuelle et des suppressions de postes ces dernières années.

→ La CGT Educ'action revendique :

- la création de postes statutaires d'assistant-e-s de service social pour répondre à l'ensemble des besoins des élèves et de leurs familles, des étudiants et des personnels,
- le remplacement de tous les types de congés (maladie, maternité, formation) par le biais de brigades de titulaires remplaçants. A ce jour, les remplacements sont rares et assurés par des personnels au statut précaire : contractuels, voire vacataires, laissant les élèves, étudiant-e-s et personnels à l'abandon de soutien social et reportant sur le reste du service une charge de travail qui ne peut être absorbée,
- l'accès des personnels sociaux aux dispositifs de suivi et d'évolution de carrière interne à l'EN sans limite de statut. Des postes adaptés doivent être créés spécifiquement pour les personnels sociaux, comme c'est le cas pour les enseignants,
- l'accès à tous les concours internes à l'EN ouverts aux assistant-e-s de service social.

► La formation

a) La formation initiale : le Diplôme d'État d'Assistant-e de Service Social

Le partenariat entre les universités et les centres de formation en travail social apparaît incontournable, ne remettant pas en cause le caractère professionnel des formations mais en articulant savoirs professionnels et savoirs théoriques. Ce partenariat existe depuis la création des professions du travail social et s'est poursuivi. Confiée dans un premier temps (1975) à des centres de formation plutôt qu'à l'université, la formation a ensuite été transférée, par la loi du 13 août 2004, aux Conseils Régionaux, réaffirmant son orientation professionnelle.

→ La CGT Educ'action demande : *"l'intégration des formations sociales dans le cadre du système LMD avec la reconnaissance des diplômes d'État de niveau III au grade de Licence, donc au niveau II du répertoire national des certifications professionnelles, et au niveau VI du cadre européen des certifications"*.

Le Diplôme d'État d'assistant-e de service social réformé en 2004 a modifié le contenu des compétences. Mais, les conditions d'exercice, l'usure professionnelle face à des problématiques lourdes et la faible reconnaissance salariale et statutaire ont provoqué une désaffection pour ce métier.

b) La formation continue

Les candidats reçus au concours ont une année de stage à accomplir. Une période pour s'approprier les missions spécifiques est nécessaire à tous les assistant-e-s de service social nouveaux entrants.

→ La CGT Educ'action revendique : *"la création d'un stage d'adaptation à l'emploi la première année suivant l'entrée de l'assistant-e de service social à l'Education nationale, que ce soit par détachement ou sur concours"*.

L'analyse des pratiques professionnelles, dont l'animation des groupes est confiée à des psychologues cliniciens, s'inscrit dans une perspective de prise de distance, de réflexion sur la pratique, de partage d'expériences et de construction d'une identité professionnelle. Ce travail d'analyse est indispensable aux assistant-e-s de service

social. Il est inscrit dans le code de déontologie de l'ANAS (Association Nationale des Assistants sociaux), et doit être mis en place au sein de toutes les académies.

→ La CGT Educ'action demande : *"la création de groupe d'analyse des pratiques professionnelles dont la participation doit se faire sur le volontariat"*.

Le contexte social actuel oblige les assistant-e-s de service social à faire face à de nouvelles problématiques (cyberharcèlement, addictions aux écrans...). Si l'institution propose des réponses, des orientations, voire de nouvelles catégories de personnels pour tenter d'apporter une réponse ponctuelle, superficielle et éphémère, les assistant-e-s de service social s'efforcent de répondre avec des outils spécifiques mais devenus insuffisants.

→ C'est pourquoi la CGT Educ'action réclame : *"l'accès libre et volontaire à des formations qualifiantes et reconnues déjà existantes sur des thématiques au cœur de notre pratique. Par exemple, le Diplôme Universitaire Adolescents difficiles (Marseille), formation sur la thématique du suicide des adolescents, la gestion de crise..."*.

c) La formation de formateur, l'Éducation nationale : site qualifiant

La réforme des diplômes en travail social a transformé les terrains de stage en "sites qualifiants" ce qui est le cas de l'éducation nationale et ses trois services sociaux.

Nous avons donc la possibilité d'accueillir en stage les étudiant-e-s issus des centres de formations en travail social, ce qui confère à l'assistant-e de service social référent un statut de formateur.

→ Statut non reconnu et donc non pris en compte par notre institution, la CGT Educ'action réclame : *"l'obtention d'un réel statut de formateur assorti des formations, décharge et financements nécessaires"*.

► Organisation des services

a) Le Service des Personnels

La circulaire des missions précise que "le rôle d'aide et de conseil exercé par l'assistant-e de service social des personnels lui confère une position d'observateur privilégié lui permettant d'appréhender les problèmes qui échappent à la gestion administrative et de mettre en évidence : carences, inadaptations ou rigidités préjudiciables aux agents"

L'assistant-e de service social du personnel participe donc à l'évaluation des conditions de travail et de vie des agents. A ce titre, la prévention des risques psychosociaux est une nouvelle dimension de leur intervention.

→ La CGT Educ'action revendique :

- un-e assistant-e de service social pour 2 000 agents,
- la formation au repérage et à la prévention des risques psychosociaux.

b) Le CROUS

Alors que les CROUS se réorganisent, le service social déjà placé sous la hiérarchie de personnels administratifs semble disparaître des propositions de textes.

→ La CGT Educ'action revendique :

- un-e assistant-e de service social pour 2 000 étudiant-e-s,
- le maintien du service social en faveur des étudiants au sein des CROUS. L'autonomie des universités ne doit pas conduire à un démantèlement de ce service social qui, à ce

jour, garantit une égalité de traitement sur l'ensemble du territoire,

- l'élaboration d'une circulaire précisant les missions du service social en faveur des étudiants.

c) Le Service Social Élèves

Il n'y a pas, actuellement, de service social scolaire dans le premier degré. Or, l'école est le lieu privilégié pour une prise en charge précoce des situations sociales et familiales sensibles. Le service social offre une aide aux parents dès l'apparition des premières difficultés. La prévention, notamment en matière de protection de l'enfance, doit être une priorité et une mission de l'État.

→ **Pour la CGT Educ'action** : "l'intervention du service social en faveur des élèves doit être étendue au premier degré sur l'ensemble du territoire, assorti des créations de postes nécessaires".

→ **La CGT Educ'action revendique** :

- un-e assistant-e de service social pour 1 000 élèves du premier degré,
- un-e assistant-e de service social par EPLE ne dépassant pas le seuil de 1 000 élèves,
- dans les écoles et établissements des territoires discriminés, un-e assistant-e de service social par EPLE et un-e assistant-e de service social pour 500 élèves dans le premier degré,
- la prise en compte de la spécificité du public accueilli pour déterminer le secteur d'intervention des assistant-e-s de service social (un-e assistant-e de service social par établissement qui accueille des classes de SEGPA et établissement relevant des dispositifs politiques de la ville, établissement dit prioritaire).

L'autonomisation des établissements scolaires, la politique managériale de la gestion des ressources humaines, l'évaluation au mérite des personnels, sont autant de dégradations dans nos conditions de travail qui amènent

→ **la CGT Educ'action à revendiquer** :

- le maintien d'une hiérarchie fonctionnelle et technique indépendante des chefs d'établissements scolaires. Actuellement, les assistant-e-s de service social sont sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique Conseiller Technique de Service Social. Ce fonctionnement doit être maintenu,
- 35 h et 14 semaines de congés scolaires,
- l'intégration de la pause méridienne dans le temps de travail ainsi que la possibilité d'une coupure décalée. Ce moment privilégié pour recevoir les élèves, leurs familles, les étudiants et les personnels doit donc être considéré comme du temps de travail,
- la prise en charge, en intégralité, des frais de transport des assistant-e-s de service social, comme pour tous les personnels,
- pour chaque assistant-e de service social, un bureau non partagé, fermé permettant la confidentialité, un téléphone, un ordinateur, une imprimante, un meuble fermant à clé, accès à la documentation spécialisée dans chaque lieu d'exercice.

► Les missions

a) Les attaques

Les missions, le rôle et la place des assistant-e-s de service social dans l'institution sont la cible d'attaques via la création de nouveaux métiers aux missions apparentées aux leurs.

Mais ces missions sont assurées par des catégories de personnels précaires non soumis au secret professionnel, voire porteurs d'un devoir de loyauté, tant envers l'institution qu'envers les chefs d'établissement (mentionné dans leur lettre de missions ou fiche de postes) : les divers personnels intervenant au titre de l'EMAS (Équipe Mobile Académique de Sécurité), les Préfets des Études, les médiateurs de réussite scolaire et dernièrement les Assistants de Prévention et de Sécurité...

Le gouvernement préfère employer des agents à faible coût et peu formés que de renforcer ses équipes d'assistant-e-s de service social, professionnels qualifiés.

Les missions des assistant-e-s de service social et l'organisation du SSFE ont été définies par la circulaire 91-248 du 11 septembre 1991, modifiée par la circulaire 95-181 du 28 juillet 1995. Elles doivent être maintenues en l'état et les moyens de les exercer en totalité donnés aux professionnels.

→ **La CGT Educ'action réaffirme** que la priorité doit être donnée à l'intérêt de l'élève et de sa famille au sein du système éducatif malgré l'évolution des politiques ministérielles.

b) La réussite éducative

Si l'on reconnaît que favoriser la réussite éducative c'est envisager l'enfant ou l'adolescent dans sa globalité, et que les questions sociales (éducatives et de santé) doivent pouvoir être traitées au sein de l'École, et notamment par la communauté éducative, instance prépondérante, alors,

→ **pour la CGT Educ'action**, cela passe par :

- la création de postes de personnels sociaux (ainsi que des postes de CPE, de personnels de vie scolaire et de personnels de santé) et non de référents ou d'APS, aux contrats précaires et aux missions qui se juxtaposent sur celles des personnels existants,
- la réaffirmation de la circulaire de missions en l'état.

c) La protection de l'enfance

Les assistant-e-s de service social de l'Éducation nationale se trouvent, chaque jour, confrontés à des situations sociales de plus en plus difficiles. L'institution scolaire doit faire face aux problèmes récurrents que sont l'absentéisme, la violence, l'échec scolaire...

L'illusion serait de vouloir apporter une réponse rapide, voire globale, à ces problèmes. Les dernières lois votées, tant en matière de protection de l'enfance que de lutte contre la délinquance, mettent l'accent sur le tout "sécuritaire" et sur le repérage et le "ciblage" des populations à risque. Qu'en est-il alors de la prévention ? De l'éducatif ? De l'accompagnement individuel ?

La protection de l'enfance est en danger ! Le contrôle social est renforcé sous couvert de protection et notamment avec :

- la loi réformant la protection de l'enfance et la loi relative à la prévention de la délinquance, votées toutes deux le 5 mars 2007 et présentant des zones de chevauchement,
- la réforme de l'ordonnance de 1945 sur la justice des mineurs permettant qu'un mineur de 16 ans soit jugé et condamné comme un adulte,
- le recensement, dans le fichier Edwige, des mineurs dès 13 ans "susceptibles de porter atteinte à l'ordre public",

• le fichage dans le système "Base élèves" de tous les enfants en âge d'être scolarisés.

Tout un arsenal législatif bien imbriqué avec, en prime, la légalisation du partage de l'information entre professionnels... le fameux secret partagé.

→ **La CGT Éduc'action demande** l'abrogation de cet arsenal législatif.

→ Aujourd'hui, **la CGT Éduc'action considère** : qu'il faut *"garantir les pratiques professionnelles (des personnels œuvrant en protection de l'enfance) dans le respect du droit des usagers et des règles de déontologie et d'éthique"*.

Un premier état des lieux de l'application de la loi du 5 mars 2007 sur la réforme de la protection de l'enfance fait état d'une déjudiciarisation partiellement atteinte, les situations n'étant pas prises en charge plus rapidement ni efficacement.

→ **Pour la CGT Éduc'action**, la protection de l'enfance doit rester une : "priorité politique d'intérêt général" nécessitant un engagement politique fort de l'État. Il s'agit de recentrer le dispositif autour des enfants et de leurs familles. Affecter des moyens à des réponses nouvelles nécessite engagement et financements.

Les points négatifs de la réforme relèvent de la responsabilité de l'État, comme les moyens et les missions du Fonds national de financement de la protection de l'enfance, la prise en charge des mineurs isolés étrangers.

Il est urgent d'élaborer une politique nationale cohérente et ambitieuse en direction de l'enfance et la jeunesse. Le collectif *"Pas de zéro de conduite"*, par exemple, interpelle sur les conditions d'une prévention "prévenante", "hors de toute logique sécuritaire et prédictive".

→ Aussi, **la CGT Éduc'action demande** un *"retour à une réelle politique de prévention"*.

Les professionnels sociaux et éducatifs sont les acteurs indispensables de la cohésion sociale. Ils absorbent au quotidien les difficultés des publics les plus exclus. S'obstiner à ne pas répondre à leurs revendications légitimes serait une marque de mépris et de non reconnaissance de l'ensemble de ces agents.

► **Déontologie et secret professionnel**

Les assistant-e-s de service social se réfèrent au Code de Déontologie de l'Association Nationale des Assistants de Service Social : *"c'est la science des devoirs professionnels qui inscrit la personne dans un collectif de références"* (selon le Conseil Supérieur du Travail Social).

Ce code est un guide précieux dans notre pratique professionnelle.

L'art. 15 stipule : *"L'assistant de service social ne doit pas accepter d'intervenir, ni de fournir de renseignements dans un but de contrôle"*.

La précision est utile par les temps qui courent.

La notion de secret professionnel (art. 378 du Code pénal) est primordiale. Elle est à différencier du secret partagé qui peut entraîner la divulgation d'informations confidentielles sur les personnes.

La question du secret professionnel, essence même de notre métier, se pose aujourd'hui de manière cruciale. Pour mémoire, les assistant-e-s de service social sont toujours soumis au secret professionnel (art. 411-3 du Code de l'action sociale des familles). L'aide apportée par le travailleur social est fondée sur le respect et la dignité des usagers.

→ **La CGT Éduc'action est opposée** au "fichage" de telle ou telle catégorie de la population. Il appartient donc aux collègues d'être vigilants et de résister, autant que possible, aux pressions qu'ils ne manquent pas et ne manqueront pas de subir quotidiennement.

En effet, la commission éthique et déontologie du Conseil Supérieur du Travail Social est de plus en plus sollicitée par des collègues qui s'interrogent sur les moyens existant pour résister ou s'opposer à toute dérive institutionnelle qui mettrait en danger les publics qu'elles reçoivent. Ces difficultés peuvent être le reflet pur et simple de la remise en cause du travail social.

La prévention doit rester au centre de nos préoccupations. Nous avons donc le droit et le devoir de nous interroger sur le bien fondé des informations transmises à nos supérieurs, et de nous inquiéter sur l'utilité et les finalités de l'élaboration de listes d'élèves que nous serions amenés à fournir à notre administration.

L'assistant-e de service social est garant envers les usagers des données personnelles et sensibles qu'ils lui transmettent. Ce sont, à la fois, la relation de confiance et la compétence professionnelle qui sont engagées.

→ **C'est pourquoi, la CGT Éduc'action** : *"réaffirme le principe de déontologie et du secret professionnel et son opposition à tous les dispositifs de surveillance, de contrôle et de répression du public le plus en difficulté"*.