









## Qu'en penser ?

Certains syndicats pourraient être tentés, et le font déjà, de louer le ministère pour sa revalorisation du socle indemnitaire. Le SNFOASEN en prend acte, mais ne félicite pas un ministère qui maintient volontairement le gel de la valeur du point d'indice : ce sont nos retraites qui vont en pâtir, car la différence entre le dernier traitement reçu et celui de la pension sera creusée, celle-ci étant basée sur les 75% actuels du dernier traitement brut n'incluant pas l'IFSE.

### **Le SNFOASEN maintient ses revendications :**

- **Revalorisation de la grille indiciaire sur celle des A type**
- **Augmentation de 18% de la valeur du point d'indice**
- **Intégration de toutes les indemnités dans le traitement**

## DRH de proximité : un nouveau métier dans quel but ?

Le DRH de proximité, cité dans tous les nouveaux rapports et projets du ministre, est visiblement amené à jouer un rôle clé dans le dispositif d'accompagnement. Il y en avait 35 en juillet 2019, 234 en novembre 2019 (année de mise en place du dispositif), leur nombre est passé à 311 en juillet 2020. « *L'ambition [du Grenelle] est ainsi de créer un écosystème de l'accompagnement personnalisé de l'ensemble des personnels du ministère dont les conseillers RH de proximité constitueraient un des maillons.* » (Document 2 du GT11 Ateliers du Grenelle).

### **Leurs missions seraient :**

- Un accompagnement individuel des personnels
- Un « soutien » aux personnels en difficulté
- Un appui aux responsables hiérarchiques locaux pour la gestion managériale
- Une collaboration avec les bassins d'emplois locaux

### **Ainsi, comme dans le privé, une logique « RH » se met en place.**

Le SNFOASEN partage l'analyse de sa fédération qui considère que ce « métier » viendrait immanquablement se substituer à la chaîne hiérarchique en vigueur ainsi qu'à d'autres corps statutaires tels que, les assistants sociaux du personnel et les médecins de prévention, des corps soumis au secret professionnel et médical. Les DRH sont quasi déjà aussi nombreux que ces deux corps réunis.

**C'est bien le danger du Grenelle dénoncé par FO** : sous couvert d'une soit-disant revalorisation salariale à grand renfort de communication, il s'agit pour le ministre de remettre en cause les statuts des personnels et d'instaurer un management à la France Telecom. En parallèle, le ministre retire aux instances paritaires (CAPA) leurs principales prérogatives en matière de mobilité et de promotion, supprime les CHSCT, bref il affaiblit le recours aux organisations syndicales et affaiblit par là même les personnels.

**C'est pourquoi le SNFOASEN aux côtés de sa fédération s'oppose à cette politique RH, demande le rétablissement des compétences des CAP et des CHSCT et se mobilise pour la création de postes d'assistants sociaux du personnel (aucune création depuis plus de 10 ans), et de médecins de prévention.**

# Rupture conventionnelle ou comment se débarrasser des fonctionnaires à moindre coût ?

## Cadre réglementaire

Loi de transformation de la Fonction Publique du 5 Aout 2019- Décret 2019-1593 du 31 /12/2019- Arrêté du 6 Février 2020.

## Qui est concerné ?

Fonctionnaires titulaires (sauf carrières longues, si agent âgé d'au moins 62 ans remplissant la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein) et agents en CDI de droit public.

## Définition

La rupture conventionnelle signifie le départ définitif de la Fonction Publique (radiation des cadres). Elle peut être à l'initiative de l'agent ou de l'employeur auquel cas nous conseillons vivement le soutien du syndicat afin de ne pas subir la pression hiérarchique notamment au cours de l'entretien (ou des) et avant la validation de la convention. L'accord des deux parties est obligatoire.

## Montant indemnité

Entre 10 mois ou 24 mois de salaire brut, une véritable aumône. Pour calculer précisément le montant propre à chaque agent, le SNFOASEN dispose d'un simulateur. Possibilité d'être éligible à l'assurance chômage.

**Vote des organisations syndicales** (Vote au Conseil commun de la FP de novembre 2019)

**Contre : FO-CGT-FSU-Solidaires**

**Abstention : UNSA-CFDT-CFTC-CGC**

## La position de Force Ouvrière

- Agents et autorités hiérarchiques ne sont pas en effet sur un pied d'égalité pour discuter d'une rupture conventionnelle, surtout si celle-ci est à l'initiative de l'employeur or il n'y aucun garde-fou réglementaire pour protéger des pressions et déstabilisations.
- Le montant peut s'avérer inférieur à celui de l'indemnité volontaire de départ.

Dans un contexte où les conditions d'exercice se sont dégradées pour tous les agents de la Fonction publique, c'est bien la volonté du gouvernement de se débarrasser des fonctionnaires à moindre coût qui se révèle à travers le dispositif de rupture conventionnelle.

Si vous êtes concernés, à un titre ou un autre, par la rupture conventionnelle, nous vous invitons à vous rapprocher des représentants **FO** qui vous conseilleront et accompagneront dans les démarches.

# Télétravail : des droits à respecter

La période de confinement a été l'occasion pour le gouvernement d'introduire de nouveaux termes « travail à distance », « continuité pédagogique » lesquels ne correspondent à aucune base réglementaire. Seul le télétravail bénéficie d'une base légale : le décret de la Fonction publique n°2016-151 du 12 février 2016.

Mais le ministère, non content des revendications syndicales pour faire valoir les droits des agents mentionnés dans ce texte, a publié en mai 2020 un nouveau décret plus défavorable aux personnels.

	Equipement
<b>Décret 2016</b>	« l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que la maintenance de ceux-ci. » Art. 6
<b>Décret 2020</b>	« Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques, établie conformément aux dispositions prises en application du 9o du I de l'article 7, est jointe à la demande. » Art 4

## Prenons un exemple :

La fiche pratique diffusée par l'académie de Toulouse précise : « *Les agents sont les acteurs de leur propre santé. Ils sont tenus de respecter et d'appliquer correctement les politiques de sécurité* ». S'ensuit une liste des recommandations à respecter en termes de « *habitabilité, de luminosité, d'hygiène...* ». Le message est clair : non seulement le télétravailleur assumera les frais de mise en conformité, de chauffage et d'électricité mais il pourrait être facilement rendu responsable en cas de problème de santé : **quid de la reconnaissance de maladie professionnelle dans le cadre du télétravail ?**

Plusieurs académies ont adopté des chartes ou des protocoles à l'instar de l'académie de Toulouse. Rappelons qu'une charte n'a aucun caractère normatif et n'a pas de véritable valeur juridique en soi.

Il y est stipulé :

- Sont considérées comme inéligibles au télétravail les activités qui répondent à au moins l'un des critères suivants :
  - La nécessité d'assurer un accueil physique ou une présence physique dans les locaux de l'administration auprès de tiers (agents, usagers, élèves, étudiants, apprentis, stagiaires) ou en raison des équipements matériels spécifiques nécessaires à l'exercice de l'activité ⇒ **les Assistants sociaux semblent donc exclus de ce dispositif.**
- « *Le télétravailleur s'engage à préserver la confidentialité des accès et des données (...)* » ⇒ **l'agent n'est pas en mesure de garantir cette confidentialité.**
- « *Les conditions : Disponibilité des infrastructures et du matériel informatique : l'agent doit disposer d'un espace de travail dédié et adapté et d'une installation électrique conforme (attestation sur l'honneur à fournir)*
  - Connexion internet haut débit au domicile
  - *Activité de télétravailleur couverte par l'assurance multi risque habitation (attestation à fournir)* »
- « *Le matériel mis à la disposition de l'agent est strictement réservé à un usage professionnel. Aucun autre matériel informatique ne peut être utilisé par l'agent pour l'exercice de ses fonctions* » ⇒ **la majeure partie des Assistants sociaux n'ayant pas de matériel informatique fourni par leur employeur sont-ils donc exclus de ce dispositif ?**
- « *Le temps de travail à domicile est un temps d'indisponibilité familiale. Dans l'hypothèse de la présence d'enfant au domicile, le télétravailleur s'assure d'un mode de garde et d'un espace de travail lui permettant de travailler sans être dérangé* ». ⇒ **Est-ce à dire que les agents ayant des enfants de moins de 16 ans pourront, en cas de confinement, bénéficier de l'ASA pour garde d'enfant, un droit bafoué pendant le confinement du printemps et pour lequel le SNFOASEN s'est maintes fois mobilisé.** De nombreux.ses collègues ont dû concilier télétravail, continuité pédagogique et intendance familiale, triple tâche source de stress, de fatigue et de tension.
- Article 6: Travailler à distance en continu lors de situations exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité et garantir la protection des agents, sous réserve des possibilités techniques. **Est-ce à dire qu'en cas de confinement, les assistants sociaux ne disposant pas de matériel informatique et téléphonique professionnel ne pourront être assujettis au télétravail ?**

**Le SNFOASEN demandera des réponses à toutes ces questions lors de l'audience demandée au ministre de l'Education nationale. D'ores et déjà les militants se mobilisent auprès des rectorats et des DSDEN, des CROUS, pour faire respecter les droits des personnels.**

# Echos des sections

## Toulouse

Le SNFOASEN revendique des contrats pour les collègues non titulaires à 100%, et d'une durée de 12 mois pour les postes vacants à l'année (comme obtenu dans l'académie de Rouen) ou incluant les congés scolaires pour les remplacements de courte durée. Après deux audiences et un courrier restés sans effet, une pétition est lancée. Concernant le télétravail, le rectorat a établi une charte qui soulève plusieurs interrogations nécessitant des réponses précises. Depuis la rentrée, le syndicat est déjà intervenu plusieurs fois pour exiger que les collègues obligées de garder leur enfant à domicile parce que cas contact bénéficient bien d'une ASA (hors contingent réglementaire) et d'un arrêt maladie.

## Rouen

Lors de sa dernière assemblée générale, le SNFOASEN76 a posé comme principales revendications : la revalorisation salariale à +18% du point d'indice, le versement de la prime REP+ et NBI ULIS pour les ASS concerné.e.s, le droit à faire valoir la journée continue comme les IDE pour celles qui restent sur l'établissement scolaire le midi, l'abandon du jour de carence et, notamment, en cas de covid, le droit à ASA si cas contact à risque, un ordinateur et un téléphone portable professionnel pour tous.

## Evreux

Le syndicat est intervenu avec succès pour que les collègues non titulaires puissent bénéficier de contrats de 12 mois à l'instar des personnels enseignants. C'est une victoire considérable au regard de la précarité du statut de contractuel, excluant ces personnels du régime indemnitaire et de toute évolution salariale en dépit de leur ancienneté dans le service consécutive à l'absence de concours annuel.

## Lyon

Frais de déplacement, protocole sanitaire, équipement informatique et téléphonique, tels sont les sujets sur lesquels le syndicat se mobilise actuellement.

## 4 bonnes raisons de se syndiquer au SNFOASEN

Incertitudes, confusion et chaos ont été les maîtres-mots de la rentrée scolaire 2020. Exploitant la crise sanitaire de la Covid-19, le ministre J-M Blanquer poursuit les contre-réformes qui dégradent nos statuts et nos conditions de travail. Dans ce contexte particulier, le syndicat FO des Assistants sociaux de l'Education nationale informe les personnels, les aide à s'organiser et à faire respecter leurs droits et leur spécificité.

**1. Se syndiquer au SNFOASEN pour faire valoir ses droits.** FO défend les garanties statutaires et les droits des personnels. Les représentants, les élus, assurent aussi un suivi rigoureux et attentif des situations individuelles et de la carrière de chaque adhérent : avancement, promotion, mutation, recours PPCR, etc.

**2. Force ouvrière revendique l'augmentation des salaires pour tous.** FO n'accepte pas que les salaires soient gelés et que notre charge de travail augmente sans cesse. La première urgence c'est d'augmenter de 20% les salaires de tous les personnels pour permettre de rattraper la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis 2000.

**3. Le SNFOASEN défend les statuts avec sa fédération de fonctionnaires FO, majoritaire dans la Fonction publique.** Le SNFOASEN défend le code des pensions civiles, élément central de notre statut de fonctionnaire d'Etat. C'est pourquoi il demande le retrait total de la réforme des retraites par points (toujours à l'agenda ministériel) qui pénalise tout le monde. Le SNFOASEN défend l'égalité de traitement. La loi Darmanin de Transformation de la Fonction publique instaure l'arbitraire dans la gestion des carrières : l'avancement et les mutations s'effectuent désormais sans aucun contrôle des représentants des personnels. Les conséquences en sont désastreuses. FO demande le rétablissement des commissions paritaires et l'abrogation de cette loi régressive. Le SNFOASEN intervient pour les conditions d'embauche des contractuels assistants sociaux (contrat de 12 mois, ancienneté...). Il revendique leur accès à la fonction publique avec un vrai salaire et un vrai statut.

**4. Le SNFOASEN est affilié à la fédération FO de l'enseignement (la FNEC FP-FO) et à la confédération Force Ouvrière qui regroupe les fonctionnaires et les salariés du privé.** Outre les nombreuses informations fédérales et confédérales, FO avec ses syndicats est un point d'appui incontestable pour faire valoir ses droits et revendications sur toutes les questions qui dépassent le cadre de l'Education nationale. Les adhérents du SNFOASEN disposent de nombreuses informations, de l'aide et de l'expertise de la part du syndicat mais aussi de la fédération et de la confédération

**Ne restez pas isolé(e), adhérez au SNFOASEN !**