



Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Nous tenons à rappeler qu'hier, le 8 mars a eu lieu la Journée Internationale pour les droits des femmes et qu'un préavis de grève a été déposé par notre organisation syndicale. Nous regrettons donc, une nouvelle fois, le choix qui a été décidé par l'administration de tenir cette assemblée aujourd'hui, d'autant que ce n'est pas la première fois puisque, par le passé, des CAPAS se sont déjà tenues dans des contextes similaires.

— Comme vous le savez, cette journée est très importante pour nous, puisque nous continuons de réclamer l'égalité des droits et particulièrement l'égalité salariale, les femmes étant toujours payées 26% de moins que les hommes.

Alors que le statut de la fonction publique établit une égalité « formelle » entre femmes et hommes et en dépit d'un mode de recrutement par concours et de grilles de rémunération communes, les écarts de rémunération et les inégalités de déroulement des carrières persistent. Ces inégalités sont liées à plusieurs facteurs :

- l'obligation faite aux femmes d'interrompre leur carrière pour élever les enfants (congés parentaux, temps partiel)

- la part variable de la rémunération : montant des primes, heures supplémentaires servies prioritairement à certains corps très masculinisés... mais aussi, et encore trop fréquemment, la discrimination pour l'accès aux postes à responsabilité mieux rémunérés.

Toutes ces injustices persistent bien évidemment à la retraite puisque le montant des pensions découlent directement du montant de la rémunération en activité.

1) La revalorisation du corps des assistants de service social en catégorie A est un bel exemple, en cette période de carnaval, de la mascarade au bal hypocrite des inégalités hommes - femmes dans l'administration ...

Le jeudi 2 février 2017, la DGAFP a présenté le projet de décret portant dispositions statutaires communes au corps de catégorie A de la fonction publique de l'Etat à caractère socio-éducatif.

Les assistants de service social des administrations de l'Etat, aujourd'hui classés en catégorie B seront reclassés en catégorie A à la date du 1er juillet 2018 mais ne sortez pas encore vos coupes de mousseux des placards !!!

En effet, au 1er juillet 2018, le corps des ASS de catégorie A comportera deux grades :

- **Le premier grade** sera composé de deux classes, la classe normale et la classe supérieure (actuels grades d'ASS et d'APSS)

Le passage à la classe supérieure de ce premier grade se fera au choix. Les proposables devront être inscrit(e)s sur un tableau d'avancement justifiant au moins d'un an d'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans le corps, cadre d'emploi ou emploi de catégorie A.

- **Le second grade**, nouveau grade d'avancement, comportera 11 échelons. L'accès à ce second grade se fera par examen professionnel ou au choix.

Les grilles présentées par l'administration sont une vaste mascarade!!!

Déjà bien inférieures aux grilles des attachés, elles ne tiennent pas non plus compte des compétences, qualifications professionnelles et encore moins des missions spécifiques particulièrement au sein du ministère

de la défense dévolues à la filière sociale.

Ce n'est pas un reclassement en catégorie A que l'administration nous propose **mais un reclassement en catégorie B tout juste amélioré.**

Recrutés au niveau licence, le corps social est méprisé par des grilles indiciaires qui distribuent moins de points aux professionnelles qu'aux corps des administratifs ou des techniques recrutés au même niveau !!!!

Il est grand temps que l'administration française se penche sérieusement sur les 12 corps de métiers féminins laissés pour compte et, en particulier, sur le nôtre composé à 85% de femmes, au lieu de discourir inutilement sur la réduction des inégalités femmes-hommes...

2) Travail en dehors du cycle horaire normal de travail

Le sujet est récurrent dans notre service car il est souvent demandé aux ASS d'intervenir en dehors de leurs heures de service particulièrement par la hiérarchie militaire qui considère que l'assistant de service social doit être **disponible 24h sur 24h comme les militaires.**

Nous demandons que notre administration se positionne sans ambiguïté et par écrit sur les conditions de mise en œuvre de notre activité professionnelle en dehors des heures de service.

Nous rappelons que les directives européennes, le code du travail encadrent strictement le travail de nuit et le repos du dimanche. Dans l'administration, les textes prévoient des cycles de travail et un repos de 35 h comprenant un dimanche.

Nous soulignons que les ASS de notre ministère dont la conscience professionnelle et la disponibilité ne sont plus à démontrer, n'hésitent pas à se rendre disponibles en dehors des heures de service. Malheureusement, nous constatons qu'elles le font le plus souvent sans percevoir d'indemnités de travaux pour heures supplémentaires, de repos compensateur et sans même savoir si elle seront couvertes en cas d'accident du travail. Nous rappelons également que cette disponibilité n'a donné lieu à aucune reconnaissance financière particulière (mis à part lors des décès en OPEX) sous forme de primes, alors qu'au ministère de la défense les événements graves sont malheureusement plus fréquents que dans les autres ministères et que les ASS, très bien intégrées dans leurs corps sont systématiquement sollicitées.

Nous constatons que certains cadres hiérarchiques demandent aux ASS d'intervenir le dimanche en dehors de situation de crise par exemple pour des séances d'information considérant que les familles sont alors plus disponibles. Ces interventions sont présentées comme une obligation de service.

Nous demandons donc que, comme cela est prévu dans la réglementation, les motifs d'une éventuelle dérogation aux cycles horaires soient clairement définis et figurent dans les règlements intérieurs des CTAS, car, en fonction des régions, les interprétations sont totalement différentes depuis les événements graves en OPEX jusqu'à la participation à des réunions.

Nous désirons qu'il soit systématiquement rappelé aux directeurs de CTAS que les ASS ne sont pas soumises à des astreintes et qu'elles n'ont pas obligation à répondre en dehors de leurs cycles de travail.

Il est indispensable que la procédure à appliquer quand l'ASS est sollicitée directement par la hiérarchie militaire, pour un événement grave, en dehors des cycles horaires soit clairement explicitée. Dans le guide « événements graves », il est prévu que l'ASS informe sa conseillère technique immédiatement. Or, les conseillères techniques ne sont pas toujours joignables la nuit ou le week-end ? Si l'ASS décide d'intervenir sans avis de sa hiérarchie, quelle sera sa couverture en cas d'accident ? Un ordre de mission établi à posteriori a-t-il une valeur juridique ?

Nous demandons que la cellule juridique apporte un éclairage sur notre couverture en cas d'accident du travail en dehors des cycles horaires et du lieu habituel de travail.

En effet, lors d'un accident du travail c'est à l'agent de prouver l'imputabilité au service. Cette imputabilité exige la réunion de trois éléments : l'action soudaine et violente d'une cause extérieure, une lésion du corps humain, la survenance dans l'exercice des fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci. En l'absence de l'un d'eux, l'imputabilité au service de l'accident n'était pas reconnue par la jurisprudence. Si le critère d'extériorité a été abandonné par le Conseil d'État (arrêt du 30 juin 1995 " Caisse des dépôts et des consignations ", Rec. 980) dès lors que l'accident survient sur les lieux et durant les heures de travail, il n'en demeure pas moins que ce critère reste nécessaire lorsque l'accident intervient en dehors des heures de service, ou du lieu de travail dans le cas d'accidents survenant, par exemple, sur le trajet du domicile au lieu de travail, ou en mission.

En outre le Conseil d'État précise dans un arrêt du 14 mai 2008 « si la délivrance d'un ordre de mission à un

agent crée des droits pour le remboursement de ses frais de déplacement, en application du décret précité du 19 juin 1991, et constitue un élément à prendre en compte pour l'appréciation de l'imputabilité au service d'un accident survenu au cours du déplacement, elle ne suffit pas à justifier de cette imputabilité »

3) Le service social en Gendarmerie

Lors de précédentes CAPC, nous avons fait part des inquiétudes de nos collègues affectées en Gendarmerie qui, depuis 2009, vivent dans l'incertitude quant à leur avenir lié au renouvellement d'une convention avec le MIOCMT et qui demandaient qu'une situation pérenne soit trouvée. Vous nous aviez informées que la convention arrivait à échéance fin 2018 et qu'une rencontre était prévue en novembre 2016 avec les autorités de la gendarmerie.

La cour des comptes qui vient de rendre son rapport annuel pointe l'ambiguïté de la situation et recommande de revoir l'organisation de l'action sociale du ministère de l'intérieur et de décider à titre définitif du rattachement de l'action sociale de la gendarmerie nationale au ministère de l'Intérieur ou au ministère de la Défense (en en tirant alors les conséquences en termes d'organisation et de cadre contractuel) et que « le cadre de l'action sociale de la gendarmerie [soit] fixé de façon plus pérenne entre les deux ministères ».

Nous avons bien noté que la réorganisation territoriale du réseau de l'action sociale défense était en voie d'achèvement avec le rattachement des antennes gendarmerie aux CTAS et la mutualisation des personnels chargés des secrétariats.

Cette réorganisation est-elle le premier pas vers un rattachement définitif du réseau gendarmerie à l'action sociale défense ou est-il envisagé d'intégrer les ASS au service social de l'intérieur ? Si un rattachement des ASS gendarmerie à l'action sociale défense est prévu, continueront-elles d'intervenir dans le cadre d'une convention ou est-il prévu de mettre en place un réseau unique ?

4) Le service social en HIA

Les inquiétudes demeurent pour les collègues des H.I.A concernant la pérennité de leurs postes et de leurs perspectives professionnelles à moyen terme sur le bassin d'emploi, particulièrement pour l'HIA Robert PICQUE. En effet, ce dernier est en cours de mutualisation avec la maison de santé de Bagatelle (fondation privée à but non lucratif). Les deux ASS intervenant auprès des hospitalisés, voient le nombre de lits dans les services, fondre comme « neige au soleil », jusqu'à se partager, à l'été 2017, 40 lits.

Monsieur LEBOUC, CTN, a indiqué lors de la dernière CAPAS que, pour 2017, les postes n'étaient pas menacés. Quelles sont les perspectives pour nos collègues sur N+1, N+2, N+3 ?

5) SIAS, la désinformation....CQFD

Le 24 avril 2014, un arrêté paru dans le bulletin officiel des armées portait création d'un traitement de données à caractère personnel relatif à l'accompagnement social, au pilotage et à la gestion des aides et des prestations d'action sociale : SIAS.

Dès la lecture de l'arrêté, des questions éthiques et juridiques sont légitimement soulevées par les professionnel(le)s sur le terrain, immédiatement approfondies et relayées par le SNUAS FP- FSU/ Section Défense.

Après un long silence, par lettre du 13 avril 2015, le sous -directeur s'adressait à l'ensemble du réseau social, pour indiquer que, après expertise de la Direction des Affaires Juridiques, la mise en œuvre du SIAS "respectait pleinement la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978", affirmation reprise le 1er juillet 2015, par la note N°421158 du conseiller technique national de service social.

Face à une administration restée sourde aux questions éthiques des professionnels et dont les réponses juridiques opaques sont restées peu convaincantes, notre syndicat a interrogé la CNIL, une première fois, en janvier 2014, puis a déposé plainte, en mai 2015.

Cette démarche a permis de mettre à jour la non-conformité légale du logiciel vis-à-vis de la CNIL au regard de la loi du 6 janvier 1978 contrairement à ce qui avait été affirmé à l'ensemble du réseau social.

Ces manquements se déclinent sur plusieurs niveaux :

- L'absence d'autorisation de la CNIL:

Stockant des données nominatives, prévoyant la mise en relation avec d'autres logiciels, l'application est soumise à l'autorisation de la CNIL. A ce jour, SIAS a simplement été déclaré à la CNIL. Cette autorisation est encore en attente à l'heure où nous rédigeons, l'usage du logiciel doit donc rester strictement limité.

- La mauvaise information des ressortissants :

Un défaut d'information des personnes concernées, à savoir les ressortissants, est pointé : les affiches et flyers ont été rejetés par la CNIL car ils étaient non-conformes. Outre le fait qu'ils n'informaient en rien les ressortissants sur ce système informatisé nominatif, les droits des ressortissants n'étaient pas correctement explicités : absence d'information sur le droit d'opposition, absence d'indication sur les modalités de mise en œuvre de l'ensemble de leurs droits (modification, rectification, opposition), absence des coordonnées complètes de la SDAS, mention favorable de la CNIL inexacte relevée par la CNIL, mention d'un "Nous" qui garantirait la confidentialité des données, etc...

La plupart des imprimés de prestations sociales et des aides ne mentionnent toujours pas aujourd'hui, les mentions légales

*Ces mentions légales apparaissent progressivement sur certaines prestations dématérialisées **et pour la première fois depuis 2014.***

*C'est à l'occasion d'une modification du dossier prestation éducation sur le logiciel SIAS, en septembre 2016, que le **responsable du traitement informatisé SIAS** est enfin indiqué : la Sous-Direction de l'Action Sociale.*

*Le syndicat, par sa pugnacité à faire respecter la loi et la déontologie de la profession, **pour le respect du ressortissant**, a déjà obtenu plusieurs modifications du logiciel pour l'adapter aux exigences éthiques et juridiques des **professionnel(le)s de terrain, soucieu(ses)x de la qualité du service rendu** :*

- Suppression des zones de commentaires et observations

- Suppression par arrêté du 21/07/2016 de la mise en relation de SIAS avec "les traitements du ministère de la Défense relatifs aux ressources humaines et les traitements du ministère de l'Intérieur relatif aux ressources humaines dénommé Agorha".

*L'interconnexion avec IGESA est maintenue, **elle nécessite l'autorisation de la CNIL.***

En novembre 2016, à la demande de la SDAS, un deuxième audit (un premier audit avait été mis en œuvre plusieurs mois auparavant à la demande de la SDAS et réalisé par un inspecteur des personnels civils sans que le réseau n'en connaisse les conclusions), est réalisé par un prestataire extérieur « Eurogroup Consulting », L'objectif de cet audit est de préparer le dossier de demande d'autorisation auprès de la CNIL. Plus de deux ans et demi se sont écoulés depuis la création du logiciel pour qu'enfin l'administration constitue un dossier dans l'objectif de se mettre enfin en conformité avec la loi, comme le demande notre syndicat!!!!

A ce jour, le réseau social n'a pas eu connaissance des conclusions de l'audit. Il ne sait pas si le sous-directeur s'est entretenu avec les deux consultants mandatés. Il ne sait pas non plus si le dossier a été transmis à la CNIL.

Au-delà des obligations de mise en conformité du logiciel SIAS vis-à-vis de la CNIL, de nombreuses demandes des professionnel(le)s du terrain restent en attente :

*- Aucun dispositif d'extraction de données statistiques ne peut être envisagé sans, qu'au préalable, des procédures d'anonymisation **contrôlées par la CNIL** n'aient été prévues, ces procédures ont-elles été examinées ?*

*- L'administration a-t-elle entendu l'**impossibilité légale** d'utiliser le logiciel SIAS pour mesurer l'activité des professionnels?*

*- La **durée de conservation des données** de cinq ans correspond-t-elle à la **finalité**?*

*-Un guide des "bonnes pratiques" vis-à-vis du **droit du ressortissant qui doit être expliqué par l'ASS sur le terrain**, travailleur social, respectant une déontologie, est-il envisagé ?*

*-Quelles réponses face au risque numérique de découpage des relations, à la dérive possible d'une standardisation des motifs d'intervention où les objectifs institutionnels et organisationnels finiraient par **surdéterminer l'intervention sociale envers les usagers**?*

- Quel impact pour l'accompagnement social de l'ASS dans cette logique informatique de découpage en tâches?

- Pourquoi n'est-il pas envisagé de modifier SIAS en dissociant un volet « prestation nominatif » et un volet « suivi anonyme »?

A travers cet historique, nous ne pouvons que constater l'absence d'information, la désinformation et la négligence de l'administration vis-à-vis des professionnel(le)s du réseau social concernant la mise en œuvre de SIAS.

Espérons que le groupe de travail intitulé "l'assistant de service social et le numérique" se saisisse concrètement de ces questions essentielles.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, nous vous remercions de votre attention.

Les représentantes des assistantes sociales élues.