

Profession EDUCATION

TOUS POUR L'EMPLOI !

24 janvier 2002
grève nationale et
manifestations locales
pour l'emploi, la RTT,
la lutte contre la
précarité
à l'appel des cinq
fédérations
Sgen-CFDT, Faen,
Ferc-CGT, FSU
et Unsa-Éducation.



ATOSS

Membres à part entière de la communauté scolaire, ils participent à la vie éducative des établissements

dossier pages I à VIII

ABRAHAM BEN SHABAT

Les syndicalistes israéliens pour la paix et un État palestinien

L'invité page 10

GRÉTA, MGI

Grève nationale le 18 janvier

page 4



SEGPA - ÉREA

Grève et manifestation nationale à Paris le 14 janvier 2002



Agressé à 23h30, admis à l'hôpital peu après,
voici une cicatrice qui ne restera pas longtemps visible.
Et moralement comment ça va ?

PARCE QUE LES TRACES D'UN TRAUMATISME PSYCHOLOGIQUE SONT SOUVENT INDÉLÉBILES, À LA GMF, EN TANT QU'ASSUREUR SOLIDAIRE, NOUS AVONS CHOISI D'INCLURE DANS NOS CONTRATS **UNE ASSISTANCE PSYCHOLOGIQUE EN CAS D'AGGRESSION, D'ACCIDENT OU DE SINISTRE.**

GMF. Assurément humain.



ÉDITORIAL

MOBILISER POUR L'EMPLOI

L'emploi, encore et toujours. Certes, même si les formidables manifestations du printemps 2000 ont mis fin au gel de l'emploi public et ont contribué à la mise en place d'un plan pluriannuel de recrutements, nous sommes loin du compte, très loin même. La loi Sapin qui devait résorber la

précarité a souvent fonctionné de manière calamiteuse et depuis la rentrée le recours à des personnels précaires - contractuels, vacataires - est plus que jamais utilisé. Aucun secteur n'est épargné. Cette situation est insupportable et prouve une fois de plus l'insuffisance de recrutements de titulaires.

LETTRÉ OUVERTE

Faen Ferc-CGT FSU Sgen-CFDT Unsa Éducation

Monsieur le Premier ministre,

La Faen, la Ferc-CGT, la FSU, le Sgen-CFDT et l'Unsa Éducation ont l'honneur d'attirer votre attention sur le problème global et indissociable de l'emploi public, de la résorption de la précarité et de la réduction du temps de travail à l'Éducation nationale, la Recherche publique, l'Enseignement agricole public et Jeunesse et Sports.

Depuis la rentrée de septembre 2001, le recours à l'emploi précaire - enseignants et personnels latoss - ne cesse de prendre de l'ampleur, faute de personnels titulaires en nombre suffisant.

Comme vous le savez, la réduction du temps de travail doit se mettre en place le 1^{er} janvier 2002. Comme il a été dit lors de l'adoption de la loi, l'ARTT doit être créatrice d'emplois. Or ce n'est absolument pas le cas dans nos secteurs.

L'ARTT des deux cent quatre vingt mille personnels latoss de l'Éducation nationale ne s'accompagne d'aucune création d'emplois. Lorsque l'on sait que le déficit en postes est déjà important, on peut difficilement envisager qu'il n'y ait pas de créations d'emplois en postes budgétaires. Dans le cas contraire, nous assisterions à une détérioration dont pâtiraient les élèves, les étudiants et, plus largement, le service public d'Éducation.

Par ailleurs, cette loi sur l'ARTT concerne tous les salariés et nous comprenons difficilement que près d'un million d'enseignants et d'enseignants-chercheurs soient exclus, ce qui porte à croire que ces personnels n'en ont pas besoin. Nous vous demandons donc de faire en sorte que des négociations s'ouvrent au plus vite pour ces personnels en vue d'une amélioration des conditions de travail et d'une réduction du temps de travail.

En outre, si votre gouvernement a effectivement mis en place un plan pluriannuel de recrutement, le nombre de places mises aux concours ne prend pas la mesure des besoins en recrutements pour les années à venir.

Enfin, la nécessaire transformation et démocratisation de l'École, le développement et l'amélioration du service public nécessitent des moyens supplémentaires.

Aussi, monsieur le Premier ministre, nous vous demandons solennellement d'agir pour que ce dossier emploi-précariété-ARTT soit réellement traité de manière cohérente.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Premier ministre, à l'assurance de nos sentiments respectueux.

Paris, le 30 novembre 2001

Si la réduction du temps de travail se mettra en place au 1^{er} janvier pour les personnels Atoss de l'Éducation nationale, de l'Enseignement agricole public ou à Jeunesse et Sports, cela se fera sans création d'emplois, aggravant de fait les conditions de travail de ces personnels ou détériorant le bon fonctionnement du service public. Quant à la RTT des enseignants, que le Sgen-CFDT articule avec la prise en compte de l'évolution du métier, elle est toujours considérée comme hors de propos. Inadmissible.

Par ailleurs, nous le savons, sans être des boulimiques des moyens pour des moyens, la réelle transformation du système éducatif indispensable pour la réussite de tous les jeunes ne se fera pas sans des créations de postes de titulaires.

C'est pour toutes ces raisons que notre organisation a pris l'initiative de réunir la Faen, la FSU, la Ferc-CGT et l'Unsa Éducation pour agir ensemble. Une lettre ouverte a été envoyée au

Premier ministre. À ce jour, nous n'avons pas eu de réponse, aussi le 19 décembre les cinq fédérations se retrouveront pour décider d'une action en janvier. Emploi - Précarité - RTT créatrice d'emplois, il est indispensable que tous les personnels de l'Éducation nationale, de la Recherche publique, de Jeunesse et Sports et de l'EAP se mobilisent. Seule une mobilisation d'ampleur pourra infléchir la politique du gouvernement à quelques mois d'une échéance politique majeure.

En attendant, meilleurs voeux à toutes et à tous, et pleine vitalité au Sgen-CFDT.

Jean-Luc Villeneuve
Le 16 décembre 2001



DR

Profession EDUCATION
Décembre 2001 n° 112

Éditorial,

lettre ouverte au 1^{er} Ministre

page 3

Lycée des métiers

page 4

RTT Fonction publique

page 5

international

Barcelone :

l'Europe des universités s'affirme

page 6

dossier

Les personnels Atoss

pages I à VIII

infos

Petites annonces

page 7

métier

L'accompagnement

page 8

Brèves catégorielles

pages 8 et 9

L'unité

Abraham Ben-Shabat

page 10

3

Couverture : Chambre Noire

LE MOIS

EN BREF

ÉLECTIONS CROUS

Le Sgen-CFDT progresse aux élections des personnels ouvriers et administratifs des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous). Le scrutin du 14 novembre 2001 porte le Sgen-CFDT à 11,8 %, soit un gain de 2,2 points.

La CGT est en tête avec 50,2 % (+4,2), suivie par l'Unsa 16,9 % (-8,2). Derrière le Sgen-CFDT on trouve FO à 11,2% (+3,5) et enfin la FSU à 9,9 % (+0,5).

Le Sgen-CFDT réalise en particulier de bons scores dans les Crous de Lyon, Nantes, Paris et au siège du Cnous.

Les personnels ouvriers et administratifs votaient sur sigle pour la première fois au même moment pour déterminer la représentativité des organisations pour la désignation des représentants dans les comités techniques.

GRÉTA, MGI : GRÈVE NATIONALE LE 18 JANVIER POUR UNE TITULARISATION SANS CONCOURS !

Depuis toujours, le Sgen-CFDT revendique la titularisation sans concours des contractuels de la Formation continue et de l'insertion, formateurs, administratifs et techniques.

Le ministère, en accord avec d'autres syndicats, a choisi d'ouvrir aux formateurs les concours réservés dans les disciplines traditionnelles et dans une nouvelle série : "coordination pédagogique, ingénierie de formation".

C'est mieux que l'oubli si souvent vécu dans les précédents plans de titularisation et c'est une reconnaissance pour ces missions de l'Éducation nationale. Mais il faut préciser que les administratifs et techniques n'ont toujours rien vu venir pour concrétiser les promesses.

Du côté des formateurs, le Sgen-CFDT y a regardé de plus près en enquêtant auprès des personnels concernés. Et il en ressort clairement beaucoup de points inacceptables : exclusion des examens professionnels, organisation des épreuves, attitude méprisante de certains jurys, très fortes pertes financières pour les lauréats lors du classement... De plus, il est manifeste que les concours ne suffiront pas à résorber entièrement la précarité. En conséquence de quoi, le Sgen-CFDT reprend le chemin de l'action pour une titularisation sans concours, lance une pétition et appelle à une grève nationale le 18 janvier avec des rassemblements académiques.

RÉNOVER LA FORMATION

LYCÉE DES MÉTIERS

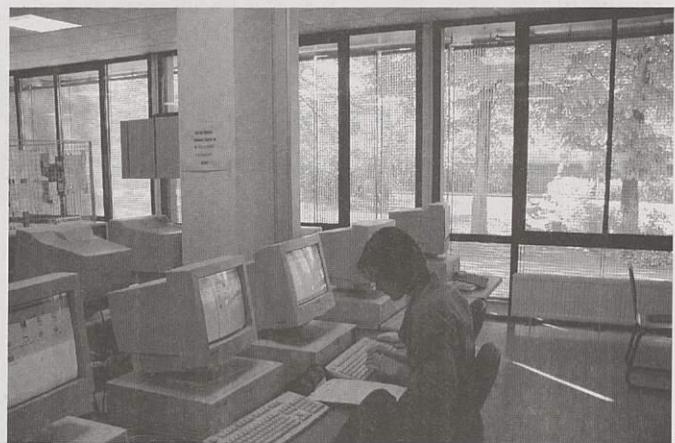
Pour le Sgen-CFDT, ce lancement des "lycées des métiers" à marche forcée, sans concertation avec les personnels, sans véritable cadrage national, est source d'inquiétudes. La transparence s'impose si l'on veut parvenir réellement à davantage de fluidité et de mixité sociale au sein du système éducatif.

Déclarations du ministre délégué à l'enseignement professionnel, articles dans la presse, interviews, inaugurations anticipées d'établissements labellisés, le lycée des métiers fait la "une" de ce premier trimestre. Jean-Luc Mélenchon annonce déjà que 208 établissements publics locaux d'enseignement seront labellisés lycées des métiers en janvier 2002 (les chiffres varient d'une déclaration à l'autre). En principe, ce sont des comités de pilotage académiques qui devraient définir le cahier des charges et les exigences qui fondent l'appellation "lycée des métiers" (pour 5 ans). Mais quand se sont-ils réunis ? Comment ont-ils été constitués ? Comment se sont faits les choix ?

Aucune concertation, aucune transparence (les représentants des personnels ne sont prévus ni dans les comités de pilotage, ni dans conseils de perfectionnement ; par contre les organisations patronales le sont)*.

DÉCLARATIONS D'INTENTIONS...

Deuxième élément d'inquiétude : l'absence de cadrage national. La note d'orientation du ministère se contente d'énumérer longuement ce que doit être le lycée des métiers. Il doit permettre une offre de formation variée (professionnelle et technologique), accueillir des publics de statut différent, intégrer un Gréta, un centre de validation des acquis de l'expérience, être une plate-forme technologique à disposition des entreprises, etc.



Le Sgen-CFDT souhaite le développement des lycées polyvalents, garants d'une réelle mixité sociale.

Dire, par exemple, qu'il est souhaitable qu'il y ait un mélange des publics dans le lycée des métiers (élèves sous statut scolaire, apprentis, adultes en formation continue), pourquoi pas ? Mais pas dans n'importe quelles conditions. Or, on constate déjà dans certaines académies une volonté de regrouper dans la même classe de BEP ou de Bac Pro des élèves sous statut scolaire et des apprentis, mais sans préparation, sans réflexion sur les effectifs, la concertation, les services des personnels, la gestion de rythmes différents (l'alternance périodes en entreprises/périodes en formation n'est pas identique pour ces deux publics).

DÉCLOISONNER POUR RECLOISONNER ?

Enfin, la généralisation des lycées des métiers ne doit pas aboutir à la mise en place, de fait, de deux types de lycées très cloisonnés : le lycée d'enseignement général

d'un côté, le lycée des métiers de l'autre.

Depuis quinze ans, le Sgen-CFDT souhaite le développement des lycées polyvalents (lycées professionnels, technologiques et généraux), dont les structures doivent s'articuler avec celles des autres établissements du bassin de formation. Le lycée polyvalent permet la diversité des démarches et semble une meilleure réponse, notamment aux questions d'orientation (passerelles possibles dans les trois sens), de mixité sociale et de mixité garçons/filles, d'offres de formation et de maillage du territoire.

Les enjeux sont donc d'importance et nécessitent une véritable concertation, un véritable débat public avant toute généralisation.

Daniel Trillon

* Les principes du lycée des métiers ont été présentés dans le cahier collège-lycée-CIO annexé au n°109 de Profession Education.

LE MOIS

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

CONCRÉTISER LES AVANÇÉES

Mettre en œuvre la réduction du temps de travail dans les Fonctions publiques requiert énergie, conviction, patience et volonté. C'est un exercice à haut risque. Le Sgen-CFDT pèsera de tout son poids dans les comités de suivi. D'autre part, les personnels enseignants ne sauraient être tenus durablement éloignés des avancées en la matière.



Les négociations ont permis de garantir à tous les personnels Atoss et personnels d'encadrement 9 semaines minimum de congés.

Si le Décret du 25 août 2000 prévoit 35 heures hebdomadaires pour tous les agents publics avec une référence annuelle à 1 600 h comme dans la loi Aubry, à l'Éducation nationale comme dans l'Enseignement agricole public, les enseignants et enseignants-rechercheurs sont mis hors champ. Pas même question d'ouvrir des discussions. Le Sgen-CFDT a dénoncé ce refus tant lors des réunions des comités techniques paritaires que par communiqués de presse.

"CE N'EST QU'UN DÉBUT"...

Pour les personnels Atoss, le Sgen-CFDT signait, le 16 octobre 2001, aux termes de débats longs et difficiles (cf. PE n° 110 d'octobre 2001), un document de cadrage national et son annexe. En signant le cadrage, étape nécessaire pour organiser le travail de l'ensemble des 280 000 Atoss dans les 8 000 établissements scolaires, ad-

ministratifs ou universitaires concernés, la fédération savait que seul un petit bout de chemin était parcouru. Le cadrage se décline en textes réglementaires dont la circulaire d'application. Compte tenu des lenteurs administratives habituelles, ils ne sont toujours pas publiés à ce jour mais, par contre, largement diffusés. C'est leur mise en œuvre qui se décline actuellement dans les établissements et services.

Même si l'affichage reste, comme dans toute la Fonction publique, 1 600 h annuelles, les négociations ont permis de réduire cet horaire en garantissant à tous les personnels Atoss et personnels d'encadrement (personnels de direction et d'inspection) 9 semaines minimum de congés. Les jours fériés correspondant à des semaines travaillées sont réputés être effectués pour la durée prévue à l'emploi du temps ; ils n'amputent pas non plus la durée des

congés.
Le point le plus difficile dans la mise en œuvre concerne la pause de 20 minutes dont bénéficient les agents travaillant 6 heures dans une journée. Ces 20 minutes de pause sont comptabilisées comme temps de travail effectif.

Une journée type de 9 heures à 17 heures avec 45 minutes de pause méridienne, est aujourd'hui décomptée pour 7 heures 15 travaillées ; à partir du 1^{er} janvier, elle sera décomptée 7 heures 35 minutes. La réponse du directeur de Cabinet de Jack Lang à une question posée par l'intersyndicale, suite aux interprétations fallacieuses que voulaient donner certains "petits chefs", est sans ambiguïté. Il ne peut y avoir plusieurs lectures de ce qu'est une pause.

"LA BALLE EN MILIEU DE TERRAIN"...

C'est au niveau local maintenant que tout se joue. Aux sections d'établissement (Atoss, enseignants ensemble) d'organiser des heures mensuelles d'information syndicale avec l'aide des développeurs Atoss, d'intervenir dans les conseils d'administration, les commissions paritaires d'établissement, pour une application correcte de la circulaire, et pour faire apparaître les besoins en emploi liés à la RTT.

Marie-Agnès Rampnoux

Un guide "Temps de travail des personnels Atoss" a été élaboré par la fédération. Prendre contact avec les syndicats départementaux.

ACCORD

ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC

Le Sgen-CFDT a approuvé les circulaires de mise en œuvre de l'ARTT pour les personnels de l'enseignement agricole. Suite à une manifestation le 14 juin, à des négociations en juillet, au boycott de 2 CTP ministériels, les négociations ont repris en septembre pour préparer les circulaires d'application de l'ARTT à l'enseignement agricole technique et supérieur. Le Sgen-CFDT a discuté point par point les textes proposés.

Le 14 novembre plusieurs points restaient en suspens, dont quatre, incontournables à nos yeux :

- la prise en compte des personnels sous statut CES et CEC ;
- la question des jours fériés intervenant dans une semaine ouverte ;
- le fractionnement de la journée de travail ;
- l'engagement précis sur l'harmonisation des régimes indemnitaire.

Sur ces quatre points, nous avons eu globalement satisfaction.

Les dispositions contenues dans les circulaires s'appliqueront aux CES et CEC dans l'attente des décisions du ministre de la solidarité qui les régit.

Les jours fériés intervenant dans une semaine ouverte sont comptabilisés comme travail effectif. Les agents ont droit à 50 jours ouvrés de congés. Les personnels du technique doivent 21 jours de travail en période de congés des élèves.

Les personnels de restauration dont la journée possède une coupure de plus de 2 heures bénéficient d'une compensation d'une demi heure.

Le Ministre s'est engagé par écrit à mettre en place au plus vite une politique d'harmonisation des primes sur les autres personnels du ministère.

Pour dénoncer la mise en place de l'ARTT au ministère de l'agriculture sans création d'emploi, le Sgen-CFDT a fait voter un vœu lors du CTP qui a reçu l'approbation de toutes les organisations syndicales :

"Les membres du CTPC, réunis le 22 novembre 2001 pour approuver les circulaires d'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans l'enseignement agricole public déplorent que cette mise en œuvre du processus ARTT ne s'accompagne d'aucun emploi nouveau de titulaire et exigent que des négociations s'engagent dans les plus brefs délais pour la création d'emplois de personnels Atoss et latos dans l'enseignement agricole public." Reste aujourd'hui à faire appliquer les textes correctement dans les établissements.

INTERNATIONAL

EN BREF

MALAISIE

En Malaisie, le ministre adjoint de l'éducation a demandé aux enseignantes de planifier leur grossesse pendant les vacances ! Le syndicat des enseignants malaisiens NUTP, membre de l'Internationale de l'Éducation, a publiquement dénoncé cette discrimination.

ISRAËL

La fédération a reçu une délégation d'Israel Teachers Union (ITU), principal syndicat enseignant de ce pays. La délégation était conduite par Abraham Ben-Shabat, son secrétaire général. Cette rencontre s'est déroulée au moment où la situation politique est particulièrement tragique au Proche-Orient. L'ITU se bat résolument pour un processus de paix et l'instauration d'un État palestinien. Nos deux organisations ont décidé de développer des rapports privilégiés.

COLOMBIE : URGENCE

La situation des enseignants colombiens, membres du syndicat Fecobe, affilié à l'Internationale de l'Éducation, est dramatique. Depuis le début de l'année, 128 syndicalistes ont été tués, dont 42 enseignants. Tous les membres du comité exécutif du Fecobe ont été menacés de mort par des groupes paramilitaires. À la demande de l'IE qui s'est rendue en Colombie, le Sgen-CFDT est intervenu auprès du gouvernement colombien pour dénoncer assassinats et répression.

AFGHANISTAN

L'opération lancée le 21 novembre se poursuit. La chute des Talibans ne change rien à l'état catastrophique dans lequel se trouve le système éducatif afghan. Vos dons serviront à l'achat de manuels en langue persane, langue des Afghans, à l'achat de matériel éducatif et aussi de tables et de chaises, de tableaux et autres outils de base.

Une commission École, créée au sein de Negar, comprendra un représentant par organisation. Cette commission contrôlera l'usage des dons et vous en rendra compte.

Envoyez vos chèques libellés à l'ordre de Negar-solidarité-école à l'adresse postale :

Negar BP 10 25770 Franois

MONDE UNIVERSITAIRE

L'EUROPE EST UN COMBAT

La construction de l'espace universitaire européen ne saurait se faire sur le dos des personnels du supérieur. Pour ceux-ci, la solidarité internationale est incontournable, à l'heure où certains responsables politiques entendent imposer des "solutions" escamotant le débat public...



M. Debon

Abraham Ben-Shabat, secrétaire général d'Israel Teachers' Union, et Jean-Luc Villeneuve, secrétaire général du Sgen-CFDT.

L'élargissement de l'espace européen de l'enseignement supérieur, réalisé sur la base du volontariat des gouvernements, n'est pas limité à l'Union Européenne. Ceci ne facilite pas l'intervention des organisations syndicales des personnels qui sont bien reconnues par l'UE à travers la Confédération des syndicats européens de l'éducation, mais qui n'ont même pas été invitées à assister au sommet de Prague en mai 2001.

Le sommet de 2003 devant avoir lieu à Berlin, le comité permanent sur l'enseignement supérieur et la recherche de l'Internationale de l'Éducation Europe (IEE), réuni à Barcelone du 25 au 27 novembre, a décidé d'insister auprès de l'Allemagne pour que les personnels de l'enseignement supérieur soient associés, au même titre que les étudiants (ESIB-The National Union of Students in Europe) et les universités

(AEU, Association Européenne de l'Université) à la préparation et au déroulement de la prochaine rencontre interministérielle. Cette demande a par ailleurs été également effectuée dès juin dernier par le Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE).

DE NÉCESSAIRES SYNERGIES

Comme il nous a toujours paru impossible de dissocier l'enseignement supérieur de la recherche, nous avons également décidé d'intervenir auprès du ministre belge présentant actuellement les réunions du Conseil de l'Union Européenne relatives à la recherche, pour que l'espace européen de l'enseignement supérieur et celui de la recherche ne continuent pas à se développer isolément l'un de l'autre, même si cela doit remettre en question certaines frontières institutionnelles.

La réunion de Barcelone - où le Sgen-CFDT était présent - a également été l'occasion de manifester concrètement à nos camarades espagnols le soutien de l'IEE au mouvement de protestation contre le projet de loi organique universitaire que le gouvernement Aznar veut faire adopter au mépris de l'opposition du monde universitaire : personnels, étudiants et présidents d'universités.

Depuis le 25 octobre, les manifestations se succèdent dans toute l'Espagne, presque chaque semaine, pour réaffirmer le refus d'une loi qui bouleverse le fonctionnement des universités sans qu'aucune consultation de la communauté universitaire n'ait eu lieu, et qui permettrait au gouvernement de reporter sur les régions et les universités les problèmes liés à l'insuffisance des moyens qu'il accorde à l'enseignement supérieur.

"NO PASARAN!"

La conférence de presse finale, regroupant IEE, Fédération des Travailleurs de l'Enseignement-UGT et Commissions Ouvrières, était l'occasion de réaffirmer fortement qu'aucune évolution de l'enseignement supérieur ne peut être imposée contre la volonté unanime de celles et ceux qui le font fonctionner.

Michel Deyme

Mieux connaître le rôle des Atoss



LA PARTICIPATION DES ATOSS À LA VIE ÉDUCATIVE DES ÉTABLISSEMENTS

«Les IATOSS sont reconnus comme membres à part entière de la communauté scolaire. Leurs missions propres revêtent une dimension éducative».

Il y a parfois loin de cette affirmation réglementaire à la réalité.

Loin d'être exhaustif

**- parce que les catégories sont multiples -
ce dossier témoigne du rôle joué par les Atoss dans le
fonctionnement pédagogique et la vie éducative des établissements.**

LES ATOSS UN ATOUT POUR LA RÉUSSITE DES JEUNES

On parle chaque année de la rentrée des élèves, des étudiants, des enseignants mais des personnels Atoss point. Ces personnels que l'on nomme encore trop souvent les personnels non enseignants, illustration d'une identité mal reconnue voire méconnue. Et pourtant ?

Les métiers des Atoss, dans leur diversité – et on retrouve chez les Atoss toutes les catégories de la Fonction publique, titulaires et non titulaires – concourent tous à la réalisation de la mission de service public, qu'ils soient ou non en contact avec les élèves et les étudiants.

Les tâches des personnels Atoss – l'administration, la santé, l'action sociale, la maintenance, la restauration, l'hébergement, etc – sont un atout important dans la réussite scolaire.

Il n'est d'ailleurs pas inutile de rappeler que la loi d'orientation du 10 juillet 1989, dans son article 15, réaffirme que les Atoss sont des membres à part entière de la communauté éducative et insiste sur le renforcement de leur rôle. Il s'agit alors de concevoir l'interaction entre tous les acteurs du système éducatif dans ce que nous nommons l'équipe éducative.

Et nous le savons, il y a encore beaucoup à faire. Le Sgen-CFDT entend bien continuer d'agir pour que cette reconnaissance du rôle des Atoss devienne de plus en plus effective.

Jean-Luc Villeneuve

Atoss... vous avez dit Atoss... ?

parlons chiffres

VARIÉTÉ DES STATUTS ET DES CATÉGORIES RICHESSE DES MISSIONS ET DES TÂCHES

**L'habitude s'est-elle enfin perdue de les reléguer au rang indifférencié de non-enseignants ?
Professionnalisation croissante, enrichissement des tâches, élévation du niveau de compétences : autant de modifications qui bouleversent lentement les hiérarchies traditionnelles inscrites dans les mentalités.
Les Atoss sont loin d'être reconnus à la mesure de leur contribution à la bonne marche des établissements.**

Les uns sont personnels d'encadrement, d'autres qualifiés de personnels d'exécution. Mais à tous on demande aujourd'hui de s'inscrire dans des projets d'établissement ou de service. Même si la réalité des projets est parfois très éloignée des intentions, l'idée est bien aujourd'hui que chacun s'implique et prenne les initiatives nécessaires à la bonne marche du service public.

Secrétaires, gestionnaires, intendants, informaticiens, ouvriers, bibliothécaires, médecins, infirmières, assistantes sociales, techniciens de labo, reprographes, la géographie des corps et des grades, des métiers et des fonctions, la définition des services sont en constante évolution.

Les statuts bougent également : les personnels de service des collèges municipaux sont restés plusieurs décennies personnel municipal, ce que sont les personnels de service des écoles primaires et les Atsem des écoles maternelles. Ce n'est que très récemment que médecins scolaires et assistants sociaux, comme les profs d'EPS, sont devenus personnels de l'Éducation Nationale.

De mêmes catégories peuvent assumer des tâches fort différentes selon l'établissement ou le service. Il y a, par exemple, dans le monde administratif de l'Éducation nationale, plus de similitude entre les tâches d'un agent de préfecture et celles d'un agent d'un rectorat qu'entre ces dernières et celles du même agent exerçant dans un collège ou un lycée.

L'apparition, ces dernières années, du corps des techniciens afin de prendre en compte l'évolution technique de notre société illustre bien cette évolution des tâches et des missions des Atoss.

Les Atoss participent à un système en mutation qui exige de leur part élévation du niveau de compétences et implication accrue dans la vie de l'établissement ou du service. Aucune mission n'échappe à ce mouvement : accueil, restauration, entretien, scolarité, bibliothèques, information, documentation, gestion, orientation, prévention, médecine...

■

Pourtant nombreux sont encore les Atoss à souffrir d'un manque de considération de la part des autres membres de la communauté scolaire. ■

ADMINISTRATIFS

Les compétences demandées aux fonctionnaires de catégorie C ont radicalement changé depuis une vingtaine d'années. L'introduction de l'informatique a supprimé beaucoup de tâches d'exécution. La judiciarisation de la société et la démocratisation de l'Etat imposent d'apporter une plus grande attention aux actes administratifs.

Le niveau de formation initiale des personnels s'est accru. Beaucoup de tâches font de l'appel à des qualités nouvelles : conception, gestion voire négociation... Dans les établissements d'enseignement supérieur, le métier de responsable administratif a fortement évolué. Il assiste l'enseignant-chercheur pour la gestion des affaires courantes et l'application de la politique définie. La nécessité d'une direction à deux têtes, enseignant élu et responsable administratif nommé, semble aujourd'hui acquise. Mais les conflits de compétences ne sont pas rares faute d'une réglementation suffisamment explicite sur la répartition des tâches.

■

Ajoutons que si les métiers ont beaucoup évolué, ni la reconnaissance, ni la valorisation n'ont suivi. Quant aux gains de productivité dû à l'informatisation qui devaient permettre une amélioration de la qualité du service rendu aux usagers, ils ne sont pas à la mesure du travail supplémentaire créé par les besoins nouveaux.

Evelyne Ligner

Personnels fonctionnaires gérés par la Direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement	Proportion de chaque catégorie						global
	A	B	C	A	B	C	
Encadrement	18 101	100	0	0	35		35
Atoss	179 747	6,2	15,4	78,4	69	88	67
Itarf	32 622	26	23,9	50,1	44	52	58
Bibliothèques - musées	5 786	35,9	23,3	40,8	75	82	57
Total	236 256	16,9	15,6	67,5	48	80	66
							65,3

ATOSS: 65% DE FEMMES !!



LES PERSONNELS OUVRIERS

Quoi de commun entre l'ambiance autoritaire et l'anonymat qui prédomine dans certains établissements et le respect réciproque établi dans certains autres ? Ce qui est en jeu, c'est rien moins que l'image de la société adulte donnée aux jeunes : ouverture culturelle fédératrice dans un cas, hiérarchie individualiste dans l'autre. La bonne marche d'un établissement scolaire dépend beaucoup des liens établis entre tous ceux qui y travaillent.

Par exemple, les ouvriers d'entretien et d'accueil dans un EPLE n'assurent pas seulement les travaux de conciergerie, de standard et de ménage des locaux.... Ils concourent, pour les élèves et usagers, à la qualité de leur hébergement, à l'hygiène des locaux et à la sécurité des lieux de vie et des personnes ; par voie de conséquence, ils participent à la constitution de l'ambiance qui assure la sévérité du déroulement de leurs études.

Ils peuvent aussi collaborer à des missions spécifiques éducatives lorsqu'ils sont associés au projet de leur établissement.

Ainsi, au printemps 2001, lors des semaines de « l'équilibre alimentaire », les personnels des restaurants universitaires ont coopéré avec les mutuelles étudiantes, en élaborant des menus et en informant les étudiants sur la composition des aliments, leurs apports nutritifs et les combinaisons souhaitables pour les repas équilibrés.

Alain Baury

303 320

10,45%

Début 2000, le ministère recensait 303 320 agents administratif, technique et d'encadrement sur un total de 1 144 460 personnes rémunérées par l'éducation nationale, soit 27%, proportion en légère baisse depuis 10 ans bien que l'effectif augmente en valeur absolue.

8 000

Dans les Crous, la part des temps incomplets dans les contrats à durée indéterminée est très importante. Ils représentaient 10,45% des contrats en 2001. Contrairement au temps partiel considéré comme du temps choisi, les temps incomplets sont imposés par l'administration compte tenu des spécificités du service de restauration.

36%

Sur la période 2000-2009, 36% des personnels titulaires Atoss, Itarf et de bibliothèque, en activité dans les établissements du ministère de l'Éducation nationale partiront définitivement (pour l'essentiel à la retraite), soit en moyenne 7 660 par an. Ce renouvellement sera très important également chez les ITA des organismes de recherche et chez les personnels d'encadrement.

7

9% des personnels rémunérés au titre de l'éducation nationale sont des agents non titulaires. Parmi les personnels Atoss, la proportion passe à près de 15%, sans compter les contrats emploi solidarité que le ministère s'avère incapable de recenser avec précision (entre 50 et 60 000).

65%

C'est le nombre de filières : administrative, bibliothèque, ITRF (ingénieur et technicien de recherche formation), laboratoire, ouvrière, santé, sociaux, .

11%

C'est la proportion des personnels administratifs, technique et d'encadrement qui exercent dans l'administration centrale (3 922) et dans les services académiques (30 325).

5 700

17% des personnels administratifs, techniques et d'encadrement travaillent à temps partiel ou incomplet avec des variations très fortes entre les différents corps. Pour les Atoss de l'administration centrale et des services académiques ce taux va de 19% en catégorie A à 28,5% en catégorie B et 24,5% en catégorie C. Les personnels de santé sont les plus nombreux à exercer à temps partiel.

VOUS AVEZ DIT COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE ?

L'établissement scolaire se compose d'élèves et de professeurs, mais aussi des personnels Atoss qu'on a trop tendance à oublier alors que par leur présence et la qualité de leur travail ils peuvent contribuer de façon déterminante à la réussite scolaire de l'élève.

Dans un établissement, tout adulte a un rôle éducatif, un rôle social à tenir. S'il est un domaine où ce rôle gagne en importance, c'est bien celui de l'éducation des jeunes à la citoyenneté, au respect des biens et des personnes et de leur propre personne en particulier.

Face aux tensions, voire à la violence, qui se manifestent dans bon nombre d'établissements, l'Atoss apparaît comme une figure possible de la stabilisation de la communauté. Les Atoss constituent un échantillon social large par les qualifications et l'origine sociale. Présents au quotidien dans l'établissement, ils peuvent jouer un rôle pacificateur entre les élèves et les enseignants.

Les Atoss sont souvent les mieux placés pour repérer le mal être de certains élèves, les phénomènes d'agressivité, le mécontentement exprimé par les élèves pour des questions d'emplois du temps ou de mauvaise organisation des locaux.

Pour mieux fonctionner, la communauté éducative a besoin de personnels Atoss considérés à l'égal des personnels enseignants et d'éducation. Cela doit passer par le développement d'une politique de communication et d'information interne débouchant sur leur implication dans le projet d'établissement. C'est loin d'être généralisé aujourd'hui en dépit d'initiatives nombreuses qui ont montré leurs effets bénéfiques sur le climat des établissements.

L'ÉDUCATION À LA CITOYENNETÉ EST L'AFFAIRE DE TOUS

Pour les personnels santé sociaux, s'impliquer dans des projets est un moyen d'assumer la mission d'éducation à la santé qui leur est dévolue.



LE SPORT, D'ACCORD AVEC HECTOR

Aborder un problème éducatif concret en complète cohérence avec les enseignants est un objectif essentiel pour les personnels médicaux et sociaux. L'action entreprise dans le cadre du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté par les assistantes sociales et infirmières d'un collège de l'académie de Lille en fournit une bonne illustration.

Le projet est parti des constats faits par les professeurs d'EPS : certains élèves n'ont pas encore acquis toutes les notions d'hygiène corporelle et il y a des situations d'exclusion par rapport au groupe classe. Il s'inscrit dans une action continue en faveur de l'hygiène de vie centrée l'année précédente sur le sommeil et l'équilibre alimentaire.

Les objectifs définis sont précis : éviter les situations d'exclusion, valoriser l'image de soi, être bien dans son corps et dans sa tête, impliquer les parents. L'assistante sociale et l'infirmière ont choisi de traiter ce sujet de façon ludique et avec le plus de délicatesse

RALLYE CITOYEN

Pour l'assistante sociale et l'infirmière, formation à la santé et éducation à la citoyenneté vont nécessairement de pair.

Au lycée professionnel Cugnot dans l'académie de Nancy, les lycéens connaissent mal les institutions et les administrations de leur environnement local et les possibilités offertes par les lieux culturels.

Pour faire découvrir aux jeunes des lieux ressources de leur ville et les informer sur leurs droits et leurs devoirs en tant que citoyens, l'idée a émergé d'organiser un rallye. La préparation du rallye et d'un guide des lieux concernés a été effectuée en classe (recherche d'information, recensement des lieux, rédaction des questions, sélection des documents). Le jour du rallye, toute l'équipe à l'origine du projet (enseignante, aides éducateurs, documentaliste, conseiller d'orientation, équipe de direction, assistante sociale et infirmière) a été présente en compagnie des petits groupes d'élèves lancés dans la ville.

Christine Cardinaël

LES COMITÉS D'ÉDUCATION À LA SANTÉ ET À LA CITOYENNETÉ

Ils associent l'ensemble des personnels, les élèves, les parents et les partenaires de l'éducation nationale pour prévenir les conduites à risque et la violence, pour assu-

rer un suivi des jeunes en difficulté dans et hors de l'école et pour rechercher des solutions aux problèmes de santé par une prise en charge globale de l'élève.

Persuadés que tous les adultes ont un rôle éducatif à jouer dans un établissement d'enseignement, des Atoss participent à des projets qui contribuent à améliorer le climat au sein des établissements.

Le rôle éducatif des Atoss est-il suffisamment pris en considération ?

J'ai accompagné une classe lors d'un voyage scolaire dans le Jura. Au départ, ce projet résultait plus du hasard que d'un choix éducatif : je suis secouriste et il fallait compléter l'équipe d'accompagnateurs. Les élèves, qui me voient surtout défiler en tenue de travail dans les couloirs du collège, se sont interrogés sur mon rôle dans l'établissement. C'était surprenant de les voir au début poser leurs questions à la prof sans oser s'adresser directement à moi. J'ai pu constater ensuite que de côtoyer les élèves et les enseignants dans un cadre complètement différent et de parler de mon travail m'a permis d'établir des relations qui facilitent la vie quotidienne dans le collège.

BUVETTE

Dans un collège de l'académie de Reims, c'est à un ouvrier professionnel qu'a été confiée la responsabilité de s'occuper de la vente de petit pains et boissons.

L'affaire ne mériterait pas qu'on s'y arrête si l'objectif premier n'avait pas été d'utiliser le bénéfice pour financer un projet « Bien vivre au collège ».

C'est ainsi que des activités ont pu être mises en route, animées conjointement par un enseignant, un intervenant extérieur et bien sûr l'ouvrier professionnel : bricolage, aquarelle, poterie, ping pong et baby foot.

Je trouve dommage de n'avoir pu profiter d'autres opportunités qui se sont présentées par la suite mais l'accord du chef d'établissement à ce genre d'activités est subordonné aux nécessités du service. L'encadrement des voyages et sorties scolaires me semble un bon moyen d'améliorer le climat au sein d'un collège. Mais il faut savoir que, pendant ce temps-là, pour les Atoss qui y participent volontairement, les tâches dans l'établissement demeurent.

Pourquoi les élèves hésitent-ils ainsi à s'adresser à quelqu'un qu'ils côtoient quotidiennement ?

Aux yeux des élèves, les Atoss, ce sont un peu des anonymes. Pour lutter contre cela, l'établissement a décidé cette année de consacrer une heure de vie de classe de toutes les sixièmes à cette question. Nous avons donc été invité à présenter notre rôle dans l'établissement.

C'est à l'occasion bien entendu d'évoquer des problèmes auxquels nous sommes confrontés comme les dégradations ou la sécurité mais aussi de préciser en quoi, à l'occasion, nous pouvions aider à la réalisation d'un projet pédagogique.

Les 5 ou 6 interventions qui se sont déroulées jusqu'à présent ont donné toute satisfaction. Chacun en garde un excellent souvenir et la CPE nous en a remercié. Reste à espérer que cette initiative se prolongera.

Nicolas Dallançon

PRO

Omar Lamri est ouvrier professionnel magasinage au lycée Gutenberg à Illkirch. Il gère le magasin, prospecte auprès des fournisseurs et contacte les commerciaux. Ses compétences ont trouvé tout naturellement à s'employer lors d'un projet des élèves de BTS et Bac pro. Ils ont trouvé auprès de lui conseils et soutien dans diverses recherches de produits spécifiques non présents dans le stock de l'établissement et une bonne occasion de réfléchir concrètement aux rapports « qualité-prix » ainsi qu'à l'évaluation des dépenses pour leur projet.

SCHTROUMPFS

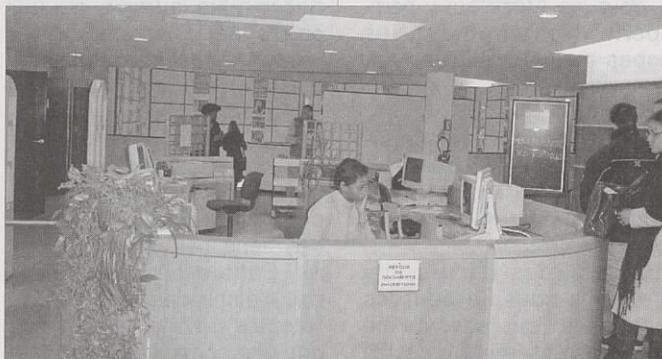
Dans un lycée de l'académie de Lille, l'habitude s'était prise de surnommer les personnels en bleu de travail « les schtroumpfs ». C'est une activité pédagogique sur les disjoncteurs différentiels, en collaboration avec un professeur de physique, qui a permis aux petits hommes bleus de sortir de l'ombre. Leur image a changé quand ils ont partagé, avec des élèves, leur expérience et leurs connaissances professionnelles. Dommage que cela se concrétise si rarement.

PAS DE PROJETS PÉDAGOGIQUES SANS ATOSS

Accompagner les étudiants dans leur parcours universitaire ne consiste pas seulement à accueillir et renseigner. Le travail accompli par de nombreux Atoss comporte aujourd'hui une importante dimension pédagogique.

Dominique Merle est attaché principal, chargé d'études à la direction des relations internationales de l'université Paris VI.

En ce qui concerne les programmes européens, je suis tout particulièrement chargé du Programme cadre de recherche et développement (PCRD) et du programme "Léonardo da Vinci".



Accompagner les étudiants dans leur parcours universitaire : accueillir, renseigner mais aussi informer, conseiller, orienter ...

Le PCRD est un programme d'aide à la recherche qui m'amène à recueillir et diffuser l'information sur les appels à propositions et à aider les chercheurs au montage financier et administratif des propositions.

RECHERCHE

Ces activités me conduisent à avoir de nombreux contacts avec les chercheurs, avec les doctorants et les post-doctorants (chaque projet accepté permet le recrutement de plusieurs d'entre eux), avec les partenaires potentiels des unités de recherche (directions générales de la Commission européenne, en-

treprises, universités françaises et étrangères, organismes de recherche), sans compter bien sûr les divers services de l'université. Cela m'oblige à de fréquents déplacements à Bruxelles afin d'y affirmer la présence de mon université. Il me faut suivre, dans leurs grandes lignes, les problèmes rencontrés par les chercheurs dans leurs travaux. Je me tiens

non négligeable d'entre eux, de la licence à la thèse et dans tous les domaines couverts par Paris VI, souhaitent faire un stage en entreprise à l'étranger. Je leur apporte alors l'assistance pour les aider à trouver celle-ci soit à partir du fichier constitué des entreprises soit par les relations entretenues avec la Chambre régionale de commerce et d'industrie.

COOPÉRATION

Une autre grande partie de mon activité professionnelle est la coopération avec les pays en développement, plus particulièrement l'Afrique. Le travail consiste à repérer puis répondre aux différents appels à proposition des organismes bailleurs de fonds ou de bâtrir avec des universités du Sud des programmes de coopération puis de chercher un financement. Cela demande des contacts fréquents avec nos partenaires potentiels. En conséquence nous recevons beaucoup de délégations du Sud qui souhaitent établir des liens avec Paris 6 mais nous effectuons aussi de nombreuses missions dans les pays en développement pour concrétiser les accords. Nous avons constitué un consortium avec 3 autres universités uniquement pour répondre aux besoins des pays en développement. Nous collaborons régulièrement avec le ministère des affaires étrangères, ses services décentralisés et les postes diplomatiques.

FORMATION

Le programme «Léonardo da Vinci» est un programme d'aide à la mobilité pour les jeunes insérés dans la vie professionnelle, en formation dans les filières professionnalisées ou en formation initiale mais désireux de bénéficier d'un stage en entreprise. Ce programme implique, lui aussi, de nombreux contacts et m'amène à travailler plus directement avec les étudiants. En effet un nombre

Laura Gandolfi est responsable prospection - stages à la direction des relations internationales de l'Institut national des sciences appliquées (Insa) de Lyon.

Eurinsa, Amerinsa et Asinsa préparent les étudiants dès le début de leurs études supérieures à la dimension internationale du métier d'ingénieur. Les étudiants réalisent un stage ouvrier en entreprise dans un pays différent de leur pays d'origine. Je m'occupe de trouver des stages à l'étranger par des missions de prospection ou par les relations que je me suis créées en Italie, en Espagne, au Portugal, au Vietnam, au Mexique.

STAGES

Pour les stages en France, j'ai noué mes premiers contacts avec les structures patronales, les salons professionnels, avec des associations comme les équipementiers de l'automobile puis des groupes importants comme UGINE, Motorola, Aérospatiale qui prennent régulièrement un certain nombre d'élèves. Mon objectif prioritaire est de convaincre des sociétés de signer des partenariats pour l'accompagnement financier des élèves étrangers durant leur scolarité susceptibles de déboucher sur des emplois. Le suivi des stages, des conventions, des conditions matérielles d'accueil font aussi partie intégrante de mes fonctions. Je participe également à des actions de représentation de l'Insa en France ou à l'étranger. J'ai eu l'occa-

Dominique Merle

sion de faire une communication à Louvain lors d'une réunion internationale, de présenter les activités de l'Insa à une réunion de l'Unesco ou lors d'un salon de l'étudiant à Hanoï.

Je suis amené à participer également aux réunions d'organismes tels que Édufrance, la Conférence des grandes écoles, le Pôle universitaire lyonnais ...

Dans le cadre du réseau des 4 Insa je m'occupe de l'harmonisation de la documentation et des actions de prospection pour le recrutement d'étudiants étrangers dans les trois premiers cycles internationaux des 4 instituts. Autant d'activités qui sont partie prenante de la vie pédagogique des Insa.

Laura Gandolfi

Joëlle Faure Dunabeitia est ingénieur d'études au service commun universitaire d'information et d'orientation (SCUIO) de l'université Paris XII, Val de Marne.

Pour 23 000 étudiants, le service d'orientation et d'information se compose d'un directeur (enseignant) d'une responsable administrative, d'une secrétaire, de 2 aides documentalistes, d'un technicien chargé du Web et de deux conseillers d'orientation psychologues (Cop) à mi-temps. Ce service accompagne les étudiants dans leurs démarches d'information, d'orientation (du projet d'études au projet professionnel) et d'insertion professionnelle.

INSERTION

Outre les activités propres à tout documentaliste (organisation et mise à disposition du fonds, veille documentaire...), mes fonctions, nombreuses et variées, me laissent une grande marge d'autonomie et d'innovation. J'élabore en collaboration avec l'équipe et les Cop des documents d'information sur les poursuites d'études (que faire après un Deug de...), les métiers, l'insertion profession-

nelle (guide des stages). Formée par l'Apec, l'association pour l'emploi des cadres, j'anime des sessions de techniques de recherche d'emploi ou de stage et je développe des sessions de techniques de recherche documentaire sur les secteurs professionnels.

J'informe et je conseille les usagers par les moyens les plus variés : salons, forums, site internet, sessions en amphithéâtre et bien sûr salle de documentation.

Mon travail demande une grande disponibilité professionnelle (déplacements), un esprit en veille permanente sur mon secteur d'activité (formation permanente) et une forte implication personnelle dans la vie de l'établissement, une écoute des usagers et une capacité rapide d'adaptation aux nouvelles technologies d'information. La richesse et le dynamisme de ce type de structure vient de la cohabitation de personnels issus de formations et de cultures professionnelles différentes.

Situés au cœur des grands débats sur l'enseignement supérieur, qu'on soit administratif, technicien ou Cop on ne peut, dans ce type de structure, avoir de son travail une conception étroite. C'est la vision globale du fonctionnement et des objectifs de l'enseignement supérieur, voire de l'enseignement tout court qui le rend non seulement passionnant mais également efficace.

Joëlle Faure Dunabeitia



Un travail qui demande une grande disponibilité professionnelle et un esprit en veille permanente

53 000

Près de la moitié des 53 000 personnes qui travaillent dans les établissements d'enseignement supérieur et de formation sont des Itarf : ingénieurs, techniciens, administratifs, recherche et formation.

Ce statut, conçu à l'origine pour les personnels de l'enseignement supérieur, s'est ouvert à d'autres personnels parce qu'il contient des filières allant de la catégorie C à l'ingénieur tandis que d'autres statuts n'offrent pas de débouché en catégories A et B.

Les missions des Itarf sont formulées de façon très générale : ils participent à la mise en œuvre des activités de recherche, de formation, de gestion, de diffusion des connaissances et de valorisation de l'information scientifique et technique ainsi qu'à l'orientation, l'élaboration, la mise au point et au développement des techniques et méthodes techniques. Ils peuvent également concourir à l'accomplissement des missions d'enseignement.

BIBLIOTHÈQUES

Les personnels de bibliothèques sont chargés de mettre en œuvre la politique documentaire d'un établissement. Cela recouvre une grande variété d'activités : acquérir, gérer, communiquer les documents mais c'est aussi permettre un meilleur accès à la documentation en formant l'ensemble des usagers à la recherche documentaire et à ses techniques, aux nouvelles technologies de l'information (notamment la documentation électronique). La formation des usagers est clairement inscrite dans les statuts des personnels de bibliothèques et peut revêtir plusieurs formes, de l'accueil et du renseignement des lecteurs à la dispense de cours dans le cadre de cursus universitaires.

En effet, le premier contact avec la documentation est souvent déroutant pour l'usager.

Les personnels sont là pour guider le lecteur dans ses recherches, tant physiquement qu'intellectuellement : comment s'orienter dans une bibliothèque ? comment sont classés les documents ? quels sont les supports de la documentation ?

AIDE MÉTHODOLOGIQUE

Plusieurs universités ont inscrits dans le cadre de leurs enseignements des modules de méthodologie documentaire. Ils sont l'occasion de dispenser une connaissance des méthodes et des outils de la recherche documentaire. Ces enseignements, auxquels sont souvent associés des conservateurs des bibliothèques, viennent enrichir, pour des étudiants de second cycle, les premières approches que les personnels de bibliothèques ont l'occasion d'offrir aux étudiants de premier cycle sous la forme de visites commentées (plus ou moins systématiques en fonction des universités), de travaux de groupe et même d'aide plus individualisée sur des recherches ponctuelles.

Mylène Jacquot

AGIR EN SYNDICAT GÉNÉRAL

La considération dont doivent faire l'objet les personnels Atoss n'est pas seulement morale, mais aussi matérielle précise une circulaire d'application de la loi d'orientation de 1989. Dix ans après, les problèmes demeurent : précarité, salaires, carrières et ... réduction du temps de travail.

«**L**es Atoss, membres à part entière de la communauté éducative». Cette phrase, le Sgen-CFDT veut la faire vivre au quotidien dans son activité revendicative.

ATOSS - ATOS - IATOSS

A pour administratifs,
T pour techniciens,
O pour ouvriers,
S pour de service,
S pour santé-sociaux.

Atoss : employé par le Sgen-CFDT pour en finir avec le terme négatif de «non-enseignant».

Atos : le ministère réduit le sigle à un seul «S» pour les personnels de service, de santé et sociaux...

Iatos : ... et ajoute un «l» pour signaler la présence des ingénieurs.

Le projet d'école du Sgen-CFDT passe par la reconnaissance institutionnelle des Atoss. Participer à un projet de classe, d'établissement ne peut, à ce jour, pour un agent, se faire que bénévolement et en dehors du temps de travail. Il n'est pas acceptable qu'un Atoss ne puisse récupérer le temps consacré à cette activité, ni être rémunéré alors qu'un enseignant impliqué dans un projet perçoit des heures supplémentaires.

INDEMNITÉS

Le 16 octobre, le Sgen-CFDT signait le cadrage national sur le temps de travail des personnels Atoss, mais aus-



si un document annexe. Cette annexe exigée par l'intersyndicale a été peu médiatisée. Elle a pour objectif de poursuivre le travail de négociation avec le ministère sur des sujets essentiels mais rarement abordés : régimes indemnités, évolution des carrières, reconnaissance des qualifications mais aussi développement du dialogue social. Les premières réunions du comité national de suivi ont porté sur la question indemnitaire. L'harmonisation des conditions de travail dans la Fonction publique (référence annuelle aux 1600 h pour tous) pose le problème de l'harmonisation des rémunérations. Tout un chacun sait que le montant des indemnités diffère selon les ministères, le lieu d'exercice (service déconcentré ou

administration centrale) ; des disparités sensibles existent également entre les filières. La mise à plat de l'existant est urgente pour arriver à plus d'équité. L'objectif revendicatif du Sgen-CFDT reste bien l'intégration des primes dans la rémunération de base.

QUALIFICATIONS

La reconnaissance des Atoss passe aussi par la reconnaissance des évolutions des métiers, la requalification des emplois.

Sur les qualifications, le Sgen-CFDT revendique :

- un seul corps en catégorie C dans les filières administrative, bibliothèque, laboratoire et recherche formation avec un recrutement en échelle 4 ;
- deux corps dans la filière

SALAIRES

L'augmentation substantielle des bas salaires reste la base de la revendication salariale du Sgen-CFDT :

aucun salaire ne doit être inférieur à l'indice 310 majoré et le déroulement doit être d'au moins 1,5 sur une carrière, c'est à dire s'achever au minimum à l'indice 465.

Actuellement, le salaire minimum Fonction publique est à l'indice 262, soit un salaire de 7 420 F (1131,17€).

*Échelle 2 : de l'indice 262 à l'indice 345
Échelle 3 : de l'indice 265 à l'indice 365
Échelle 4 : de l'indice 268 à l'indice 382*

ouvrière : OEA en échelle 3, ouvrier professionnel en échelle 4.

Le recrutement en échelle 2 sans concours acté par l'accord dit Sapin, signé en juillet 2000 par la CFDT, est une réponse pour les personnes en difficultés sociales, sorties sans qualification du système scolaire, sous la condition que ce passage par l'échelle 2 soit un pas permettant dans un délai court de 2 ou 3 années d'accéder par la validation des acquis de l'expérience à l'échelle 4.

Le Sgen-CFDT, parce que syndicat général, est le mieux à même de faire que, dans chaque établissement, Atoss et enseignants travaillent ensemble, à une meilleure prise en charge des élèves et des étudiants.

Marie-Agnès Rampnoux

NOS SOURCES

Note d'information 01-40
«Les personnels du secteur public de l'éducation nationale au 31-2-2000»
<http://www.education.gouv.fr/dpd/texweb/listni95.html>

Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche

Ministères de l'éducation nationale et de la recherche édition 2001

Éducation et formation n°58 janvier-mars 2001
«Projections du système éducatif à 10 ans - Les personnels administratifs, techniques et d'encadrement»

NOTES DE LECTURE

DE LA MOTIVATION À LA FORMATION

Cet ouvrage présente la synthèse des résultats de la recherche intitulée "Motivation et performances en formation d'adultes" qui s'est déroulée en 1997-1999 dans le cadre de l'association Interface-Recherche. Cette recherche s'est articulée en trois phases :

- formalisation d'un modèle théorique,
- construction d'un instrument d'appréciation des motivations,
- tentative d'analyse des supports entre les caractéristiques socio-logiques des adultes formés et les performances obtenues en formation.

Cette recherche a mis en évidence l'importance de plusieurs paramètres (situation familiale, âge, statut, niveau de diplôme, suivi des formations) dans l'appréhension des inscriptions en formation. En perspective, cette étude propose trois objets de recherche : l'étude des liens entre performance et motivation, la question de la persistance en formation et la problématique des obstacles et des freins à la participation des adultes aux dispositifs de formation.

De la motivation à la formation (sous la direction de Philippe Carré) – L'Harmattan Coll. Savoir et formation, 18.30 €, 120 F, 212 p

ROMAN NOIR !

Huit jeunes auteurs, âgés de 17 à 24 ans, dirigés par Stéphanie Benson, racontent La

Ciotat, le temps des chantiers navals, le temps où la classe ouvrière vivait au rythme des sirènes et de la lutte syndicale, le temps de la révolte qui défraya l'actualité.

Les mots sont très crus, ils sont ceux de jeunes révoltés, ils sont ceux de leur génération confrontée au chômage, ils sont ceux aussi de jeunes qui veulent croire en l'avenir tout en dénonçant le poids des contraintes sociales qui fait le tri entre les êtres humains. Dans ce roman policier, dans ce polar, ils mêlent habilement fiction et vérité et ils disent la souffrance et l'indifférence, le combat et l'attente, mais aussi la drogue et l'espoir, le rap... Ce polar est un moyen pour eux de se reconstruire, mais aussi de parler de leur vie, de leurs difficultés, de leurs espoirs.

Il est le quotidien, il est la peur, il est la violence, il est le désespoir, il est la haine. Ce polar est aussi l'intolérance et la vengeance. Ce roman a été écrit dans le cadre d'un chantier d'insertion "Roman noir" mené par la mission locale durant l'année 1999.

Ce chantier est né de la volonté de mettre en place un espace de parole, d'écriture et de lecture autour du roman noir, en faisant se rencontrer écrivains et jeunes en insertion.

Bienvenue en enfer ! de Smith & Benson Édition Atout 208 p 13,50 € 88,55 F

REVUE DE LA JEUNESSE AU PLEIN AIR

La JPA a publié deux

dossiers qui peuvent intéresser les lecteurs de Profession Éducation.

• n°387 dossier Comment rescolariser ?

Le dossier met en avant l'existence de classes relais pour les jeunes en rupture de collège, de médiateurs pour recréer un lien entre l'école et les familles, d'enseignants à domicile pour les enfants malades...

Ces filières de la rescolarisation permettent de répondre à la diversité des situations. Un enjeu de taille, car la déscolarisation constitue un problème de société, les cas de "décrochage" et d'abandon étant de plus en plus fréquents.

• n°389 dossier Les loisirs : mille occasions de lire

C'est bien sûr l'une des missions essentielles de l'école que de rendre l'enfant lecteur mais il relève de la responsabilité de chacun d'y participer. Et les projets ne manquent pas pour que lire rime avec plaisir : lire un peu ou beaucoup, lire un conte ou un journal, lire pour communiquer ou pour apprendre...

Cette diversité des approches doit permettre à tous les adultes concernés par le "savoir lire" de mieux se situer par rapport à la démarche.

Vous pouvez vous procurer ces revues en contactant le service abonnements

Tél : 01 44 95 81 24
ou en vous connectant sur le site :
www.jpa.asso.fr
Prix d'une revue : 6,86 € (45F)

PETITES ANNONCES

Annonces gratuites pour les adhérents (joindre la bande-adresse de Profession Education), payantes pour les autres : 6 € la ligne de 30 signes.

Locations

09-Bastide du Salat
maison 3/4 pers 40 m²
tt conf jardin 500 m²
sem 225/265 € (1500/1750 F)
WE 75 € (500 F)
Tél/fax: 05 61 96 64 59

04- Praloup ski appt T5 3 ch loc sem 3 familles / 10 pers près télésiège
Tél: 04 67 72 63 59

29S-Presqu'île de Crozon, maison 6/8 couch., vue mer, gd jardin, 3 ch. voile, équit. 800 m, plage 5 km, 270/500 €/sem.
Tél : 02 99 81 50 42

29- Cap Sizun mais tt conf. 6/7 pers. terrasse vue mer jardin clos vac scol/été 2002
Tél : 06 70 24 96 75
02 98 41 88 14

55- Verdun gite de groupe 31 couch tt conf : WC douche lav dans chaque chambre rétroprojecteur
Tél: 03 29 85 51 37

38- Chamrousse Roche Béranger stud 4 pers sud sans vis-à-vis prox pistes
Tél: 04 76 81 32 60 (soir)

TU- Bizerte mais tt équip 2 ch séjour terrasse 6/7 pers vue mer 228 € (1 500 F)/sem 457 € (3 000 F)/quinz 610 € (4 000 F)/mois
Tél: 04 91 05 93 77
06 98 17 73 59

38- 2 Alpes stud 4 pers 30m² balcon sud pied pistes
Tél: 03 85 70 66 60

04- T2 + balc 4/6 pers pied pistes station familiale 3 km bacelonnette
Tél: 03 29 70 91 03

Sud- Fonctionnaire ch loc F2 ou F3 375 € (2 500 F) CC/mois dans le midi
Tél: 05 56 59 60 97

Ventes

25- Vd Besançon F5 105 m² tt balcons cui équip garage fermé cave 3^{ème} ét assens calme 610 KF
Tél: 03 81 55 49 42

37- Vd maison Tours (Prébendes) 160 m² RdC sej cui SdB arrière cui; 1^{er} ét ch double 2 bur cab toil 2^{ème} ét ch SdB toil grenier amén; chauff gaz
Tél: 02 47 20 56 88

43- Vd Enc Univ 21 vol 85 + 6 vol (90/96/99) 381 € (2 500 F)
Tél : 04 71 61 67 88

RP- vend petit prix à école 2 ordi Atari avec Elmo, 1st word et imp
Tél: 01 40 03 37 23 HDB

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Luc Villeneuve

RÉDACTEUR EN CHEF

Michel Debon

SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE

Emile Pinard

Bernard Vandenberghe

COMITÉ DE RÉDACTION

Alain Baury,

Isabelle Conversin,

Françoise Lebocey,

Raymonde Piéuch,

Marie-Agnès Rampoux,

Odile Ravaux

FLASHAGE

Startplus (Paris XIX^e)

IMPRIMERIE

ETC, Yvetot (76)

CPPAP 440 D 73 S**ISSN 1143-2705**

Fédération des Syndicats

Généraux de l'Éducation

Nationale et de la Recherche publique

47/49, avenue Simon Bolivar

75950 Paris cedex 19

Tél : 01 40 03 37 00

Fax : 01 42 02 50 97

Sur Internet : <http://www.sgen-cfdt.org>

Mél : fede@sgen-cfdt.org

PARC NATIONAL DE LA VANOISE

découverte

au CIS maison de la montagne

tél: 04 79 05 92 30

www.cis-valcenis.com

SECOND DEGRÉ

ENTRER SEREINEMENT DANS LE MÉTIER

Accompagner les enseignants "frais émoulus" de l'IUFM à l'entrée dans le métier et assurer de manière viable la formation continue dans le second degré... Vaste programme.

Et parue au BO n°32 du 6 septembre 2001, une circulaire "accompagnement de l'entrée dans le métier et formation continue...". L'objectif de la circulaire est la mise en place de dispositifs académiques garantissant en 2005 à tous les débuteants une formation de trois semaines au cours de leur première année d'exercice et deux semaines au cours de la deuxième année, ce volume de formation est prélevé sur le temps de service. Certes, le temps prévu pour la formation des deux premières années est déduit du temps de service ; mais les moyens nécessaires aux établissements pour compenser les temps de formation seront-ils effectivement alloués ?

L'ACCOMPAGNEMENT

La responsabilité de l'accompagnement incombe aux recteurs, qui élaborent un projet spécifique, compte tenu du cahier des charges national et de l'académique.

- Faciliter la maîtrise du métier en approfondissant l'approche des compétences et des savoirs professionnels

abordés à l'IUFM, gérer sa classe, tenir compte des élèves tels qu'ils sont, analyser l'activité de la classe, travailler en équipe, construire des projets inter ou pluridisciplinaires, prendre en compte l'exigence d'actualisation des savoirs, tels sont les objectifs de l'accompagnement décrits dans la circulaire. La formulation des compétences liées à l'exercice du métier correspond aux réalités rencontrées.

- Les savoir faire abordés en formation initiale seront revus à la lumière des premières années d'expérience professionnelles et des difficultés rencontrées.

- Le dispositif d'accompagnement prend appui sur un ensemble de personnes ressources : corps d'inspection, conseillers pédagogiques et dans l'établissement un enseignant accompagnateur doit pouvoir aider un nouvel enseignant. Mais rien sur la prise en compte de la charge de travail des équipes de formateurs, des enseignants accompagnateurs.

Les modalités de l'accompagnement sont diverses : alternance d'aide collective et individuelle, stages, échanges guidés entre "nouveaux" et "anciens", ateliers d'analyse de

pratique... ; toute forme permettant au débutant de prendre une distance réflexive par rapport à sa pratique..

- Le repérage et la formation des équipes ressources sont la priorité de la rentrée 2002. L'IUFM et les universités sont concernés.

LA FORMATION CONTINUE

Elle va de pair avec l'accompagnement. Elle doit permettre d'accéder à des diplômes universitaires et de s'ouvrir à d'autres domaines pour préparer une mobilité ou l'exercice éventuel de nouvelles fonctions.

Les apports de la recherche sont ajoutés dans la définition des missions de la formation continue ; l'accent est mis sur la lisibilité du plan, et en particulier en ce qui concerne les actions pluridisciplinaires, les questions de l'orientation et de la vie scolaire ; mais quand seront mis en place les conseils académiques de la formation continue ?

Une mise en œuvre à moyens constants risque d'être périlleuse compte tenu de l'absence de créations d'emplois correspondants et des besoins de formateurs.

Andrée Leblanc

Corps en extinction (suite)

Les discussions sur le déroulement de carrière des PEGC et CE d'EPS vont leur train, à vrai dire bien lent.

Rappelons qu'il s'agissait de trouver des solutions pour concrétiser les engagements pris en 1993, peu de mois avant les législatives, envers les personnels de ces deux catégories. La création de nouveaux grades (hors-classe et classe exceptionnelle) devait permettre à ceux qui choisissaient de rester dans leur corps d'origine d'atteindre des indices de fin de carrière comparables à ceux des certifiés et professeurs d'EPS. Les projections de l'administration montrent que l'application immédiate de la nouvelle règle de calcul du nombre de postes dans les hors-classe (application qui doit être progressive pour les autres corps) permettrait d'atteindre la classe normale des PEGC à la rentrée 2005, par promotion dans plus de 95% des cas, départ en retraite

dans les autres. Le même résultat pourrait être obtenu dès la rentrée 2004 en augmentant des 2/3 le nombre de postes budgétaires de la classe exceptionnelle et de moitié celui de la hors-classe. Ces mesures permettraient donc à la grande majorité des personnels concernés de partir avec la même retraite que les certifiés de classe normale.

Le Sgen-CFDT juge ces mesures encore insuffisantes. Il demande une augmentation des intégrations au corps des certifiés ; elles devraient être rendues possibles par l'abandon de l'exigence de licence pour la liste d'aptitude de 1972 et attractives par la suppression de la clause des 7 ans passés dans le corps des certifiés pour accéder à la hors-classe. Il revendique parallèlement l'accélération de la carrière dans la classe exceptionnelle pour qu'un nombre significatif de collègues puisse en atteindre l'indice terminal.

1^{ER} DEGRÉ**Expérimentation**

Le ministère de l'Éducation nationale a lancé, depuis la rentrée 2001, une expérimentation baptisée Téma (*Travailler en équipe, mieux et autrement*), qui porte sur les écoles déjà bénéficiaires d'un enseignant surnuméraire. Une centaine d'écoles de vingt-six départements devraient être retenues dans le cadre de cette expérimentation.

Les objectifs sont de trois ordres : mesurer les modifications entraînées par la présence d'un maître supplémentaire sur le travail en équipe d'une part, sur les résultats scolaires des enfants d'autre part ;

mesurer l'impact d'un tel dispositif sur les relations avec les différents partenaires de l'école enfin.

Le Sgen-CFDT s'est prononcé favorablement sur un tel dispositif, qui répond à une demande "Plus de maîtres que de classes" formulée depuis longtemps déjà. Il reste plus réservé sur les modalités de mise en œuvre à moyens constants ; l'INRP a d'ores et déjà affirmé qu'il lui serait impossible d'assurer le suivi de toutes les écoles retenues.

Enfin, le Sgen-CFDT s'interroge sur la réelle pérennité du dispositif.

AIDES-ÉDUCATEURS

Enquête dans les écoles

Plus de quatre ans après la mise en place du dispositif Aubry, la branche premier degré a décidé d'interroger les seuls partenaires jusqu'alors oubliés par le ministère, les enseignants des écoles. Invités, en septembre 1997, à accueillir dans l'urgence un personnel de type nouveau, à partir d'une grille "ouverte" qui allait du coup de main à la prestation pointue, ils n'ont depuis été l'objet d'aucune sollicitation pour vérifier la pertinence ou la validité d'un tel dispositif.

Il est trop tôt pour faire un bilan chiffré valide, mais les lignes fortes qui se dégagent méritent qu'on s'y attarde.

Ainsi que le confirmait le centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) dès 1998, les recrutements ont d'abord été envisagés pour assurer une meilleure opérationnalité aux BCD et au matériel informatique.

Très loin derrière figurent pêle-mêle : le traitement du handicap, la mise en service d'ateliers, le soutien scolaire. Or, trois

voire quatre ans plus tard, les équipes reconnaissent que les tâches des aides-éducateurs (AE) ont évolué.

Ainsi, on trouve en tête l'animation d'ateliers de toutes natures, une aide à l'encadrement au sens large qui intègre "l'aide matérielle" et une forte augmentation d'activités disciplinaires : langues, lecture, calcul mental, éveil, arts plastiques, musique... Le bilan qu'en font les enseignants montre que c'est avant tout la diversification des activités et un meilleur suivi individualisé qui ont été rendus possibles depuis l'arrivée des AE, indépendamment de la nature des tâches qu'ils accomplissent.

Ils reconnaissent tout de même que la définition des tâches a posé quelques soucis de calage, ce qui explique probablement l'écart entre les missions initiales et l'évolution de celles-ci.

Jugés indispensables par deux équipes sur trois, et utiles pour la troisième, les enseignants souhaiteraient, pour amé-

liorer le service rendu, que les aides-éducateurs se spécialisent sur la gestion de la BCD, de l'informatique, de la communication (parents, secrétariat administratif)...

Sept équipes sur huit affirment que des métiers nouveaux ont émergé : aide-éducateur en tête, assistant d'école, animateur de vie scolaire,... mais aussi médiateur scolaire, éducateur scolaire, voire documentaliste ou secrétaire administratif.

Plus surprenant, trois enseignants sur sept considèrent (après avoir crié à la substitution) que des missions d'enseignants pourraient être confiées aux aides-éducateurs.

On retrouve dans la liste constituée la plupart des activités du groupe III, à commencer par les arts plastiques, la musique, l'EPS ou les langues étrangères...

Effet "charte" ou formation de "futurs enseignants" sur le tas ? Qui donc l'emportera, entre six maîtres pour cinq classes, et six adultes pour cinq classes ?

CONCOURS 3^{ÈME} VOIE

Un décret ministériel permettant l'ouverture d'un troisième concours de recrutements dans les corps des CPE, certifiés, professeurs d'EPS, PLP et professeurs des écoles doit sortir incessamment.

Seront admis à s'y présenter les candidats justifiant d'activités professionnelles dans le domaine de l'éducation ou de la formation pour une durée d'au moins 4 ans dans les 5 années précédant le concours, à l'exclusion des fonction-

naires, agents publics (enseignants non titulaires ou surveillants) ou enseignants du privé sous contrat. Ils devront être titulaires d'un diplôme supérieur ou égal à bac + 3. Les exceptions à cette règle concernent le concours PLP (bac + 2, ou moins pour les spécialités sans diplôme supérieur au bac).

Par ailleurs, une période transitoire est prévue, jusqu'en 2004, où, pour tous les concours, ne sera exigé qu'un diplôme de niveau bac + 2.

D'autres candidats pourront en profiter, mais le public visé est celui des aides-éducateurs.

Le Sgen-CFDT estime que ce ne saurait être la solution au problème de ceux qui arrivent en fin de contrat ; pour la session 2002, il n'est prévu que 800 places pour le concours du second degré, dont rien ne dit qu'elles seront pourvues, les exigences de ce troisième concours devant, d'après le ministère, se rapprocher de celles du concours externe...

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Du côté des CPE

Les négociations sur la RTT des CPE ont été lancées avec pour objectif de produire avant le 1^{er} janvier 2002 un arrêté ministériel conforme à la loi sur les 35 heures dans la fonction publique.

Le Sgen-CFDT porte dans ces négociations la volonté des collègues de voir prise en compte l'évolution de leur métier et de leurs missions.

C'est pourquoi il a demandé que soient compris dans le calcul des horaires de travail un forfait horaire pour toutes les tâches ne figurant pas dans l'emploi du temps (réunions, organisation, bilans...) et que soient re-

connues par une pondération les heures consacrées à des interventions pédagogiques (formations de délégués, heures de vie de classe, ECJS).

Le ministère semble avoir admis cette logique. Le Sgen-CFDT rappelle son hostilité irrévocable à tout ce qui tend encore à assimiler le CPE aux équipes de direction : assistantes, service de petites vacances.

Au final, il ne pourrait accepter un projet qui ne répondrait pas aux aspirations de la profession tant en matière de temps de service que de reconnaissances des missions.

Du côté des CO-P et D-CIO

Un groupe de travail réuni par la direction des personnels enseignants (DPE) a permis au Sgen-CFDT de préciser certains points :

- absence de création d'emplois compensatoires, concertation tardive pour la mise en place de la RTT, effective au 1-1-2002.
 - depuis 1983 au moins, absence de pilotage du service public d'information et d'orientation, et absence de création des postes par le ministère.
 - depuis la circulaire de 1969, le décret de 1971 sur les CIO, le statut des personnels de 1991, les missions et tâches supplémentaires se sont accumulées : éducation à l'orientation, accueil des primo-arrivants, des aides-éducateurs, participation au réseau public d'insertion des jeunes : les CIO, la mission locale d'insertion, les missions locales et PAIO, l'ANPE, entretiens de plan de carrière, bilans et validation des acquis
 - contraintes particulières jamais prises en compte officiellement dans le temps de travail : temps de déplacement entre les divers lieux de travail, horaires "élastiques" non compensés...
 - la RTT est un droit pour les CO-P comme pour les autres.
 - une nouvelle circulaire sur le temps de travail doit respecter l'esprit de celle de 69 : cadre national et souplesse sur le terrain.
- La DPE rappelle le cadre des 1600 h annuelles maximales, élaboré un projet... À suivre, donc.

ABRAHAM BEN-SHABAT

Abraham, peux-tu nous présenter ton organisation syndicale ?

L'ITU est le principal syndicat enseignant en Israël. Son siège est à Tel-Aviv. Il compte 112 000 adhérents, soit 80% des personnels enseignants, chefs d'établissement et inspecteurs du pays.

Il regroupe dans un même syndicat l'ensemble de ces personnels qui travaillent au niveau du jardin d'enfants (11 000 adhérents), de l'école primaire (80 000 adhérents), des collèges, lycées et centres de formation des maîtres (20 000 adhérents). L'autre syndicat qui totalise 25 000 adhérents ne couvre que le champ du second degré.

Tous les personnels enseignants travaillant dans le système éducatif public peuvent adhérer à notre organisation quelle que soit leur origine ou leur confession. 15% de nos adhérents sont des arabes et parmi les 5 secrétaires généraux adjoints il y a un arabe. L'ensemble des adhérents a les mêmes droits et les mêmes devoirs. Les relations entre les juifs et les arabes à l'intérieur du syndicat sont très bonnes.

Notre organisation est antérieure à la fondation de l'État d'Israël puisque fondée en 1903 du temps de l'Empire ottoman. Notre syndicat est donc le plus ancien du pays. Il a des liens très étroits avec le parti travailliste auquel appartiennent plusieurs de ses dirigeants.

Il est pleinement intégré dans la société israélienne et joue un rôle dont l'influence sur tous les sujets sociaux est loin d'être négligeable.

Il œuvre, bien sûr, avant tout pour améliorer le système éducatif du pays et traite de tous les sujets d'ordre professionnel.

L'ITU, comme toutes les organisations, est confronté à divers problèmes qu'il doit solutionner. Peux-tu nous en parler ?

Notre syndicat rencontre, à des degrés divers, les mêmes problèmes que tous les

Abraham Ben-Shabat est secrétaire général du principal syndicat enseignant d'Israël, Israël teachers union (ITU).

De passage en France, il répond à Profession Éducation.

autres syndicats que nous pouvons côtoyer dans l'Internationale de l'éducation. Des problèmes concernant les rémunérations, le temps de travail, les conditions de travail... Il faut savoir qu'un enseignant a un salaire nettement inférieur à celui de travailleurs ayant une qualification égale. Il faut savoir aussi que les étudiants qui se destinent à l'enseignement et poursuivent leurs études dans les écoles de formation peuvent être reçus au concours mais ne pas se voir attribuer de poste.

La question des rémunérations est importante et le seul moyen pour un enseignant d'augmenter concrètement son salaire est de faire des heures supplémentaires.

Après six ans d'enseignement, tout enseignant a droit à une année sabbatique durant laquelle il doit obligatoirement suivre une formation d'au moins 12 heures par semaine ; chaque tranche de 112 heures d'études lui permet d'obtenir une augmentation de 1,2% de son salaire.

L'ITU a obtenu du ministère du Trésor un agrément qui lui permet, avec des subventions de l'État, d'organiser la formation continue des enseignants et de leur apporter une aide logistique sur le plan pédagogique en organisant des stages divers traitant soit de la violence, soit de la pédophilie, soit de l'utilisation d'internet – dans ce cas nous organisons des stages de 28 à 30 heures – ou d'autres thèmes. Cette subvention nous permet d'organiser des voyages d'étude à l'étranger. La somme allouée est annuelle.

Les 30 agences (NDLR : nous



jour nous arriverons à notre principal but qui est celui de la paix et de l'entente. Nous voulons vivre avec notre voisin.

Le peuple palestinien a le droit de vivre dans un pays indépendant et démocrate. Nous espérons qu'un jour prochain il pourra vivre dans son pays, en paix avec Israël. L'égalité entre les hommes, c'est notre façon de penser, de vivre !

Nous devons propager cette idée que le peuple d'Israël n'a rien contre le peuple arabe et nous le faisons. Certaines écoles juives du secteur public entretiennent des relations avec les écoles arabes au sein de l'État d'Israël. Des échanges scolaires entre israéliens arabes – musulmans ou chrétiens – et israéliens juifs permettent de développer cette idée de paix, même s'il n'existe pas encore d'échanges avec les palestiniens.

Dans certains quartiers juifs, les écoles sont ouvertes aux arabes qui préfèrent y envoyer leurs enfants.

Qu'attends-tu des organisations françaises ? Qu'attends-tu du Sgen-CFDT ?

À Jomtien, lors du dernier congrès de l'Internationale de l'éducation, en août 2001, les syndicats français et européens ont facilité une déclaration modérée acceptable et acceptée par les Palestiniens et les Israéliens. Cette déclaration n'a, pour l'instant, pas de suite, mais elle était nécessaire.

Avec le Sgen-CFDT, j'espère que nos relations prendront corps et que nous échangerons dans tous les domaines qui nous concernent. Nous avons une même idéologie de la paix, de la condition humaine, du socialisme, de la conception d'égalité...

Nous attendons du Sgen-CFDT qu'il nous aide à nous rapprocher des enseignants palestiniens. Nous en serions très heureux, parce que sans dialogue rien n'est possible.

Propos recueillis par Michel Debon

Depuis septembre 1997,
un service pour tous

Le Sgen-CFDT sur Internet

- ▶ L'actualité en direct
- ▶ Votre métier
- ▶ Des textes de référence
- ▶ Des renseignements pratiques

Donnez votre avis !

Le syndicalisme en direct

Un site : <http://www.sgen-cfdt.org>
Une adresse électronique : fede@sgen-cfdt.org

Nous recréons votre univers dans le monde entier.
A quelques détails près.



Changer de lieu d'habitation est toujours synonyme de profonds bouleversements des habitudes. D'autant plus quand cela s'accompagne d'un changement de contexte pour le moins significatif ! C'est pourquoi AGS prend en charge l'intégralité des démarches liées à votre déménagement, afin qu'aucun souci ne vienne perturber votre nouvelle vie. De l'acheminement de vos biens les plus précieux à la gestion de l'ensemble des formalités, tout est organisé pour vous permettre de vous sentir immédiatement chez vous, quelle que soit votre destination. Avec 68 filiales et un réseau de partenaires dans le monde entier, AGS vous offre l'expérience et la sécurité d'une logistique sans faille au service de ce qui prime par dessus tout : votre bien-être.



Déménagements internationaux et bien au-delà

DES GUIDES PRATIQUES

pour tous les métiers
de l'éducation

- D'instituteur à professeur des écoles ● Personnels de remplacement du 1^{er} degré ● Logement des instituteurs ● Débuter dans le métier (1^{er} degré) ● Direction d'école ● Adaptation intégration scolaires ● Sorties scolaires ● Aides-éducateurs ● Guide du SD1 ● Non-titulaires (2nd degré/LP) ● Titulaires de zone ● CPE ● MI-SE ● EPS ● Certifiés ● Agrégés ● Documentalistes des lycées et collèges ● Débuter dans le métier (2nd degré/LP) ● Équipe de direction de l'Éducation nationale ● Professeur de lycée professionnel ● Heures mensuelles d'information syndicale Atoss ● Assistantes et assistants de service social ● Personnels ouvriers et de laboratoires des établissement du 2nd degré ● Personnels administratifs de catégorie C de l'ASU ● Médecins ● Infirmières ● Administration scolaire et universitaire ● ITARF ● Jeunesse et Sport ● Personnels des bibliothèques ● Préparer sa retraite ● EAP : statut formation-recherche ● Le conseil d'administration (collèges, lycées, LP) ● Personnels des GRETA...



SGEN CFDT

Une dynamique solidaire