



## 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 ... ?

# 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 ?  
Professionalisation 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 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 revalorisation 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.

Évelyne Ligner



### 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 sécuri-

té des lieux de vie et des personnes ; par voie de conséquence, ils participent à la constitution de l'ambiance qui assurent la sérénité 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 équilibrées.

Alain Baur

## parlons chiffres

303 320

10,45%

Début 2 000, le ministère recensait 303 320 agents administratifs, 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.

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.

8 000

36%

Ces personnels travaillent dans 8000 établissements : 70% exercent dans des établissements du second degré, 16% dans l'enseignement supérieur, 10% dans les services académiques.

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.

15%

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).

7

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

65%

65% des personnels sont des femmes mais 66% en catégorie C, 80% en catégorie B, 48% en catégorie A et seulement 35% dans l'encadrement. Les variations sont considérables selon les corps : de 97% chez les infirmières à 10% chez les maîtres ouvriers.

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).

17%

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.

5 700

Les personnels de bibliothèques peuvent être soit fonctionnaires d'État, soit fonctionnaires territoriaux, exerçant alors dans les bibliothèques départementales ou municipales. Les personnels d'État représentent environ 5700 personnes (pour 6000 postes budgétaires !) répartis en 7 corps.

Personnels fonctionnaires gérés par la Direction des personnels administratifs, techniques et d'encadrement	Proportion de chaque catégorie	Taux de féminisation						
		A	B	C	A	B	C	global
Encadrement	18 101	100	0	0	35			35
Atoss	179 747	6,2	15,4	78,4	69	88	67	71
Itarf	32 622	26	23,9	50,1	44	52	58	53
Bibliothèques - musées	5 786	35,9	23,3	40,8	75	82	57	69
Total	236 256	16,9	15,6	67,5	48	80	66	65,3

## 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.

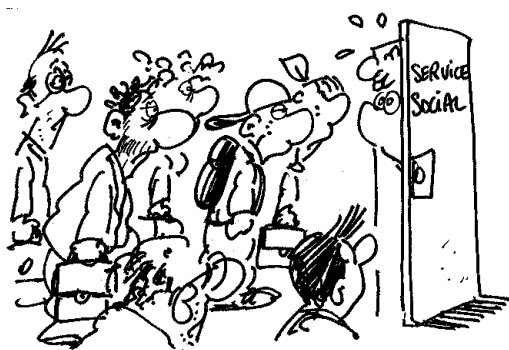
Face aux tensions, voire à la violence, qui se manifestent dans bon nombre d'établissements, l'Atoss apparaît comme une figure possible de la stabilisation de la communauté. Les Atoss constituent un échantillon social large par les qualifications et l'origine sociale. Présents au quotidien dans l'établissement,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

possible afin de ne heurter personne. Une plaquette d'information a été élaborée avec un groupe d'élèves volontaires de 6<sup>e</sup> (club santé). Dans la plaquette, c'est une mascotte qui rappelle les gestes essentiels d'une bonne hygiène corporelle : un poisson imaginé par les élèves et qu'ils ont prénommé «Hector sportif».

Le choix a été fait également d'imprimer des tee shirts. À la rentrée, chaque élève en a reçu un lors du cours d'EPS, ce qui a été l'occasion, pour l'assistante sociale, l'infirmière de rappeler l'intérêt de changer de vêtements lorsque l'on fait du sport.

## 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 as-

surer 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.**

Je suis ouvrier professionnel en électricité dans un collège en banlieue parisienne. A force de dire que les personnels Atoss devaient aussi être partie prenante dans la vie pédagogique du collège, il m'a été demandé de participer à un stage destiné à mettre en place une expérience de tutorat. Nous sommes deux Atoss à y avoir participé. L'idée était d'établir avec des élèves cumulant difficultés scolaires et difficultés de comportement une relation de confiance afin d'éviter une totale rupture avec l'institution scolaire. Mais l'expérience a montré que ce n'était pas si simple. L'élève n'a pas souhaité aller au-delà de la première prise de contact et ensuite les raisons de service n'ont pas permis de tenter l'expérience avec d'autres élèves. La formation est donc restée sans suite pour l'instant.

## 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.

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. Ça été 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 pouvons 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 prolonge.

## 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. Cette expérience a permis d'établir des relations différentes avec les élèves qui ont pris conscience que les Atoss exercent un rôle et des missions indispensables y compris dans la vie éducative de leur lycée.

## 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".

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, souhaite 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 bâtir 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.

Dominique Merle

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-

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 Hanöi.

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 ingénier 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 amphi 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 (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 dispensation de cours dans le cadre de cursus universitaires.

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

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 inscrit 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



**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-

donc informé des évolutions scientifiques dans les différents domaines concernés : sciences du vivant, génomique, matériaux intelligents.

## 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

# 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 «I» 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 indemnitaires, 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 sas 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»