

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉDUCATION EN SEINE-SAINT-DENIS :

Les besoins pour répondre à la scolarisation de tous les enfants et jeunes de Seine-Saint-Denis sont tels que le gouvernement propose des mesures qui préfigurent des lendemains où s'installeraient la précarité, le recours aux contractuels, voire une formation des enseignants par l'apprentissage avec des contrats de droit privé. La bataille pour des recrutements et des pré-recrutements devient donc primordiale pour les années à venir.

Depuis septembre 2013, nous avons conduit plusieurs actions départementales pour faire valoir la notion de plan de développement de la Seine-Saint-Denis, la dernière en date étant la participation à la grève du 19 mai 2015. Au-delà des revendications que nous posons pour développer le nombre de postes nécessaires dans tous les métiers de l'éducation, se pose la question de la ressource humaine pour recruter suffisamment de professionnels formés. Nous avons bénéficié des travaux conduits par nos camarades de l'observatoire FSU de la formation des maîtres (<http://observatoire-fde.fsu.fr/>)

Nous remercions Claire Pontais, responsable nationale au SNEP FSU pour sa contribution sur les pré-recrutements qui nous a permis de construire le stage FSU 93 organisé le 13 mars 2015 à l'auditorium de la Bourse du travail de Bobigny, ainsi que Paul Devin, responsable national du SNPI-FSU pour son apport sur l'ensemble de cette problématique.

Des pré-recrutements, c'est quoi ?

Ce que c'est :

- C'est une personne qui a un statut d'élève-professeur, et qui est rémunéré pour faire ses études, sans autre contrepartie que d'étudier et servir l'Etat pendant 5 ou 10 ans. Ce statut ouvre des droits pour la retraite. Le pré-recrutement ne se fait pas sur critères sociaux. Ils existent dans l'armée (après la classe de 3^e), à l'ENS (après L2), polytechnique, ... et encore très récemment pour les PLP pour entrer en IUFM (ça s'appelait les "cycles préparatoires").

- Dans l'histoire, cela a existé : l'Ecole Normale ou les IPES. Il y a eu jusqu'à 25 000 pré-recrutés par an dans les années 70, payés 170% du SMIC. La différence entre 1^{er} et 2nd degré étant la place du concours :

→ EN : pré-recrutement (concours) en 3^eème puis après le bac + Examen de Qualification Professionnel en fin de parcours (un seul concours)

→ IPES : deux concours ou concours en deux parties : pré-recrutement en L1 ou L2 + concours à la fin (avec dispense possible d'épreuves d'admissibilité). En cas de non-réussite, reconversion au sein de la fonction publique.

Tous les pré-recrutements se font sur concours : épreuves ou épreuves + dossier.

Ce que ça n'est pas :

- Les EAP ne sont pas des pré-recrutements (bien que Peillon les ait annoncés comme tels). Ce sont des critères

sociaux, un temps de travail qui rend les études incompatibles, et donc l'échec au concours. Les EAP ne font pas le plein. C'est un échec.

- Une simple allocation d'étude comme au début des IUFM.

- Une simple sélection d'entrée, sans salaire derrière (comme en médecine, ou même la sélection à l'entrée de l'IUFM sur dossier). Cependant, cette sélection permet de gérer les flux d'étudiants et d'augmenter les chances d'être recrutés définitivement.

Il faut savoir que certaines régions donnent aujourd'hui de fortes allocations pour les futurs médecins ou même kinés (en Picardie, en Normandie) pour éviter les déserts médicaux.

Cette définition du pré-recrutement rémunéré avec statut nous guide. Il est évident que le gouvernement peut proposer toute une gamme de possibles qui ne correspond pas à cet idéal.

Les autres principes qui guident la FSU :

- former des enseignants de qualité. Cela nécessite des études exigeantes qui articulent disciplinaire et professionnel. Le cursus doit être conçu sur 6 ans (licence - master + T1)

- attirer des jeunes vers le métier en rémunérant leurs études et les aider à préparer et réussir les concours le plus rapidement possible pour répondre à l'urgence de recrutement.



Comment attirer des jeunes à Créteil et en Seine-Saint-Denis ?

Il faut lier plusieurs types de revendications : " corpo- formation-accueil-mobilité ".

Corpo : mieux payer les profs, mieux les considérer.

Formation : initiale, continue, permet de se sentir efficace, serein devant les élèves. Le professionnalisme est une des conditions de la stabilité.

Accueil : mieux les intégrer au départ (T1) , mieux les intégrer dans un nouveau territoire (logements...)

Mobilité : leur donner des perspectives pour les 5-10 ans à venir.

Cela suppose de faire travailler ensemble:

- Les différentes composantes de l'institution : l'université (Bac' master), le rectorat (pré-pro), les CT (accueil..), les profs de lycée, les parents.
- Les secteurs corpo et éducatif de nos syndicats.

Cet ensemble + des pré-recrutements doit permettre:

- d'attirer des jeunes venant d'autres territoires mais surtout attirer et faire réussir des jeunes de SSD. La mixité enseignante est une nécessité mais aussi une question de justice sociale. Aujourd'hui de nombreux jeunes qui voudraient devenir enseignant s'autocensurent pour des raisons autant financières que culturelles.

- d'attirer des jeunes vers des disciplines déficitaires (maths) qui donnent accès à des métiers bien mieux rémunérés dans le privé. Ces filières étant déjà elles-mêmes déficitaires, cela revient à attirer des jeunes vers des études qu'ils n'osent pas engager au départ, dès le bac, voire avant.

La question du financement,

" Vous n'y pensez pas, c'est l'austérité ! " ...

C'est une question de volonté politique, les moyens il faut se les donner ! Le financement des pré-recrutements est à comparer au coût de la crise de l'Education Nationale (sorties sans diplôme, décrochages et leurs conséquences sociales, échec dans l'enseignement supérieur d'étudiants mal préparés, etc...).

C'est d'autant plus important que certains commencent à se servir de l'argument du manque de profs pour empêcher toute évolution ambitieuse du système scolaire. Comme Claire Krepper du SE-UNSA : *" les revendications du SNES sur la réforme du collège nécessitent au bas mot le recrutement de 100 000 enseignants de collège pour en satisfaire les revendications. On voit l'absurdité de telles propositions, alors que le ministère peine à recruter, faute de viviers de candidats, les 60000 enseignants promis sur cinq ans, où irions-nous chercher les 100000 que demande le SNES ? (...) Sortons du déni de réalité ou de la démagogie et regardons la situation telle qu'elle est. Oui, le budget est contraint ; oui, les recrutements sont limités. Et c'est dans ce contexte qu'il faut construire un collège plus juste et plus efficace. "* (site du SE-UNSA du 14 avril 2015). Peut-on trouver plus belle définition du renoncement ...et du syndicalisme d'accompagnement ?

Nous pensons qu'avec 3 millions de chômeurs, dont de nombreux diplômés, avec un peu de pugnacité politique, notre pays est assez riche pour financer tout cela !

Etudier et uniquement étudier...une hérésie ?

Pour le MEN , rémunérer des étudiants donne lieu obligatoirement à un travail, comme contrepartie immédiate. Or, c'est contradictoire avec le fait de réussir des études exigeantes. La contrepartie, ça doit être " réussir ses études ", avec des exigences supplémentaires pour les pré-recrutés. La rémunération évite des petits boulots et libère du temps pour des modules de pré-professionnalisation (des stages mais aussi des cours spécifiques (ex : du rattrapage de maths, de français..) des pratiques personnelles ou associatives (EPS, théâtre..SUAPS), des actions d'animation (bafa) ...et des réflexions sur ses pratiques ... En tout cas, rien qui n'entrave les études. La rémunération est conditionnée à la réussite des études (avec une note minima de 12 par exemple, ou autre) . Si la pré-pro est bonne, on peut même imaginer des stages en responsabilité en fin de parcours, avant même d'ê-tre FS (cf. l'internat des médecins).

Les controverses au sein de la FSU : comment on pré-recrute ? et à quel niveau ?

Sur le comment ?

Le pré-recrutement par concours est celui qui présente le plus de garantie de transparence et d'équité (un dossier ne suffit pas). Sur quels critères, quelles épreuves, quelles notes, quelles options ? Cela dépend évidemment du niveau de pré-recrutement (L1, L3, M1, déjà maîtrisés qui veulent préparer le concours). Des épreuves de concours supposent également des prépa concours. (ex : certaines Licences Staps ont des modules prépas ENS) qu'il faut tenter de limiter (par un concours basé sur un dossier + un entretien par exemple?).

A quel niveau ?

Les mandats FSU actuels proposent le niveau L3 (entrée en master), mais l'envisager plus tôt se discute. Avec plusieurs étages :

- **1er étage dès le bac** : De très nombreux jeunes de milieux populaires qui pourraient devenir enseignants choisissent en priorité des filières courtes et ont des parcours "tortueux" (cf. S.Orange, R.Budin, titre du livre). **Il faudrait pouvoir capter ce vivier potentiel** dès le bac (sur la base d'une mention au bac par ex ?). Il faudrait chiffrer: 50 par an ? pour 10-20 % des postes prévus au CRPE ? Idem pour bac S pour les futurs profs de maths ? C'est à discuter, à chiffrer. Chiffres que le MEN refuse de donner depuis plusieurs années. Cela suppose bien entendu un plan pluriannuel de recrutement de façon à calculer les pré-recrutements en fonction des besoins, et de permettre aux candidats e se projeter sur 5 ans.

Il faut évidemment inventer en même temps les parcours de pré-pro de Licence et les règles pour pouvoir bénéficier du pré-recrutement en L2, L3 puis master, et inventer des règles pour pouvoir en sortir (soit volontairement, soit parce que pas fait pour ça).

- **2è pré-recrutement possible en fin de L1** sur résultats en L1 et épreuves spécifiques. La pré-pro ne doit cependant pas être "enfermante". Elle doit allier Licence disciplinaire et maintien d'une culture générale qui permet de garder la possibilité de devenir PE,PLC ou PLP et/ou de se reconverter si le métier ne plait pas.

(suite P.8)

Si les études sont intéressantes, si les stages sont bien pris en charge, il n'y a aucune raison pour que tout pré-recruté n'ait pas envie de continuer à faire ce métier ! Nécessité de chiffrage également - quota de 10-20 % ?

Cette proposition ressemble au système EAP, mais totalement revu pour que ce soit de la vraie pré-pro permettant de réussir le concours.

- **Important : le cursus reste ouvert à d'autres étudiants se destinant au métier** : ceux-ci doivent bénéficier de bourses spécifiques de L1 à L3 (pas d'engagement sur 10 ans).

3^e étage de pré-recrutement en L3 pour entrer en master MEEF. (30 à 50%, ça peut dépendre des filières, nécessité de chiffrage également). De la même manière, le système reste ouvert à des non-pré-recrutés qui ne souhaitent pas encore s'engager 10 ans mais bénéficier de bourses spécifiques.

- **Dernier étage** : Il faut des pré-recrutements pour ceux qui sont déjà maîtrisés (ou non) en reconversion et souhaitent devenir enseignants. (ex : reconversion PE : 10% ; ingénieurs, techniciens en maths : 30% ?) Suivant leur cursus antérieur, ils n'intègrent pas le cursus au même endroit.

Dans tous les cas, c'est le pré-concours et le concours qui départagent et assure l'équité. Les pré-recrutés peuvent entrer et sortir du système jusqu'au bout. Les exigences sont formulées explicitement à chaque étape et la personne s'engage en connaissance de cause.

La réussite au concours et une formation de qualité comme aboutissement du processus.

Une personne qui poursuit ses études "normalement" réussira le concours "final" puisque les études sont en relation avec les exigences évaluées au concours. Les pré-recrutés peuvent être dispensés des épreuves d'admissibilité. Ce système relativise fortement la pression du concours. Il y a une régulation par les pré-recrutements successifs. Il est impératif de garder un concours équivalent en exigences (pas obligatoirement identique) à la fin du cursus de façon à garder une équité sur le territoire et un même niveau de recrutement quel que soit l'endroit où on enseigne.

Avec 50 à 80% de pré-recrutés, le concours peut être sans problème en fin de M2. Le cursus n'est pas fermé ni dévalorisant pour les étudiants qui ont d'autres masters et sont en reconversion. Outre ceux-là, il faut des préparations spécifiques.

Les pré-recrutements : revendication fédératrice

La FSU a longtemps été seule à revendiquer des pré-recrutements, aujourd'hui, la nécessité s'impose. Nous savons que le MEN cherchera à proposer un dispositif à minima, mais s'il acceptait, ne serait-ce qu'une seule modalité de pré-recrutement, ce serait un point d'appui à revendiquer avec les jeunes, les parents, les régions, etc. C'est donc enthousiasmant !

Quel que soit le système qui sera proposé, ce qui nous guidera : tendre vers le statut de pré-recrutés, un plus grand



quota de pré-recrutés, une meilleure rémunération, une meilleure articulation études/pré-pro, moins de temps sur le terrain, des épreuves de concours intelligentes, des prépa intégrées, etc. En bref, l'habituel du syndicalisme !

Les urgences : nécessité de travailler ensemble sur

- ➔ l'anticipation des besoins de recrutement
- ➔ le financement de la rémunération
- ➔ le financement d'une pré-pro

Autres mesures à explorer immédiatement :

- Etudier les possibilités d'embaucher des étudiants recrutés sur liste complémentaire à Paris et non encore recrutés.
- décaler les dates de concours des académies pour recruter hors académie (comme cela se faisait avant, contrairement à ce que dit la ministre) On pourrait aussi demander aux étudiants admissibles de cocher une case au cas où ils ne seraient pas admis " je fais le choix d'aller dans l'académie de Créteil ".
- Permettre aux EAP déjà embauchés de réussir le concours, les décharger de travail en établissement pendant l'année de M1 (sauf stage de pratique accompagnée) ; 4h maximum les autres années
- Allouer des bourses et des aides aux inscrits au concours 2015, pour qu'ils puissent se consacrer totalement à leurs études et réussir le concours 2015 dans de bonnes conditions. Faciliter les reconversions en permettant de concilier droits au chômage et reprise d'étude. Permettre à des contractuels enseignants étrangers d'être régularisés et à terme embauchés.
- Une décharge de service pour les contractuels et un plan de formation qui leur permette de réussir le concours (les plus anciens doivent se voir proposer un concours réservé).
- Ouvrir des droits aux étudiants étrangers (qui ne peuvent devenir fonctionnaires). Aider à régulariser ceux qui étaient enseignants dans leur pays

S'ajoutent à cela : une vraie revalorisation des salaires, une amélioration des conditions d'accueil et de logements dès la rentrée 2015, une réelle amélioration des conditions de formation initiale et continue, avec maxi un tiers de temps comme FS et le rétablissement d'un accompagnement à l'entrée dans le métier en T1 et T2.

Formation des enseignants : après le déni, les réactions au coup par coup ...Créteil comme laboratoire ?

Le ministère est pendant presque deux ans resté sourd à toutes les alertes, réagissant au coup par coup à tous les problèmes (mise en place dans l'urgence, proposition de parcours adaptés suites aux pétitions d'étudiants, assouplissement des critères pour être EAP) ou accusant les acteurs de résistance au changement, sans jamais s'attaquer aux questions de fond.

Aujourd'hui confronté à deux problèmes majeurs, la crise du recrutement à Créteil et l'insatisfaction des stagiaires, il propose deux très mauvaises solutions:

- Pour les stagiaires déjà titulaires d'un MEEF, il a émis l'hypothèse de supprimer purement et simplement la formation post-concours ! Les syndicats de la FSU ont réagi fortement. Le ministère a cédé, les stagiaires continueront à être

à mi-temps. Reste à leur proposer une formation de qualité.

- Pour Créteil, la mise en place du concours supplémentaire pour les PE qui peut momentanément aider à recruter davantage. Cependant les masters en alternance savent la formation avec l'entrée dans le métier en tant que contractuel, une formation très allégée et un concours spécial. En quoi cela peut-être permettre de résoudre l'échec scolaire ? Sous couvert de plan spécial pour la Seine-Saint-Denis, ces solutions sont dangereuses pour les élèves, la formation et l'avenir du métier. Il est évident qu'elles vont servir de laboratoire pour une nouvelle réforme globale, conçue au nom de la crise de recrutement et/ou de l'austérité.

Les contre-propositions FSU permettent de concilier des mesures d'urgence avec des mesures à plus long terme. Elles nécessitent d'être portées par tous et toutes.

Claire Pontais

PRÉRECRUTEMENTS : QUI A LE DROIT DE DEVENIR PROF ?

Est-ce que tu peux venir m'aider, s'il-te-plaît ? " Vous vous souvenez de cette campagne fort touchante du ministère de l'éducation nationale pour recruter des enseignant-e-s ?

Comment se fait-il qu'en janvier 2015, avec un chômage de masse, on soit obligé d'engager des campagnes de communication massives pour trouver des profs ?

Et qu'un poste sur cinq reste non pourvu aux concours du 2nd degré ?

Que se passe-t-il à l'université ? La massification de l'enseignement supérieur a entraîné une hiérarchisation des filières et une diminution de la part d'enfants d'ouvrier-e-s et d'employé-e-s dans les cursus les plus sélectifs. Les réformes néo-libérales appliquées à l'enseignement supérieur ont renforcé les inégalités. Le travail salarié de près d'un étudiant sur deux vient corroborer cette tendance : les étudiant-e-s des catégories populaires travaillent pour financer leurs études, ce qui rend plus maigres leurs chances de réussite.

Le mouvement syndical porte depuis des années la question de l'allocation d'autonomie pour permettre aux étudiant-e-s de financer leurs parcours, ce que leur origine sociale n'aurait pas forcément permis. Le SNES Créteil revendique également l'attribution d'une **allocation d'autonomie pour tou-t-es sous forme de pré-salaire**, permettant de cotiser pour la sécurité sociale et la retraite.

On vous répondra : " *Mais financer le parcours de tou-t-es les futur-e-s profs, c'est impossible !* " Pourquoi ce qui a existé dans les années 60 avec les IPES serait une hérésie aujourd'hui ? Au sein de ces Instituts de Préparation à l'Enseignement secondaire, les élèves-fonctionnaires étaient rémunéré-e-s 170% du SMIC pour étudier à temps plein !

Attirer les enseignant-e-s de demain vers le métier est urgent. Cela passera notamment par l'amélioration des conditions de travail et la revalorisation des salaires. Mais il

faut en parallèle financer les années d'études des volontaires. C'est ainsi que le SNES Créteil envisage l'accès au métier d'enseignant-e-s et de CPE, grâce à une formation de qualité n'utilisant pas les formé-e-s comme des moyens d'enseignement. Ouvrir les prérecrutements à hauteur de 80% des postes permettrait d'en faire la principale voie d'accès aux concours et ainsi de reconstruire une formation ouverte à tou-te-s. Cette démocratisation passera également par un prérecrutement précoce, en fin de première année de licence, car cette dernière représente une charnière dans le parcours des étudiant-e-s des catégories populaires.

Conjugée à la titularisation de tou-te-s les contractuel-le-s, en poste ou au chômage et sans condition de nationalité, la mise en place de prérecrutements permettrait d'en finir avec la précarité qui jalonne souvent les premières années d'exercice. Une logique qui va à rebours des dispositifs proposés par le ministère. Ni les Emplois d'Avenir Professeur, ni l'instauration d'un concours spécifique à l'académie de Créteil (un concours au rabais pour des étudiant-e-s travaillant à mi-temps devant les classes pendant leur première année de master et ne suivant que la moitié de la formation !) ne permettront de trouver des enseignant-e-s dont le département et l'académie ont cruellement besoin. Assurer l'autonomie intellectuelle des personnels passe par la volonté de ne pas en faire des exécutant-e-s appliquant des bonnes recettes apprises à la va-vite faute de temps.

Enseigner est un métier qui s'apprend et il faut pour cela bénéficier d'un prérecrutement. Il est fort dommage que Jean-Marc Ayrault, qui avait pu en profiter, ne s'en soit pas souvenu. Cette question est devenue centrale dans le débat sur le métier d'enseignant-e, continuons à mener campagne pour obtenir un dispositif permettant la démocratisation de l'accès au métier et par là-même de l'école dans son ensemble.

Romain Gentner

APPRENTISSAGE DANS LA FONCTION PUBLIQUE, MASTERS EN ALTERNANCE DANS L'ÉDUCATION NATIONALE UNE FAUSSE BONNE SOLUTION :

Nous avons pris connaissance du plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique présenté au Conseil Commun de la Fonction Publique le 14 avril 2015. Il a été précisé à la FSU, lors d'une audience au ministère le 15 avril, que serait expérimenté dans les académies de Créteil et de Guyane un dispositif d'alternance en M1 dans le cadre de ces mesures relatives à l'apprentissage dans la fonction publique.

Nous rappelons notre opposition à toute mesure qui amènerait les étudiants à être des moyens d'enseignement. Enseigner est un métier qui s'apprend par une formation universitaire et professionnelle ambitieuse. Nous exigeons une même formation, de qualité, pour tous les enseignants et sur tout le territoire.

La notion même de contrat d'apprentissage inscrit dans une filière de formation initiale relevant du droit privé, avec un contrat de travail et une rémunération régis par les dispositions du code du travail, préfigure des changements inquiétants dans le recrutement des personnels.

La situation de l'apprentissage n'est pas celle du pré-recrutement que nous revendiquons. Un pré-recrutement donne la priorité à la formation. Nous nous sommes adressés à la rectrice pour être sûrs que dans le dispositif proposé, ces personnels seront réellement en situation d'apprentissage

sans être en situation de responsabilité, ni de formation "sur le tas". **Nous avons alertés les éventuels étudiants susceptibles d'être intéressés des risques que présente cette mesure.**

Les postes proposés le sont " hors plafond d'emplois " prévu au budget de l'éducation nationale, ce qui pour nous signifie qu'il s'agit de personnels supplémentaires qui ne seront pas placés en responsabilité devant les élèves. Leur temps de stage doit être proche du temps actuel de pratique accompagnée pour être compatible avec une réelle formation universitaire et une préparation au concours.

Ayant connaissance de la possibilité de voir recruter uniquement dans le premier degré, uniquement à Créteil et en Guyane, plusieurs dizaines de personnes à la rentrée prochaine, nous mesurons que la crise du recrutement sert de prétexte à une nouvelle forme de recrutement, dont la généralisation est annoncée.

Par ailleurs, le contrat de travail proposé stipule que le maître d'apprentissage ne peut accueillir simultanément plus de deux apprentis. Qui seront les maîtres d'apprentissage dans le dispositif ? Nous revendiquons des emplois nouveaux et nombreux de PEMF, maîtres formateurs dont la charge de travail ne cesse de croître et relève parfois de l'impossibilité d'exercer. Les missions du maître d'apprentissage répertoriées dans le guide pratique à l'usage des services de ressources humaines sont suffisamment conséquentes pour ne pas venir en surplus de missions déjà exercée " sous tension " par des personnels en surcharge de travail. Les PEMF de Seine- Saint-Denis ont demandé et obtenu une audience le 8 avril 2015 auprès du DASEN sur la question de la surcharge de travail et sur les dysfonctionnements de la formation professionnelle des stagiaires, dysfonctionnements générateurs de souffrance au travail pour les stagiaires.

Nous mesurons à quel point toutes ces mesures seraient dangereuses à terme, car elles préfigurent une déréglementation sans précédent et des transformations de la formation initiale basée sur la rentabilité au détriment de la qualité du service public d'éducation.

François Cochain



SERVICE CIVIQUE : LES BONNES INTENTIONS AU SERVICE DE LA DÉRÉGLEMENTATION, CONTRE L'EMPLOI !

Sous couvert d'intégration et de réponse à des besoins réels dans les services publics, il est maintenant possible de travailler sans contrat de travail, de 24 à 35h hebdomadaire pour 573€ mensuels !

Aux Assises sur la mobilisation de l'Ecole pour les valeurs de la République, la Ministre a annoncé l'arrivée dans les écoles et les collèges de **5 000 Volontaires du Service Civique**, pour "développer l'accès à la culture, au sport, aux sciences", "accompagner les projets des élèves et des équipes éducatives" ou "contribuer à l'apaisement du climat scolaire".

Visant 170 000 jeunes en Volontariat dans l'année 2016 contre 35 000 en 2014, le Président de la République entend **doubler dès 2015 la capacité d'accueil** du Service Civique, pulvérisant l'objectif initial (y accueillir 1 jeune sur 7,5 chez les 16-25 ans).

Aux collectivités, associations et services publics - dont l'Ecole - de proposer des "missions" pour ces Volontaires, à engager pour 6 à 12 mois.

Aucune qualification particulière n'est exigée - d'où l'image du SC comme vecteur d'intégration et de cohésion sociale, voire de "lutte contre le décrochage scolaire". L'autre face du SC, c'est qu'il draine de nombreux jeunes qualifiés, en cours d'études ou dans l'attente d'un emploi - les plus "employables". Un reportage récent (1) montre cette diversité de profils.

Travailleurs pauvres, mais hors salariat

Les Volontaires reçoivent 106€ de l'employeur direct et 467€ de complément versé par l'Etat via l'Agence du Service Civique. Au total, l'indemnité atteint 573€, loin du seuil de pauvreté officiel (987€ pour une personne). Et c'est une indemnité, non un salaire, car un VSC, qui ne relève pas du Code du Travail mais du Code du Service National, ne signe pas de contrat de travail. Pour autant, il travaille de 24h à 35h par semaine voire davantage.

Coût du travail imbattable

Pour l'organisme qui l'emploie, quel que soit le temps de travail fourni, le coût est invariablement de 103€ par mois, versable en nature (tickets-repas...). Un VSC en école ou en collège, 24h X 4 semaines = 96h par mois pour 103€, coûte donc **1,07€ de l'heure**. Pour 35h, calculez....

Substitution interdite, mais déjà fréquente

Une visite sur le site de l'Agence du Service Civique montre que les "missions" d'ores et déjà proposées en milieu scolaire présentent des similitudes avec celles des AED, voire des CPE ou COP, mais aussi des CUI, des animateurs périscolaires... Anaïs, diplômée Petite Enfance, en SC dans une école maternelle de l'Aveyron, a les mêmes tâches et horaires que sa collègue Monique, ATSEM (2).

L'Agence s'avoue incapable de contrôler les dérives sur les 35 000 Services actuels, qu'en sera-t-il avec 170 000 Volontaires ?

Marianne Auxenfans

(1) Envoyé Spécial du 16 avril 2015 : http://www.francetvinfo.fr/replay-magazine/france-2/envoye-special/video-service-civique-les-engages-de-la-republique_879021.html

(2) ibidem, à partir de la 18e mn

