



INTERCO

CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
RAPPORT SUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATSEM
CONTRIBUTION DE LA FEDERATION INTERCO CFDT

Janvier 2017

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles connaissent une évolution et des changements dans leurs missions depuis la réforme des rythmes scolaires devenue réforme des rythmes éducatifs.

Ainsi, nombre d'entre eux sont sollicités pour des activités d'animation, que ce soit pour le périscolaire ou l'extrascolaire. Lesquelles peuvent impliquer des prises en charge de groupes d'enfants, seuls, en face à face public et la mise en œuvre de compétences et de responsabilités actuellement non prévus dans les missions de leur cadre d'emplois.

De longue date, les Atsem expriment un manque de considération et un besoin de reconnaissance. Ils se voient relégués à des tâches d'entretien rarement valorisées, alors qu'ils ont développé une réelle compétence grâce à leur implication, mais deviennent soudainement indispensables lorsqu'il s'agit d'aider, voire de seconder ou même de remplacer, les enseignants et pour faire le lien toute la journée avec les enfants et également avec les familles. C'est pourquoi, la réforme les a amenés à, plus encore, participer à mettre en œuvre des activités d'animation auprès des enfants, vécues comme plus valorisantes.

Pour la CFDT, il était nécessaire de travailler sur le cadre d'emplois des Atsem et sur leurs missions afin de sortir de l'illégalité dans laquelle les collectivités territoriales, donc les agents, se retrouvaient.

Ce, d'autant plus qu'une rénovation du CAP petite enfance, qui est leur diplôme et leur formation, était en cours. Or, revoir un référentiel de certification sans revoir les missions paraissait incohérent.

Ce travail de production d'un rapport sur le cadre d'emplois des Atsem, demandé constamment par la CFDT depuis de nombreux mois, sans cesse repoussé par d'autres dossiers ou intérêts (y compris syndicaux) est devenu urgent et c'est donc, malheureusement, dans l'urgence qu'il est traité au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et tardivement qu'il sera remis à la Ministre de la Fonction publique. Nous le regrettons car nous nous interrogeons sur la marge de manœuvre de la Ministre à quelques mois des élections présidentielles, alors que nous aurions eu tout le temps nécessaire pour agir réellement et concrètement en engageant ce travail en temps et en heure.

Pour autant, nous sommes certains que Madame la Ministre de la Fonction Publique sera attentive à la situation des Atsem et à la nécessité d'un changement rapide pour ce cadre d'emplois et pour les agents concernés.

Le réglementaire, le statutaire :

Un cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles constituent un cadre d'emplois de catégorie C.

On en compterait environ 60 000 en activité. La majorité, pour ne pas dire la quasi-totalité, sont des femmes.

Ils sont mis à la disposition de l'école maternelle par le maire de la commune ou le président de l'intercommunalité, qui est leur employeur, et se trouvent placés sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école.

Leurs missions dans les écoles maternelles ont évolué depuis la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires de 2013. Ils sont de plus en plus souvent amenés à encadrer et prendre en charge, dans certains cas seuls, des enfants et à être sur un versant d'animation. Néanmoins, sur le papier, dans les statuts/missions du cadre d'emploi, ce n'est pas prévu comme tel. En conséquence, non seulement les Atsem exercent des missions non prescrites par la réglementation, ce qui met les collectivités dans l'illégalité, mais ils expriment souvent qu'ils ne sont pas formés pour le faire.

Pour la CFDT, la question de la dénomination de ce métier ne se pose pas. Préciser « territorial » affirme leur lien hiérarchique avec le maire ou le président. Continuer à mentionner « spécialisés » participe de leur valorisation et conforte la spécificité de leurs compétences. Ne plus mentionner « des écoles maternelles » accélérerait la disparition du métier d'Atsem, ceux-ci étant petit à petit remplacés par des adjoints techniques ou sociaux ou d'animation, qui n'assurent pas les mêmes fonctions.

Par ailleurs, l'argument selon lequel cela multiplierait les possibilités de lieux de travail (dans les établissements d'accueil de jeunes enfants ou les centres de loisirs par exemple) donc des possibilités d'emploi ne tient pas puisqu'avec un CAP petite enfance (et souvent un Bafa) les Atsem peuvent déjà, si ils le souhaitent, le faire. Ce qui est bien différent de se le voir imposer par les employeurs !

Enfin, nombre de ces derniers reconnaissent la spécificité et la compétence des Atsem et les embauchent pour les déployer dans les écoles maternelles, auprès des jeunes enfants. Il faut, non seulement que cette intention continue mais qu'elle soit amplifiée.

Ce que propose la CFDT :

- Garder la dénomination Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles
- Préciser dans le décret les missions, les lieux de leur exercice et les responsabilités

Ce que dit le Code des communes

Article R*412-127 – « Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines.

Cet agent est nommé par le maire après avis du directeur ou de la directrice.

Son traitement est exclusivement à la charge de la commune.

Pendant son service dans les locaux scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice ».

Article R*414-29 – « Après avis du directeur ou de la directrice, le maire peut, dans les formes réglementaires, mettre fin aux fonctions d'un agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines ».

Il est à noter que les activités périscolaires, qui se déroulent dans les locaux scolaires, relèvent de la responsabilité des communes et pas de l'Education Nationale, donc sous l'autorité du maire ou président et pas du directeur d'école. Le Code des communes n'est donc plus adapté.

Ce que propose la CFDT :

- 1 poste d'Atsem par classe
- Toutes les sections de maternelles doivent bénéficier des services d'un Atsem
- Le Code des Communes doit être modifié pour prendre en compte les évolutions

Missions et fonctions :

Les missions principales actuellement inscrites dans le cadre d'emplois des Atsem selon le décret n°92-850 sont :

- l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation
- l'hygiène des jeunes enfants et la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

S'ajoutent des missions possibles qui relèvent de la surveillance dans les cantines, les centres de loisirs et de l'assistance aux enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés.

D'ores et déjà, les missions d'assistance et de surveillance étaient largement outrepassées en étant devenues des missions relevant plus encore de l'intervention pédagogique et de l'éducatif. Ce, avec, le plus souvent, l'assentiment des Atsem, ces fonctions auprès des enfants étant ressenties comme beaucoup plus valorisantes et valorisées. Et la réforme des rythmes éducatifs a accentué ces activités.

L'on peut identifier 3 types de fonctions exercées :

- Fonctions prévues dans le cadre d'emplois, non exercées seuls, pas de prise en charge seul des enfants, pas de face à face pédagogique :
 - Accueil des enfants
 - Assistance du personnel enseignant
 - Surveillance de la cantine, qui va souvent bien au-delà car un réel travail éducatif se fait
 - Surveillance de la sieste
 - Nouvelles Activités Périscolaires
 - Entretien des locaux et du matériel servant aux enfants
- Fonctions non prévues dans le cadre d'emplois, exercées seuls, avec prise en charge d'un groupe d'enfants, en face à face pédagogique :
 - Périscolaire et extrascolaire
- Autres fonctions :
 - Gestion d'argent public (cantine, coopérative...), certains Atsem sont régisseurs de recettes
 - Depuis la rentrée 2016, des Atsem assurent la sécurité devant l'école, à l'accueil et il est même demandé à certains de vérifier les sacs des parents. Des protocoles sont signés. Le ministère de l'Education Nationale a fait une instruction. Il est à craindre que cette activité contextuelle perdure.

Concernant les missions d'entretien, d'hygiène, de propreté, les Atsem ont développé, au fil des années, une réelle et essentielle expertise. Malheureusement, celle-ci n'a pas été suffisamment reconnue et considérée, les Atsem se sentant souvent traités comme des « dames pipi » ou comme les agents se retrouvant à faire tout ce que les autres personnels ne veulent ou ne peuvent pas faire.

A ce jour, il est constaté que la mission d'hygiène, confiée à des personnels moins bien formés, voire externalisée, devient problématique, les locaux sont moins propres et cela favorise le retour de maladies disparues (comme la gale par exemple).

Il est donc regrettable que cette compétence ne soit pas traitée et valorisée à sa juste valeur, ainsi que les personnels qui l'exercent. Le risque, au final, est la perte de cette compétence.

Ce que propose la CFDT :

- Garder la notion d'assistance aux enseignants et ajouter la collaboration avec les personnels d'animation
- Préciser qu'ils participent à un collectif éducatif et, à ce titre, qu'ils font partie intégrante de la communauté éducative, ce pas uniquement « pour les points qui les concernent » comme indiqué actuellement dans le texte
- Valoriser la mission d'hygiène des jeunes enfants et la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

Diplôme et formation :

La rénovation du CAP petite enfance

Le diplôme du CAP Petite enfance a été créé en 1991 (arrêté du 4 octobre 1991) afin de donner une formation qualifiante aux ATSEM.

Ce diplôme est certifié par le Ministère de l'Education Nationale. Il relève du niveau V et le restera.

Le CAP Petite enfance donne accès aux métiers d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM), d'assistant maternel (employé par une collectivité territoriale, une association ou un particulier employeur) et d'intervenant auprès d'enfants en Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE).

Le détenteur du CAP Petite enfance est un professionnel qualifié pour répondre aux besoins fondamentaux de l'enfant et contribuer à son développement, son éducation et sa socialisation. Il assure également l'entretien et l'hygiène des différents espaces de vie de l'enfant.

Selon le Répertoire National des Certifications Professionnelles, il exerce 6 types d'activités principales :

- Accueil et garde des enfants (pour la CFDT, ce terme de « garde » ne convient pas, il est à remplacer par accueil)
- Accueil, information, conseil des parents
- Aide à la prise des repas, aux soins d'hygiène corporelle à partir d'observations et de consignes
- Aide à l'acquisition de l'autonomie et contribution à l'éducation (vestimentaire, alimentaire, motrice)
- Participation au développement affectif et intellectuel par des animations de jeux et d'activités socio-éducatives
- Entretien courant et hygiène des locaux, des équipements et du matériel.

La rénovation en cours :

Le référentiel de certification s'articule autour :

- d'un premier bloc de compétences communes mises en œuvre quel que soit le contexte d'exercice professionnel : en école maternelle, en établissement d'accueil collectif (pour jeunes enfants ou en accueil collectif pour mineurs), à domicile ;
- d'un deuxième bloc de compétences spécifiques à l'école maternelle ;
- d'un troisième bloc de compétences spécifiques à l'accueil au domicile.

Les compétences communes de réalisation sont l'animation d'activités, la mise en place d'espaces d'expérimentation des enfants et les soins quotidiens.

Les compétences spécifiques aux écoles maternelles sont : l'assistance pédagogique, les activités de remise en état de propreté des locaux.

La CFDT a participé activement au travail mené par le ministère de l'Education Nationale en lien avec celui de la Cohésion Sociale. Un groupe de travail pluridisciplinaire s'est réuni pendant plusieurs mois, a audité nombre de professionnels et de représentants des secteurs de travail concernés par ce diplôme, fait l'état des lieux de la nature des activités exercées et des contextes d'interventions, analysé des fiches de postes, diffusé et analysé un questionnaire, recueilli des contributions, élaboré des propositions.

Les constats qui ont été faits sont que la formation est jugée insuffisante par les employeurs comme par les agents et qu'il faut donc renforcer certaines compétences (exemples : gestion de groupes, positionnement professionnel, prise en compte de l'évolution de la famille, prise en charge des enfants en situation de handicap...), ce, plus spécifiquement, suivant les secteurs d'intervention des titulaires du CAP. Ainsi, pour les écoles maternelles, cela concernera les activités éducatives pour le développement des enfants, activités à proposer sous la responsabilité des enseignants et les relations avec ces derniers. Le contenu de la formation doit aussi évoluer pour répondre aux besoins actuels des jeunes enfants.

Ces réflexions se sont appuyées sur les travaux de Madame Giampino qui avait été mandatée par la Ministre Laurence Rossignol. Ce rapport sur le développement et l'accueil du jeune enfant et la situation des personnels a été présenté au printemps 2016.

Le travail doit également prévoir de favoriser les passerelles avec les autres diplômes ou métiers ou fonctions, aides-soignantes, auxiliaires de puériculture, adjoints d'animation, agents de maîtrise pour ne citer que la catégorie C. Pour cela, il faut identifier des compétences communes. Un accès à la catégorie B doit aussi être facilité.

L'accès à la formation

Les Atsem expriment souvent leur difficulté à pouvoir partir en formation. Soit ils n'obtiennent pas l'autorisation de s'absenter de l'école pendant le temps scolaire, soit il n'y a pas de formation pendant les vacances scolaires, voire il leur est demandé de rattraper les heures où ils se sont absentés pour aller en formation. Il est même courant de les culpabiliser de s'absenter, au motif que cela déstabiliserait tant les enfants que l'organisation du travail et même les autres personnels avec lesquels ils travaillent !

Pourtant, les Atsem ont des souhaits et besoins de formation légitimes, pour renforcer et augmenter leurs compétences, que ce soit en matière d'hygiène, d'animation, de connaissance de l'enfant, de parentalité mais aussi de tutorat (des Atsem accompagnent des stagiaires notamment préparant le CAP petite enfance), d'encadrement (des Atsem sont référents voire encadrants d'autres collègues).

Comme pour tous les agents, leur droit à la formation doit être respecté. Ceci relève tant de la

gestion des ressources humaines que d'une volonté des élus employeurs.

Ce que la CFDT propose :

- Rappeler que les plans de formations concernent aussi les Atsem
- Favoriser les formations en intra
- Travailler sur l'organisation du travail pour permettre les départs en formation et les remplacements
- Favoriser (voire rendre obligatoire) l'accès à la formation continue
- Accentuer les formations sur le handicap, le tutorat, l'encadrement
- Accentuer la formation à l'animation, en accédant au moins au Brevet d'aptitude aux Fonctions d'Animation (BAFA) ou au Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)

Recrutement et déroulement de carrière :

La carrière des Atsem, qui se déroulait sur 2 grades et sur les échelles 3 et 4 a été améliorée en 2006 avec un déroulement sur les échelles 4, 5 et 6 de rémunération.

Avec l'entrée en vigueur du Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations, les Atsem dérouleront, à partir de 2017, leur carrière sur le grade d'Atsem principal de 2^e classe et l'échelle C2 et sur le grade d'Atsem principal de 1^{ère} classe et l'échelle C3.

Il serait donc faux de dire que leur déroulement de carrière ne s'est pas amélioré.

Pourtant, l'accès par la voie du concours reste un « parcours du combattant » tant le nombre de postulants est exponentiel par rapport au nombre de postes. Ceci est principalement du fait des collectivités qui ne déclarent pas d'ouvertures de postes alors même qu'elles reconnaissent la compétence des Atsem. La conséquence est un relèvement du niveau de concours et des notes qui n'est pas en adéquation avec ledit concours.

De même, le développement des fonctions d'animation, d'accueil d'enfants différents ou porteur de handicap, d'encadrement/le tutorat n'est pas reconnu.

L'objectif majeur reste la professionnalisation des personnels.

Ce que propose la CFDT :

- Faciliter l'accès externe au cadre d'emplois avec un concours sur titre (le CAP petite enfance)
- Faciliter l'accès au cadre d'emplois en favorisant et même en créant un droit à la VAE, conduisant à pouvoir passer le concours sur titre
- Faciliter les passerelles vers d'autres filières, notamment l'animation, et d'autres catégories
- Créer une Nouvelle Bonification Indiciaire pour l'accueil d'un enfant porteur de handicap
- Permettre un accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise pour les Atsem qui encadrent, sont référent ou tuteur

Temps de travail :

Le temps de travail des Atsem est très souvent annualisé. Parfois dans l'incompréhension et l'interprétation la plus totale, par exemple sur la question des vacances scolaires où ils travaillent peu ou pas...en compensation de semaines scolaires où ils effectuent 42h. Il leur est demandé de redonner des heures d'absence pour cause de formation ou de maladie. Toutes ces problématiques doivent être réglées par les ressources humaines, en respect de la réglementation.

D'autres questions sont à traiter et des réponses à apporter quant aux temps d'habillage et déshabillage, aux sorties scolaires, au temps de réunions, de concertation, de préparation des activités.

Enfin, la question des temps non complets mais aussi des emplois fractionnés est cruciale, ces temps de travail ne permettant pas, entre autre, aux agents d'avoir des retraites complètes. Pour la CFDT, la priorité est de construire des emplois à temps complet et stables.

Ce que la CFDT propose :

- Les temps d'habillage/déshabillage doivent être reconnus comme du temps de travail effectif
- Les temps de sorties scolaires doivent relever du volontariat et être décomptés en temps de travail effectif
- Les temps de réunions, de concertation, de service, avec les enseignants, les équipes d'animation doivent être reconnus comme du temps de travail effectif
- Les temps de préparation des activités doivent être reconnus comme du temps de travail effectif
- Un travail sur la résorption de la précarité doit se faire, avec des engagements des collectivités territoriales pour embaucher des Atsem à temps complet, y compris en étudiant les possibilités de mutualisations
- Des garanties individuelles et collectives permettant un parcours professionnel sécurisé doivent être instituées

Santé au travail :

Dans l'environnement professionnel des Atsem, les contraintes de travail sont nombreuses et doivent être traitées. De la fatigue au bruit en passant par les problèmes physiques dus à la station debout prolongée, au portage des enfants, au ménage, aux différentes postures, aux gestes répétitifs..., les problèmes de santé sont à prendre en considération.

Pour autant, la solution n'est pas, pour la CFDT, de déclarer ce métier comme relevant de la pénibilité, ce qui motiverait la catégorie active de retraite donc un départ anticipé.

Les Atsem sont attachés à leurs missions et les apprécient et ils souhaitent légitimement travailler dans les meilleures conditions possibles.

A ce titre, les demandes qui leurs sont faites d'assurer la sécurité de l'école, y compris en se postant à l'entrée pour accueillir les enfants et empêcher les parents de rentrer voire de fouiller les sacs des parents sont inacceptables et créatrices de stress. Les Atsem ne sont pas des agents de sécurité publique et pas habilités à exercer ces fonctions.

Il en est de même des demandes qui leurs sont faites de piqures aux enfants diabétiques en cas de problème. Cette démarche de soin relève du médical et, là encore, les Atsem ne sont pas habilités à l'exercer.

Toutes ces problématiques posent la question de la responsabilité collective et individuelle et doivent être traitées, en lien avec l'Education Nationale voire le Ministère de l'Intérieur.

Par ailleurs, la CFDT réaffirme que les taux d'encadrement des enfants dans le cadre des activités périscolaires, expérimentés de manière assouplie depuis 2013 et entérinés en août 2016 participent de la dégradation des conditions de travail, des conditions d'accueil des enfants et de leur sécurité.

Enfin, les questionnements et inquiétudes des agents portent également sur les possibilités de seconde (voire troisième) carrière.

Ce que propose la CFDT :

- Travailler aussi sur l'anticipation et la prévention plutôt que presque exclusivement sur la réparation
- Travailler sur l'ergonomie dans les écoles, en lien avec l'Education Nationale
- Les missions des Atsem doivent être centrées sur la mise en état de propreté des matériels et locaux servant aux enfants, donc pas de « gros » ménage
- Travailler sur les troubles musculo squelettiques, les risques psycho sociaux, les gestes et postures
- Un travail spécifique doit être fait sur le bruit, réel élément de pénibilité
- L'obligation d'établir des DUERP, où les écoles ne sont pas oubliées, doit être respectée. En tant que de besoin, cette question devra être traitée avec l'Education Nationale
- Les taux d'encadrement doivent revenir à 1 pour 10 enfants y compris à la cantine
- Les questions de responsabilités doivent être clairement traitées, définies, réparties

La double hiérarchie :

Il n'est pas inutile de rappeler que les Atsem sont des personnels territoriaux. Leur employeur est un maire ou un président et il n'y a pas de lien de subordination avec les enseignants.

Néanmoins, une partie des activités de travail se déroulant auprès et sous l'autorité des enseignants, il convient qu'elle se fasse dans les meilleures conditions.

C'est ainsi que la prise en charge, seuls, d'un groupe d'enfants, soit pour occuper les enfants en l'absence de l'enseignant, soit pour décliner la même activité que l'enseignant qui se trouverait, avec une autre partie de la classe, dans d'autres locaux ne relève pas des fonctions des Atsem. Ceux-ci ne peuvent pas non plus remplacer un enseignant absent.

Ce que propose la CFDT :

- Les missions des Atsem doivent être clairement redéfinies suite à la réforme des rythmes éducatifs et elles doivent être respectées
- Le Code des Communes doit être modifié afin de préciser qu'il n'y a pas de lien hiérarchique entre directeurs d'écoles et Atsem, entre enseignants et Atsem mais un lien fonctionnel
- L'établissement de chartes de fonctionnement, de travail et de responsabilités, établies entre les communes et les écoles, avec consultation des Atsem et avis du Comité Technique, favorisent un travail en bon entendement et sont à développer

Conclusion

En 2013, la CFDT Interco avait procédé à une enquête auprès de plus de 5600 Atsem qui ont pu parler de leur métier, leurs missions.... Tous les éléments positifs comme à améliorer étaient déjà présents et fortement exprimés. Ils se sont exacerbés avec la réforme des rythmes éducatifs.

Il est urgent de procéder, en parallèle de la rénovation du CAP petite enfance, à une rénovation de leur cadre d'emplois et notamment de leurs missions. Afin que ces dernières soient en adéquation avec les besoins des collectivités territoriales qui veulent un travail de qualité, tout en répondant aux besoins des agents qui souhaitent légitimement être reconnus et valorisés.

Enfin, la question de la mixité doit être traitée. Ce métier, comme tous les métiers de la petite enfance, n'est pas réservé qu'aux femmes. Travailler auprès des jeunes enfants est autant une compétence masculine que féminine et l'intérêt d'équipes mixtes n'est plus à démontrer. Ceci est d'ordre sociétal et nécessite sans nul doute la mise en œuvre d'une politique volontariste, tant familiale que sociétale et éducative ainsi qu'un travail sur les préjugés.