

Monsieur le Président,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames, Messieurs,
Chères collègues,

J'ai le plaisir de vous présenter le rapport portant sur les Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM).

Les agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont des agents territoriaux qui ont un rôle éducatif auprès des enfants de 2 à 6 ans. Bien qu'appréciés par les familles et plus particulièrement par les parents qui leur sont souvent très reconnaissants, les ATSEM subissent depuis quelques années une véritable mutation de leurs missions.

En effet, la réforme des rythmes scolaires et le développement légitime des politiques publiques d'éducation ont sensiblement élargi le rôle et le champ d'intervention des ATSEM.

Dans le même temps, leur conditions de travail et leur déroulement de carrière se sont fragilisées compte-tenu de l'imprécision voire de l'absence de cadre réglementaire en matière de taux d'encadrement par classe, d'interventions floues sur certaines tâches et d'encadrement de groupes d'enfants dans la classe de maternelle et pendant le temps périscolaire.

Par ailleurs, la loi d'orientation et de programmation pour la rénovation de l'école a conduit les collectivités territoriales, compte tenu de la baisse des dotations de l'Etat, à mutualiser leurs ressources afin de répondre aux besoins éducatifs émergents de la réforme des rythmes scolaires. Ces évolutions ont eu un impact sur les conditions d'emploi des agents chargés de la mise en oeuvre des politiques éducatives dans les collectivités territoriales.

Ainsi, le champ d'intervention des ATSEM s'est élargi au temps périscolaire conduisant parfois à des difficultés de gestion et d'organisation du travail.

De fortes insatisfactions sont apparues parmi les agents désireux de bien faire leur travail mais également demandeurs de plus de reconnaissance et de considération à hauteur de la valeur réelle de leurs missions.

La CFDT et la CGT ont conduit chacune une enquête afin d'interroger les ATSEM sur leurs conditions d'emploi et de travail et les impacts sur la santé. Vous trouverez les résultats en annexe du rapport.

Par ailleurs, un collectif « ATSEM de France » s'est constitué et a interpellé la Ministre de la Fonction publique.

Hier, comme le 14 décembre 2016, les ATSEM étaient massivement mobilisées dans toute la France pour faire entendre leurs revendications.

Au regard de ces éléments de contexte, il paraissait nécessaire qu'une réflexion soient conduite dès que possible afin de questionner les missions, faire évoluer le cadre d'emplois des ATSEM et prendre en compte les nouvelles fonctions exercées.

En 2014, le rapport intermédiaire du Conseil supérieur sur les rythmes scolaires avait déjà précisé que les ATSEM étaient amenés à délaissé une partie des missions d'entretien qui leur incombent dans le cadre de la définition statutaire de leurs missions et, parfois, à suppléer les animateurs dans leurs fonctions.

Par ailleurs, en 2016, le rapport du Conseil supérieur sur la filière Animation avait mis en évidence la nécessité d'une intervention cohérente entre les acteurs éducatifs compte tenu notamment du développement des projets éducatifs locaux.

Malgré l'étude de nombreux décrets PPCR et la poursuite en parallèle d'auto-saisine sur la catégorie A, la Formation spécialisée n°3 chargée des questions statutaires s'est attachée dès septembre 2016 à interroger les missions principales et les fonctions actuelles des ATSEM afin d'une part d'en préciser les limites et d'autre part, détailler les problématiques générales à partir de constats. Le Centre de gestion du Rhône (69) a apporté certains éléments sur l'environnement professionnel. Le Centre interdépartemental de la Grande Couronne a permis de produire des éléments sur les concours. Avec l'accord de son Président, les membres de la Formation spécialisée n°2 portant sur les questions de formations et de concours ont été invités à nos travaux. Chaque sujet a fait l'objet d'un débat et de multiples propositions.

Si les délais pour réaliser ce rapport étaient contraints, les problématiques nombreuses et les situations professionnelles très diverses d'une collectivité à une autre, la qualité des échanges et des interventions très qualitatives dès la première réunion ont néanmoins permis de cerner l'évolution des missions, détailler les tâches et les pratiques mais également de mesurer le dévouement et le professionnalisme des ATSEM malgré un environnement professionnel de plus en plus complexe.

Les ATSEM représentent 54 436 agents territoriaux qui occupent principalement des missions d'assistance à l'enseignant et de surveillance des enfants. 5312 ATSEM sont des contractuels, soit environ 10% des effectifs. Sur ces 5312 ATSEM contractuels, 41 % sont affectés sur un poste vacant et 29,4% sont des remplaçants.

Actuellement, les ATSEM sont des professionnels de la petite enfance qui assument une triple fonction éducative, d'assistance à l'enseignant, d'entretien des locaux et du matériel pédagogique. Même s'il est peu reconnu et visible, leur rôle éducatif est complémentaire de celui des enseignants et les tâches qu'ils assurent sont essentielles au bon fonctionnement des écoles maternelles.

Suite à l'analyse des missions et des fonctions, plusieurs constats et problématiques ressortent de la situation statutaire et professionnelle des ATSEM. Je veux vous en citer les principaux :

- **Une augmentation des tâches des ATSEM hors cadre réglementaire**
- **L'existence de chartes ou règlements internes pour préciser les « zones floues » de responsabilités entre l'école et la collectivité territoriale**
- **Un taux par classe et un taux d'encadrement des enfants lors de la pause méridienne différents selon les collectivités**
- **Une assistance à l'enseignant réduite à des tâches d'exécution sur le temps scolaire en contradiction avec une intervention éducative avec des tâches pédagogiques sur le temps périscolaire**
- **Une fonction éducative pas suffisamment valorisée sur l'ensemble des temps de la journée de l'enfant**
- **De nouvelles fonctions qui ne sont pas reconnues dans le cadre d'emplois (tuteur, formateur, régisseur)**
- **Une responsabilité hiérarchique et fonctionnelle qui peut être source de confusion dans les responsabilités et génératrice de conflits notamment entre les personnels territoriaux et les enseignants**
- **Un accès réduit à la formation compte tenu de la difficulté de remplacement des ATSEM**
- **Un déroulement de carrière réduit au premier grade pour 60% des ATSEM**
- **Un nombre insuffisant de postes ouverts et une quotité insuffisante de postes pourvus par la voie du concours interne**
- **Un nombre important de « faisant fonctions » et de contractuels**
- **Une exposition quotidienne à des risques professionnels et au bruit impactant la santé au travail**

Fort de cette analyse, la Formation spécialisée propose 33 propositions visant à améliorer la situation. Elles se déclinent selon six thématiques : missions, déroulement de carrière, formation, con-

cours, environnement professionnel et reclassement. Vous trouverez la liste 33 des propositions en annexe.

Pour les missions du cadre d'emplois, il s'agit principalement de clarifier le champ d'intervention, de revaloriser les nouvelles missions notamment éducatives et d'améliorer les conditions de recrutement, de qualification et d'emploi :

- **Reconnaître dans le cadre d'emplois les missions éducatives des ATSEM.**
- **Différencier la fonction d'entretien des ATSEM de celle des adjoints techniques.**
- **Reconnaître la fonction de tuteur et de formateur dans les missions du cadre d'emplois.**
- **Intégrer les fonctions de régisseurs dans les missions d'ATSEM.**
- **Accorder une NBI aux maîtres de stages et aux tuteurs.**

Pour la formation et les concours, il s'agit principalement de renforcer la formation au concours, mais également la formation au cours de la carrière, la formation professionnelle notamment dans un cadre partagé avec l'Education nationale mais aussi pour réduire les risques professionnels. Il s'agit aussi d'améliorer les conditions de réussite au concours en interne. Pour en citer les propositions essentielles :

- **Prendre en compte dans le référentiel de formation et le référentiel de compétences du CAP Petite enfance l'évolution des missions des ATSEM notamment en matière d'autonomie pédagogique et d'encadrement de groupes d'enfants.**
- **Renforcer les formations de préparation à la VAE.**
- **Renforcer la formation de préparation au concours.**
- **Augmenter la durée obligatoire de la formation de professionnalisation au premier emploi à 5 jours.**
- **Créer les conditions pour permettre une participation réelle des ATSEM aux actions de formation.**
- **Développer les actions de formations communes entre les agents territoriaux et les enseignants.**
- **Renforcer les actions de formation dans les domaines des gestes et postures, la manipulation des produits chimiques et les risques infectieux.**
- **Organiser le concours d'ATSEM le même jour dans tous les centres de gestion.**
- **Rétablir une épreuve d'admissibilité afin de permettre une meilleure sélection des candidats.**
- **Modifier de manière transitoire la quotité des postes à pourvoir : 30% pour le concours externe, 60% pour le concours interne.**
- **Créer les conditions favorables pour la préparation aux concours de catégorie B.**

Pour la carrière et le reclassement, il s'agit de modifier certaines conditions du déroulement de carrière et l'accès à la fonction publique territoriale :

- **Faciliter l'accès en catégorie B pour les ATSEM selon des conditions d'ancienneté et de qualification.**
- **Définir des mesures transitoires visant à intégrer les faisant fonctions.**
- **Réaliser une étude pour faire le bilan des intégrations dans le cadre d'emplois en application de la Loi Sauvadet.**
- **Favoriser le détachement et l'intégration directe dans les autres filières.**
- **Favoriser le reclassement en catégorie C dans les autres filières dont la filière animation et la filière sociale.**

- **Renforcer les actions de prévention dans le cadre du document unique.**

Enfin pour l'environnement professionnel, il s'agit soit de fixer un taux réglementaire pour un certain nombre de situation professionnelles, soit de définir les conditions favorables à la coopération afin de garantir la qualité d'intervention sur l'ensemble du temps de travail des ATSEM :

- **Fixer un taux d'encadrement d'un agent territorial spécialisé des écoles maternelles**
- **Etablir une étude conjointe avec l'Education nationale pour définir un cadre réglementaire adapté**
- **Engager une mission avec les ministères concernés et les employeurs publics visant à traiter des enjeux des politiques publiques d'éducation et d'enseignement.**
- **Prévoir la reconnaissance dans le cadre d'emplois d'un temps de réunion en commun à l'école entre agents territoriaux et enseignants.**
- **Considérer comme du temps de travail effectif : l'habillement, le temps de déplacement, la préparation des activités, les activités organisées hors du temps scolaire.**
- **Préciser dans le cadre d'emplois la responsabilité hiérarchique exclusive de l'autorité territoriale et la responsabilité fonctionnelle du directeur d'école.**
- **Réaliser une étude sur la réalité du temps de travail des ATSEM visant à mesurer les incidences sur les conditions de travail.**

Certains considéreront peut-être que ces propositions ne vont pas assez loin ; d'autres considéreront que toutes les problématiques n'ont pas été étudiées. Il est vrai que le cadre d'emplois est composé à 99,7% de femmes et que des mesures d'incitation à la mixité contribueraient à lutter contre les stéréotypes. En tout état de cause, ce rapport propose des solutions d'ensemble et permettent de répondre aux problématiques générales et immédiates liées à la complexité de l'environnement professionnel et à l'hétérogénéité des pratiques tout en répondant aux légitimes aspirations des personnels de poursuivre une carrière et de bénéficier d'une évolution professionnelle en catégorie C ou en catégorie B.

Je tiens à remercier les organisations syndicales et les employeurs territoriaux pour leur expertise et la pluralité des expressions. Je remercie également le directeur général pour sa disponibilité, les chargés d'étude et le secrétariat du Conseil supérieur pour l'exemplarité de la gestion administrative et la réalisation des comptes rendus tout au long des six réunions qui se sont succédées entre septembre 2016 et janvier 2017.

Comme vous l'aurez compris, ce rapport n'a pas la prétention de tout régler. En effet, il est indéniable que certaines problématiques impliquent d'autres chantiers dans le cadre de l'évolution probable et future des politiques publiques d'éducation et d'enseignement. En effet, un certain nombre de pratiques mais aussi la tendance actuelle à stigmatiser les fonctionnaires questionnent sur la volonté générale des pouvoirs publics à donner les moyens nécessaires. Or, il s'agit, de mon point de vue, de garantir sur le long terme la qualité des politiques éducatives dévolues aux collectivités territoriales.

L'intervention du local au fil des ans s'est professionnalisée, crédibilisée, elle a été maintes fois appréciée. Elle doit être davantage légitimée, reconnue officiellement. Elle ne doit pas aggraver les inégalités territoriales mais au contraire les réduire. C'est un sujet complexe que représente la place du local dans un système public d'éducation nationale, un vaste sujet aussi qui nécessite des réponses claires pour garantir l'avenir des générations futures.

En tout état de cause, en vous invitant à donner un avis favorable à ce rapport, j'invite les membres du Conseil supérieur à créer les conditions pour une évolution rapide du cadre d'emplois des

ATSEM, une catégorie d'agents territoriaux faut-il le rappeler composé presque exclusivement de femmes, dont le travail quotidien au service des enfants et des familles, contribue à la transmission des valeurs éducatives et favorise la cohésion sociale.

Jésus DE CARLOS
Président de la FS3

CSFPT, Séance plénière
le 2 février 2017