



ATSEM EN COLÈRE ATSEM MOBILISÉ.E.S

LE GOUVERNEMENT NE
VEUT PAS RECONNAÎTRE
NOS QUALIFICATIONS !

PETIT RAPPEL SUR UNE HISTOIRE D'ATSEM...

→ **Avant 1984**, du temps du Code des Communes, les ATSEM étaient déjà sous-rémunérées et étaient des agents communaux corvéables à merci.

→ **En 1984**, à la création du Statut, les agents des écoles dépendent de la filière technique (agent d'entretien, agent d'entretien qualifié).

→ **En 1992**, à la création de la filière médico-sociale, les agents d'entretien faisant fonction d'ASEM deviennent ATSEM (Agent territorial spécialisé des écoles maternelles). Elles sont classées à l'échelle 3 de rémunération et peuvent prétendre à passer à l'échelle 4 (ATSEM 1^{re} classe) au bout de 10 ans, mais leur cadre d'emplois est soumis à un quota d'avancement de 15 %, le plus bas de la Fonction publique territoriale (bloquant la quasi-totalité des agents à l'échelle 3 sur toute leur carrière).

→ **En 1995**, la loi introduit le CAP Petite Enfance et le concours sur titre pour la reconnaissance des fonctions d'ATSEM.

→ **En 2006**, suite à un accord minoritaire, l'échelle 3 disparaît et l'échelle 6 est créée (ATSEM Principal de 1^{re} classe) en « balayant » toute l'ancienneté des agents.

Exemple : Contrairement aux autres cadres d'emplois, un-e ATSEM avec 15 ans d'ancienneté en 2006 redémarre sa carrière à l'échelle 4 comme un-e ATSEM recruté-e la même année. Elle devra attendre 6 ans minimum pour accéder à l'échelle 5, puis 4 ans minimum pour accéder à l'échelle 6... Tout dépend des ratios mis en place par les collectivités, ces ratios étant propres à chaque commune et pouvant varier de 0 à 100 % !

LE 15 NOVEMBRE 2017, LE GOUVERNEMENT A PRÉSENTÉ AU CSFPT :

UN PROJET DE DÉCRET PORTANT SUR LE STATUT PARTICULIER DES ATSEM

→ POUR LA CGT, LES MISSIONS ÉDUCATIVES
NE SONT PAS RECONNUES

Le gouvernement n'a pas voulu prendre en compte les revendications des ATSEM et les changements de missions depuis la réforme des rythmes scolaires. **Pourtant, en cohérence avec le rapport du CSFPT, la CGT a déposé plusieurs amendements visant à :**

Pour les missions :

- faire reconnaître le rôle éducatif, la fonction pédagogique des ATSEM et la coordination d'équipe d'ATSEM ;
- rendre secondaire la mission de propreté des locaux puisque dans les collectivités les ATSEM ne le font plus et certains employeurs en abusent pour faire laver l'école !

Pour clarifier les conditions d'emplois :

- Faire reconnaître l'encadrement de groupes d'enfants sur le temps scolaire et périscolaire.
- Un taux d'encadrement soit d'une ATSEM pour 15 enfants par école, soit d'une ATSEM pour 24 enfants par école (puisque'il existe une norme d'encadrement d'enseignant par élève et par école).
- Supprimer le mot sécurité qui porte à confusion
- Faire reconnaître la fonction pédagogique du matériel dont les ATSEM assurent l'entretien.
- Participer aux réunions qui concernent les ATSEM (notamment les conseils d'école...).
- Remplacer le mot surveillance par encadrement d'enfants (on n'est plus en 1960 !)
- Remplacer le mot cantine par restauration scolaire (seul amendement accepté par le gouvernement).

Avec l'appui de la CFDT et du rapport de l'Éducation nationale, le gouvernement a préféré ne pas reconnaître les missions éducatives et considère que l'entretien des locaux demeure une mission principale des ATSEM.

CONCLUSION

Les revendications des ATSEM n'ont pas été prises en compte. Il n'y a pas de réelles avancées et le gouvernement se contente de toiletter la mission d'assistance aux enseignants en proposant d'écrire : « elles concourent à la mise en œuvre des activités pédagogiques sous l'assistante de l'enseignant ».

RÉSULTATS DU VOTE SUR LE TEXTE

La CGT a voté contre. FO et l'UNSA se sont abstenues. La CFDT, la FA-FPT et les employeurs publics ont voté pour.

UN PROJET DE DÉCRET PERMETTANT AUX ATSEM D'ACCÉDER SOUS CONDITIONS :

- Au cadre d'emploi d'agent de maîtrise avec spécificité « accueil, hygiène et propreté des locaux ».
- Au cadre d'emploi d'animateur territorial — catégorie B par concours interne.

Première possibilité :

■ **Accéder au cadre d'emploi Agent de maîtrise (C) par un concours avec spécialité**

Cette possibilité a été demandée par la CFDT et le ministère de l'Éducation nationale. La CFDT affirme, avec le gouvernement et les employeurs publics, que la mission de nettoyage des locaux est une mission principale des ATSEM. La CFDT identifie même cette dimension comme une « expertise du métier », ce qui justifie le maintien des ATSEM en catégorie C (Agent de maîtrise).

ANALYSE

C'est une « vraie fausse solution ». Les ATSEM qui réussiront le concours d'agent de maîtrise risquent fortement d'être bloqué-e-s dans le grade, sans perspective d'évolution en catégorie B. À cela s'ajoute le risque de voir les employeurs nommer au grade d'agent de maîtrise des adjoints techniques en lieu et place des ATSEM remplissant les conditions pour accéder à ce grade.



REVENDEICATION CGT

Nous revendiquons depuis longtemps que les agents de maîtrise intègrent la catégorie B.

Deuxième possibilité :

■ Accéder au cadre d'emploi d'animateur territorial (B) avec un concours spécial

Actuellement, les ATSEM sont enfermé-e-s tout au long de leur vie professionnelle en catégorie C, sans perspective de carrière.

Ainsi, fortement défendu par la CGT, un concours interne spécial pour accéder au cadre d'emploi des animateurs territoriaux a été acté dans le projet de décret.

Le texte présenté par le gouvernement introduit l'exigence de six années de services publics pour les ATSEM souhaitant se présenter au concours interne d'animateur. Pour tous les autres cadres d'emplois, la condition d'ancienneté pour se présenter à un concours interne est de 4 ans.

Le gouvernement n'a pu trouver d'autre explication à cette inégalité de traitement qu'un souci de limiter le « privilège » que procure aux ATSEM cette modeste évolution possible vers la catégorie B. Un amendement, présenté par les deux collègues du conseil supérieur, a obligé le gouvernement à faire marche arrière.

ANALYSE

Permettre à un-e ATSEM d'accéder à des fonctions d'encadrement intermédiaire, c'est reconnaître les compétences déployées pour assurer les missions éducatives qu'il/elle assure déjà. C'est lui donner de nouvelles perspectives dans sa carrière et, à partir d'une formation, d'un concours, lui donner la possibilité d'accéder à de nouvelles fonctions, à travers un autre métier.

Les ATSEM pourront légitimement occuper les emplois de coordination sur le temps scolaire et périscolaire en cohérence avec l'expérience acquise et toujours dans les écoles maternelles. Elles pourront également changer d'emploi, si elles le souhaitent,

RAPPEL DU TRAVAIL ET DES LUTTES DES ATSEM DEPUIS 2014

→ En 2014, 2 000 ATSEM répondent aux questionnaires de la CGT sur le quotidien de leur travail. Apparaît alors clairement l'augmentation de la pénibilité du métier ; les réponses aux questionnaires démontrent également que de nouvelles missions éducatives sont confiées aux ATSEM de façon quotidienne.

Portée par la détermination sans faille du personnel, la CGT demande une autosaisine au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) pour exiger une vraie reconnaissance professionnelle, un déroulement de carrière (reconnaissance des qualifications et des compétences professionnelles des ATSEM, de la pénibilité des travaux à effectuer...) ainsi que des mesures pour mettre fin à la précarité (temps non complet qui concerne 1/3 des ATSEM...).

→ En 2016, l'accord minoritaire (PPCR) transforme le cadre d'emplois en deux grades (C2 et C3).

→ En 2017, un important mouvement social a mobilisé des milliers d'ATSEM. Le CSFPT a voté un rapport avec 33 propositions répondant aux revendications des ATSEM.

et exercer des missions de catégorie B dans un autre service.

RÉSULTATS DU VOTE SUR LE TEXTE

La CGT a voté pour le déroulement de carrière en catégorie B et a exprimé son désaccord pour la voie d'accès « agent de maîtrise » qui se résume à rester en C !

REVENDEICATION CGT

Les cadres d'emplois de la filière médico-sociale sont structurés par métiers (ATSEM, Auxiliaire de Puériculture, Agent social), rendant impossible une évolution et un déroulement de carrière à partir des missions de service public. Au vu des contenus des différentes réformes de l'Éducation nationale, du déficit de personnels qualifiés et de l'augmentation des missions éducatives sur le temps scolaire, nous avons besoin d'un cadre d'emplois qui tienne compte de toutes les nouvelles missions pour rendre un service public de qualité et égalitaire, sur l'ensemble du territoire.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL VONT CONTINUER À SE DÉGRADER

Le gouvernement considère que les conditions d'emplois, la reconnaissance de pénibilité, les problèmes de double hiérarchie (directeur d'école, maire) relèvent d'une charte qui serait signée entre l'Association des Maires de France (AMF) et le ministère de l'Éducation nationale.

Quel mépris !

C'est inacceptable pour la CGT qui considère qu'il faut un texte réglementaire visant à faire appliquer les mêmes règles partout dans toutes les écoles et les collectivités territoriales. Pour le printemps 2018, le CSFPT réalise un rapport sur les conditions de recrutement (concours) et la formation des ATSEM. **Le combat continue !**

**LE GOUVERNEMENT DOIT REVOIR SA COPIE
LES MISSIONS PÉDAGOGIQUES NE SONT PAS RECONNUES,
LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE RESTE INSUFFISANT**

ATSEM

Pour une véritable reconnaissance professionnelle, la CGT revendique :

- **L'amélioration des conditions d'emplois :**
 - Un taux d'encadrement légiféré nationale-ment sur les temps périscolaires et de restauration scolaire
 - Une ATSEM à temps plein par classe, à minima
 - Une formation professionnelle tout au long de la carrière
 - Une réelle intégration dans l'équipe éducative
- **La reconnaissance immédiate des missions éducatives des ATSEM sur le terrain et dans le référentiel de compétences CAP Petite Enfance**
- **Une véritable évolution professionnelle par un déroulement de carrière sur deux cadres d'emploi (C et B)**
- **La reconnaissance de la pénibilité : inscription du cadre d'emploi des ATSEM en catégorie active auprès de la CNRACL (départ anticipé à la retraite sans décote)**
- **La reconstruction des carrières suite aux Accords Jacob de 2006 (perte de toute l'ancienneté)**
- **Le traitement Fonction publique à 1800 euros bruts mensuels**

Pour un service public de qualité partout, pour tou-te-s.

**Pour préparer l'avenir de nos enfants,
il faut améliorer le présent des ATSEM !**

LA CGT NE LÂCHERA PAS !

La Fédération CGT des Services publics invite les syndicats à organiser dans chaque département, collectivité des Assemblées générales, réunions d'information syndicale pour renforcer le rapport de force et être entendu-e-s !

Je adhère !

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél. : Courriel : @

Collectivité (nom et département) :



Fédération CGT des Services publics

Case 547 - 263, rue de Paris - 93 515 Montreuil Cedex

Tél. : 01 55 82 88 20 - Email : fdsp@cgt.fr

Site Internet : www.spterritoriaux.cgt.fr

Pour te syndiquer en ligne, scanne le Flashcode !

