

Les 8 recommandations du rapport sur les missions des ATSEM

Les Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM) ont vu leurs missions se développer au sein des classes, de l'hygiène des enfants et la bonne tenue des locaux à des tâches éducatives, comme l'animation de Temps d'Activités Périscolaires. Pour les 50 000 ATSEM aujourd'hui en exercice, ces missions sont encore floues et varient selon les établissements : leur uniformisation et la revalorisation du statut d'ATSEM auprès des enseignants sont les principales revendications de ces professionnels. Le rapport demandé en mars 2017 par Annick Girardin et Najat Vallaud-Belkacem à l'Inspection Générale de l'Education Nationale (IGEN) et l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) avait pour but de travailler sur ces sujets. Rendu public le 27 octobre dernier, il dresse le bilan des acquis et de ce qu'il reste à faire pour les ATSEM : 8 recommandations s'en dégagent

Ces dernières années, les actions des ATSEM pour la revalorisation de leur statut et de leurs missions se sont intensifiées. Surtout cette année, où après être descendues dans la rue, elles ont été reçues par le Ministère de l'Action et des Comptes Publics, puis par le Ministère de l'Education Nationale. Elles attendaient avec impatience le rapport conjoint de l'IGEN et l'IGA, qui s'inscrit à la suite du rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) sur les ATSEM publié en février 2017.

Le rapport s'articule en trois parties. La première évoque les grandes évolutions de ce métier, la deuxième développe la nécessité de maintenir une polyvalence dans les fonctions, la troisième insiste sur une meilleure reconnaissance du rôle des ATSEM au sein de l'école maternelle. Des sujets sur lesquels les auteurs du rapport proposent 8 grandes mesures.

1. Rendre plus accessible le concours interne d'ATSEM

Depuis 2017, le cadre d'emploi des ATSEM compte deux grades : ATSEM principal de 2ème classe et ATSEM principal de 1ère classe. Trois concours permettent l'accès à ce cadre d'emploi : un concours externe, un concours interne et un troisième concours ouvert notamment aux professionnels ayant exercé pendant minimum 4 ans une ou plusieurs activités auprès de jeunes enfants.

Hors le rapport note que compte tenu du volume très important de candidatures, le taux d'admission au concours d'ATSEM est régulièrement inférieur à 10% : le concours externe représente 60% des lauréats, le concours interne 35% environ et le troisième concours près de 5%. Certaines épreuves peuvent d'ailleurs atteindre un très haut degré de sélectivité : par exemple, pour l'épreuve orale d'admission du concours interne, le seuil d'admission peut être supérieur à 17/20.

C'est pourquoi la mission préconise de *Modifier le décret N° 2010-1068 du 8 septembre 2010 afin de rétablir une épreuve écrite d'admissibilité pour le concours interne d'ATSEM (de type questionnaire à choix multiple) et veiller à ce que son contenu porte sur les situations professionnelles auxquelles ces personnels sont confrontés.*

2. Inclure la sécurité des élèves dans les missions des ATSEM

Comme l'indique le rapport, la sécurité des élèves est devenue un enjeu très important au cours de ces dernières années. Outre les risques incendies et les risques d'origine naturelle ou industrielle déjà pris en compte, le risque d'attentat englobe désormais de possibles événements à proximité des écoles où même en leur sein. Comme les enseignants, les ATSEM doivent être en mesure de mettre en œuvre des mesures élémentaires de sécurisation des enfants.

D'autre part le développement des garderies et des activités périscolaires a créé des plages de temps qui échappent à la responsabilité des enseignants puisqu'ils n'y sont pas présents et relèvent de l'autorité municipale. Dans la mesure où les ATSEM sont souvent les seules personnes présentes dans l'école pour accueillir les élèves, ce sont eux qui assurent leur sécurisation.

La mission préconise donc d'*Intégrer dans le statut des ATSEM leur rôle concernant la sécurité des élèves.*

3. Permettre aux ATSEM de participer aux réunions

Les ATSEM travaillent sur de grandes amplitudes horaires et parfois enchaînent sans temps mort leurs activités. Cependant certains prennent du temps en plus (bénévolement) pour participer aux réunions de rentrée de parents d'élèves, aux conseils d'écoles, aux conseils des maîtres... Mais seulement quand ils le peuvent, car la plupart du temps ces séances de travail ont lieu pendant les activités périscolaires, les garderies ou le ménage. Au contraire, pour les enseignants, le temps de ces réunions est inclus dans les 108 heures annuelles inscrites dans leurs obligations réglementaires de service hors temps de présence des élèves.

Ainsi la mission préconise de *Prévoir un capital-temps annuel intégré au service des ATSEM pour permettre leur participation aux réunions qui impliquent la communauté éducative au sein de l'école, quand les sujets traités requièrent leur présence.*

4. Prévoir la collaboration enseignant-ATSEM dans la formation des deux métiers

Les relations entre l'enseignant et l'ATSEM sont parfois compliquées. L'une des premières causes selon le rapport est le manque de préparation à ce travail collaboratif dans la formation initiale de chacun. Les enseignants ne sont pas toujours informés sur la place de l'ATSEM et les contraintes liées à son statut, ce qu'ils sont en droit d'attendre et en devoir de donner. De même les directeurs d'école sont outillés de manière inégale sur tout ce qu'implique la présence de ces professionnels dans l'école.

Des formations communes en cours de carrière pourraient être organisées pour réunir enseignants et ATSEM sur des sujets qui concernent tous les personnels (comme les gestes de premiers secours) ou qui requièrent des collaborations très ajustées (par exemple l'accueil d'un enfant en situation de handicap). Mais, comme le rapport le soulève, la question du temps doit là aussi faire l'objet de discussion car si la formation continue des enseignants est facilitée par la présence d'enseignants-remplaçants

au niveau départemental, un tel système n'existe pas pour les ATSEM qui sont des agents communaux. C'est pourquoi la mission préconise de *Prévoir des modules intégrant la problématique des collaborations Enseignants – ATSEM dans la formation initiale et continue de ces deux catégories de personnels, ainsi que des modalités adaptées aux contraintes locales de formation continue commune.*

5. Valoriser le rôle éducatif des ATSEM

La mission préconise de *Reconnaître dans l'article 2 du statut des ATSEM leur rôle éducatif et d'assistance pédagogique aux enseignants.* Il s'agit ainsi de regrouper les trois principaux domaines de missions (locaux scolaires, assistance pédagogique, périscolaire) en trois alinéas distincts et de préciser les termes qui paraissaient ambigus. La mission propose ces définitions :

- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil, la sécurité, et l'hygiène des très jeunes enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.
- Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative. Ils concourent à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.
- En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les cantines. Ils peuvent également être chargés, en journée, des mêmes missions et de l'animation dans le temps périscolaire ou les accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces très jeunes enfants.

6. Elaborer un document d'engagement entre l'Association des maires de France (AMF) et les ministères concernés

La double hiérarchie des ATSEM (Education Nationale et commune) induit des interprétations divergentes et parfois conflictuelles de la réglementation. Il faudrait donc rendre plus lisible l'ensemble des dispositions et d'en rendre effective la réalisation. Pour ce faire la mission préconise d'*Élaborer un document d'engagement entre l'Association des maires de France (AMF) et les ministères concernés.*

Il contiendrait les modalités de production par l'employeur territorial, pour chaque ATSEM, d'une fiche de poste détaillant ses missions, son temps de travail ; de partage des informations entre employeurs territoriaux et directeurs d'écoles (plannings intégrant le temps scolaire et périscolaire, règles d'octroi des congés, système de remplacement, etc.) ; de participation des ATSEM aux différentes instances liées à la communauté éducative et le capital-temps dont ils disposent à cet effet au sein de leur fiche de poste ; d'organisation de formations communes enseignants-ATSEM ; de déroulement de l'évaluation professionnelle des ATSEM ; d'accompagnement des évolutions de carrière des ATSEM et d'identification des outils de prévention des risques professionnels ; de constitution d'un réseau permettant de diffuser les bonnes pratiques. Ce document inclurait également la diffusion de bonnes pratiques et les différents parties signataires seraient chargées de son application.

7. Créer une spécialité ATSEM dans le cadre d'emploi d'agent de maîtrise

Lors de leurs déplacements, les auteurs du rapport ont souvent rencontré des « ATSEM référents » ou « responsables », exerçant des fonctions d'encadrement et de coordination de l'équipe des ATSEM sur le temps périscolaire. Ils ont constaté que ces responsabilités concernaient généralement la coordination de l'équipe d'ATSEM pour l'organisation des travaux d'entretien de l'école hors du temps scolaire (notamment pendant les vacances) ; la gestion et la commande du matériel et des produits d'entretien ; la coordination avec les services de la collectivité et la participation à ce titre à diverses réunions en mairie ; la diffusion auprès des autres ATSEM d'instructions émanant de l'autorité territoriale ; la participation à l'évaluation professionnelle voire la conduite des entretiens annuels.

La mission préconise donc de *Créer une spécialité « ATSEM » dans le cadre d'emploi d'agent de maîtrise. accessible, par la voie des 3 concours, à la condition de détenir, pour le concours externe, le CAP « petite enfance ».* Elle note en effet que le cadre d'emploi des agents de maîtrise correspond notamment à des missions d'encadrement d'autres fonctionnaires de catégorie C. Dans l'hypothèse où elle serait nommée par l'autorité territoriale sur un poste à responsabilité, l'ATSEM pourrait donc quitter son cadre d'emploi d'origine pour rejoindre celui des agents de maîtrise, dans la nouvelle spécialité ainsi créée et correspondant à son diplôme.

8. Porter à 5 jours minimum la durée de la formation consécutive à la nomination

Dans l'année qui suit leur nomination, les ATSEM suivent une formation d'intégration obligatoire d'une durée totale de 5 jours. Dans un délai de deux ans après leur nomination, ils doivent suivre une formation de professionnalisation au premier emploi de 3 jours à 10 jours. A l'issue de ce délai de deux ans, les ATSEM suivent une formation de professionnalisation tout au long de la carrière de deux jours à 10 jours par période de cinq ans. Enfin, lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les ATSEM suivent, dans un délai de six mois à compter de leur affectation sur l'emploi considéré, une formation de 3 à 10 jours. Selon le rapport, la problématique ne se situe pas tant du côté de l'offre existante que de la possibilité pour les ATSEM d'un départ effectif en formation. Ce dernier implique en effet que les employeurs territoriaux acceptent de dégager du temps au bénéfice des ATSEM à plusieurs reprises dans l'année.

La mission préconise alors de *Porter à 5 jours minimum la durée de l'ensemble des formations statutaires obligatoires, consécutives à la nomination dans le cadre d'emploi des ATSEM.*