



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>1183</b>	De <b>Mme Sylvie Ferrer</b> ( La France insoumise - Nouvelle Union Populaire écologique et sociale - Hautes-Pyrénées )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Transformation et fonction publiques		<b>Ministère attributaire</b> > Collectivités territoriales et ruralité
<b>Rubrique</b> > enseignement maternel et primaire	<b>Tête d'analyse</b> > Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	<b>Analyse</b> > Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.
Question publiée au JO le : <b>13/09/2022</b> Réponse publiée au JO le : <b>14/02/2023</b> page : <b>1417</b> Date de changement d'attribution : <b>29/11/2022</b> Date de renouvellement : <b>20/12/2022</b>		

### Texte de la question

Mme Sylvie Ferrer attire l'attention de M. le ministre de la transformation et de la fonction publiques sur la situation des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Ces dernières années ont été marquées par la dégradation des conditions de travail pour ces professionnels. Si la crise sanitaire a révélé leur rôle essentiel pour la réouverture des écoles et l'accompagnement psychologique des enfants, le monde d'après semble les avoir oubliés. Les accords du Ségur n'ont pas concerné les ATSEM, pourtant appartenant à la filière médico-sociale. La loi de transformation de la fonction publique a imposé les 1 607 heures de travail contre 1 537 auparavant, les conduisant souvent à effectuer des journées de travail discontinues de plus de 10 heures. Il leur a été demandé d'effectuer des tâches de plus en plus lourdes et diverses. Aujourd'hui, un ATSEM doit s'occuper de plusieurs classes et prendre en charge le temps d'accueil et d'animation après la classe (TAAC) ou bien celui de repas. Pourtant, les salaires, eux, sont restés parmi les plus faibles de la catégorie C de la fonction publique. La pénibilité du métier, les bas salaires, les horaires décousus et étendus sont autant de facteurs qui expliquent la perte d'attractivité du métier. Les collectivités locales ont alors recours au recrutement direct pour combler le manque d'effectif, quitte à embaucher sans diplôme. Pourtant, être ATSEM est un métier à part entière avec ses spécificités. Les ATSEM sont notamment titulaires d'un CAP d'accompagnement éducatif petite enfance (AEPE). En conséquence, les enfants se retrouvent accompagnés par un personnel surchargé ou non formé et ne peuvent donc effectuer leurs premiers pas à l'école publique républicaine dans les meilleures conditions possibles. C'est pourquoi il est urgent d'imposer la présence d'un ATSEM par classe et de combler les sous-effectifs, même temporaires. Pour cela, l'attractivité du métier doit être renforcée par un dégel, un rattrapage de la valeur et une indexation sur l'inflation du point d'indice avec une intégration de la profession dans les dispositifs Ségur. Au vu de l'élargissement des missions qui leur sont confiées, le passage en catégorie B semble s'imposer. Enfin, la diminution du temps de travail à 32 heures ainsi que la possibilité de partir à la retraite de manière anticipée sans décote seraient une bonne façon de reconnaître la pénibilité du métier. Ainsi, face à l'ensemble de ses solutions envisageables, elle souhaite savoir quelles mesures il compte prendre pour une vraie reconnaissance de la profession d'ATSEM et donc pour le bien-être des enfants.

### Texte de la réponse

Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été actualisées en 2018, à la suite d'une concertation menée sur la base d'un rapport des inspections générales de l'administration et de

l'éducation nationale, avec l'association des maires de France et les représentants du personnel. Le décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles a modifié l'article 2 du décret n° 92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier de ce cadre d'emplois afin de tenir compte de l'évolution des missions des ATSEM. Les ATSEM appartiennent à un cadre d'emplois social (article 1er du décret de 2018). S'agissant de la revalorisation significative de la rémunération, qui a pris la forme d'un complément de traitement indiciaire (CTI), mise en œuvre à la suite de la signature des accords du "Ségur de la santé" le 13 juillet 2020, celle-ci n'est pas applicable aux ATSEM. Institué par l'article 48 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, le CTI est versé à certains agents territoriaux sous réserve qu'ils exercent leurs fonctions dans certains établissements, services, structures ou centres sociaux et médico-sociaux relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les ATSEM n'ayant pas vocation à exercer leurs fonctions au sein des structures précitées, qui relèvent du secteur social et médico-social, mais au sein des écoles maternelles, ils n'entrent pas dans le champ d'application de l'article 48 de la loi du 14 décembre 2020. En revanche, l'ensemble des ATSEM ont bénéficié le 1er juillet 2022, comme l'ensemble des agents publics, de l'augmentation de 3,5 % de la valeur du point d'indice. Les ATSEM principaux de 2ème classe ont de même bénéficié, le 1er janvier 2022, d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'une année. Les employeurs territoriaux disposent par ailleurs d'importantes marges de manœuvre dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), applicable au cadre d'emplois des ATSEM en application du principe de parité défini à l'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique, pour valoriser les missions des ATSEM dans la limite d'un plafond fixé à 12 600 euros annuels bruts. Le décret du 1er mars 2018 a amélioré le déroulement de carrière des ATSEM, qui peuvent depuis accéder au cadre d'emplois des agents de maîtrise par promotion interne, ainsi qu'à celui d'animateur territorial, en catégorie B, par un concours interne dédié. S'agissant du temps de travail, la durée légale du temps de travail est la même pour les ATSEM que celle des autres fonctionnaires territoriaux (1 607 heures annuelles pour un agent à temps complet), comme le précise le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale. Conformément à l'article 4 de ce même décret, la collectivité définit, après avis du comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail des ATSEM. Les cycles de travail des ATSEM sont liés aux périodes de vacances scolaires. Pour en tenir compte, il est fréquent que le temps de travail des ATSEM soit annualisé. Ainsi, ces agents travaillent plus de 35 heures par semaine et bénéficient à ce titre de congés supplémentaires durant les congés scolaires. Concernant le nombre d'emplois des ATSEM, l'article R. 412-127 du Code des communes prévoit que "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 (...) ». Ces dispositions ne fixent pas un temps de présence obligatoire des ATSEM auprès des enseignants des écoles maternelles. Il n'existe donc pas de corrélation systématique entre le nombre de classes et le nombre d'ATSEM dans une école maternelle. La création du nombre d'emplois d'ATSEM relève de la seule compétence du conseil municipal et leur nomination du maire. Il n'est donc pas possible juridiquement d'imposer aux collectivités la présence d'une ATSEM par classe.