

PREVENIR LES RISQUES ET AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ATSEM

Recommandation issue
de l'appel à projets
pilote et soutenu
par le Fonds national
de prévention
de la CNRACL



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers

PRÉVENTION

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1 LEVIERS DE REUSSITE POUR CONDUIRE UN PROJET	7
1.1 - Lancement du projet	8
1.2 - La vie du projet	9
1.3 - L'après-projet	9
2 LES RISQUES PROFESSIONNELS DES ATSEM : ENSEIGNEMENTS DE L'APPEL A PROJETS	10
2.1 - Un diagnostic global de la qualité et des conditions de travail	11
2.2 - Perception des ATSEM de l'impact du travail sur leur santé	12
2.3 - Une exposition à de multiples risques professionnels	13
3 AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ATSEM : BONNES PRATIQUES	15
3.1 - Contenu et organisation du travail	16
3.2 - Environnement de travail	18
3.3 - Conditions de travail	20
3.4 - Parcours et compétences	22
3.5 - Relations de travail et climat social	24
3.6 - Reconnaissance	26
ANNEXE 1 : AFFICHE REALISEE PAR LA VILLE DE TOULON	28
ANNEXE 2 : PANNEAU DE L'EXPOSITION MOBILE PRODUITE PAR LA VILLE DE RIOM (63)	29
RESSOURCES DOCUMENTAIRES - BIBLIOGRAPHIE	30
REMERCIEMENTS	31



En février 2020, la CNRACL confait à son Fonds national de prévention le lancement d'un appel à projets portant sur l'amélioration des conditions de travail des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Le FNP entendait ainsi renforcer son intervention auprès des employeurs pour agir en faveur de la santé et de la sécurité au travail de ces agents qui constituent un rouage central au sein des écoles maternelles.

En effet, les ATSEM jouent un rôle d'interface essentiel entre les parents, les enseignants et les enfants tout en assumant la charge d'une pluralité d'activités qui garantit un accueil de qualité.

De cette polyvalence résulte une exposition parmi les plus élevées de la fonction publique territoriale en termes de risques professionnels, à laquelle se conjugue encore trop souvent un déficit de reconnaissance. Les ATSEM, personnels non enseignants, se heurtent aux effets d'une division sociale du travail qui leur assigne prioritairement les tâches qui relèvent de la préparation matérielle et de la conduite des activités manuelles auprès des enfants, alors qu'elles doivent contribuer, en coopération avec l'équipe enseignante, à une prise en charge globale du bien-être psychosocial des enfants.

C'est avec grand plaisir que je vous présente ci-après la recommandation pour l'amélioration des conditions de travail des ATSEM, fruit des travaux menés durant plus de dix-huit mois par le comité de suivi du projet rassemblant les quinze employeurs territoriaux retenus, des membres du conseil d'administration de la CNRACL, avec l'appui du groupe Relyens. La cartographie des risques issue de l'enquête de terrain effectuée chez les employeurs retenus ainsi que les enseignements tirés du déploiement des plans de prévention chez chacun d'entre eux constituent une matière riche.

Ce document ambitionne d'apporter des réponses ancrées dans les pratiques quotidiennes des agents pour tous les employeurs désireux de mener ce type de démarche. Il s'adresse aux employeurs, agents, représentants du personnel, ergonomes, organismes de prévention, et de manière générale à toutes celles et ceux qui sont engagés quotidiennement dans l'amélioration des conditions de travail des ATSEM.

J'espère que ce guide, dans le droit fil des missions d'accompagnement, d'information et de conseil du FNP de la CNRACL en matière de prévention des risques professionnels, contribuera à l'enrichissement des réflexions et à l'édification de solutions durables au bénéfice de toutes les ATSEM. Je vous en souhaite bonne lecture et surtout bonne appropriation !



Céline Martin

*Vice-présidente en charge
de la commission de l'invalidité
et de la prévention*



INTRODUCTION

LE CADRE DE L'APPEL À PROJETS

Ce n'est qu'en 1958 qu'est créé le statut d'ASEM (Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles), dénomination modifiée en ATSEM en 1992.

Rattachées à la filière sociale de la fonction publique territoriale, près de 34 000 ATSEM relèvent d'un cadre d'emplois de la catégorie C. Environ 23 000 autres agents, contractuels ou titulaires dans un autre cadre d'emplois, font fonction d'ATSEM.

Ce **métier féminisé à plus de 99%**⁽¹⁾ se caractérise par une démographie vieillissante - près d'un quart des agents a plus de 55 ans - et par un pourcentage conséquent d'agents titulaires, exerçant à temps non complet (1 sur 5).

L'article R.412-127 du Code des communes dispose 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."

Le décret n°92-850 du 28 août 1992, modifié par le décret n°2018-152 du 1er mars 2018 leur attribue une triple mission :

- D'accueil et d'hygiène des enfants, ainsi que d'entretien des locaux et du matériel qui leurs sont destinés,
- D'aide pédagogique et d'assistance du personnel enseignant sur le temps scolaire,
- De surveillance et d'assistance sur le temps périscolaire (cantine et centres de loisirs).

La fonction d'animation, présente dans le cadre d'emploi, est désormais de plus en plus élargie au temps périscolaire.

La réforme des rythmes scolaires de 2013 ayant impliqué un fort besoin d'encadrement et d'animation des activités périscolaires, les ATSEM ont souvent été sollicitées pour assumer cette mission. Par ailleurs, le nouvel essor donné à la scolarisation des enfants dès deux ans a pu accroître localement leur rôle en matière d'hygiène.

Ces différentes missions impliquent un chevauchement croissant des tâches avec les autres acteurs de la communauté éducative, induits par le périmètre des fonctions dévolues aux ATSEM. Au quotidien, elles sont placées sous la double autorité de l'employeur territorial (autorité hiérarchique) et de la direction de l'école (autorité fonctionnelle).

En termes de sinistralité, **les ATSEM sont particulièrement exposées aux accidents de service (AS) et aux maladies professionnelles (MP). Deux grandes familles de risques sont identifiées :**

- ☑ **Les manutentions manuelles et contraintes posturales,**
- ☑ **Les chutes de plain-pied ou de hauteur.**

Elles sont les causes principales des accidents de service et des maladies professionnelles.

Par ailleurs, **les ATSEM sont également exposées au risque infectieux, au bruit, au risque chimique et aux risques psychosociaux.** Ceux-ci sont principalement liés à la responsabilité que leur confère leur travail avec les enfants, les relations avec les parents, leur positionnement dans le cadre de la double autorité ainsi que les contraintes organisationnelles. Leur rôle demeure en effet encore subordonné à celui de l'enseignant et la complémentarité avec ce dernier est en réalité encore très hiérarchisée (Imbert, 2022)⁽²⁾.



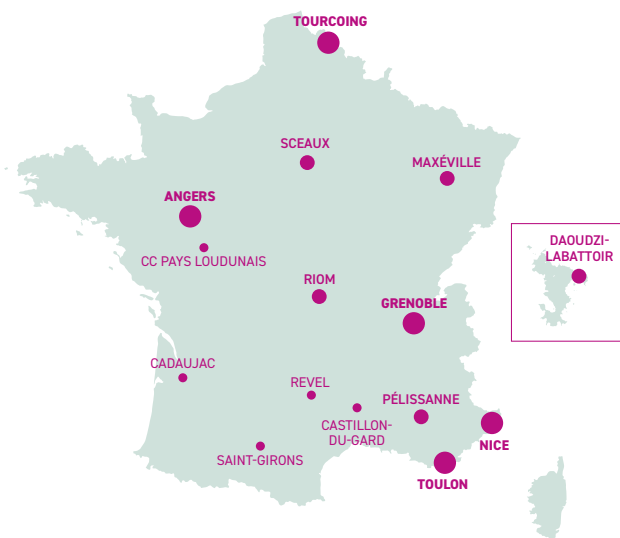
12% des mises à la retraite d'ATSEM en 2021 découlent de l'invalidité.

1. De ce fait, le féminin est utilisé pour référer aux ATSEM dans le texte de cette recommandation.

2. Les références renvoient aux articles et ouvrages de la bibliographie, p. 30.

Fort de ce constat, le **Fonds national de prévention de la CNRACL**, sur décision du conseil d'administration de la CNRACL, a **lancé un appel à projets dont l'objectif était d'inciter les employeurs territoriaux à déployer des démarches de prévention portant spécifiquement sur le métier d'ATSEM, identifié comme priorité de son programme d'actions.**

A l'issue de la sélection, 15 employeurs (14 communes et une communauté de communes)⁽³⁾, répartis sur l'ensemble du territoire (France métropolitaine et Mayotte), aux effectifs et nombre de classes très variables ont été retenus.



5 employeurs < 10 ATSEM
 5 employeurs de 10 à 50 ATSEM
 5 employeurs > 80 ATSEM

LE CALENDRIER DU PROJET

Afin de confronter les avancées et les actions de chacun, les employeurs ont été réunis, en plénière ou en sous-groupes, à cinq reprises à des moments clés de la vie de l'appel à projets pour échanger, faire connaître, partager des constats et identifier des solutions.

3. La compétence scolaire est rarement déléguée à une intercommunalité car emblématique de la commune. Ici, la Communauté de communes du Pays Loudunais gère les ATSEM des 45 communes membres, tandis que celles-ci conservent la compétence bâtimentaire.



Ce guide est le reflet de la synthèse des cartographies et de l'enquête, des actions mises en œuvre par les employeurs, des réflexions partagées par les porteurs de projet lors des comités de suivis, ainsi que de la littérature scientifique disponible sur le métier d'ATSEM et les risques spécifiques induits par les conditions d'exercice de ce métier



LA RECOMMANDATION EST STRUCTURÉE EN TROIS PARTIES :

- 1 Leviers de réussite pour conduire un projet (page 7)
- 2 Les risques professionnels des ATSEM : enseignements de l'appel à projets (page 10)
- 3 Améliorer les conditions de travail des ATSEM : bonnes pratiques (page 15)





1

LEVIERS DE REUSSITE POUR CONDUIRE UN PROJET

1.1 LANCEMENT DU PROJET

1 - Désigner au moins deux chefs de projet, afin d'assurer la continuité en cas d'absence, et permettre un co-portage par un préventeur et un opérationnel (responsable du service Enfance, manager de proximité ou ATSEM).

+ *Ce co-portage a été jugé extrêmement profitable par les employeurs participants à l'appel à projets.*

Etablir une lettre de mission pour les chefs de projets, les positionnant comme interlocuteurs sur l'ensemble des dimensions du projet, favorisant une forte réactivité dans la prise de décision.

+ *S'assurer qu'ils sont identifiés par chacun pour assurer la lisibilité du pilotage et qu'ils bénéficient du temps nécessaire au pilotage du projet.*

2 - Informer de la démarche les autres membres de la communauté éducative, parents d'élèves et surtout la hiérarchie de l'Education nationale.

+ *Permettre d'effectuer des observations sur les temps pédagogiques et engager une concertation avec les enseignants.*

3 - Définir un nombre d'instances de pilotage et de suivi limité, à des fins de transversalité et de réactivité.

+ *Identifier clairement et dès le début du projet le rôle et les prérogatives des différentes instances :*

- *Un comité de pilotage d'une taille adaptée aux effectifs → valider le plan d'actions et suivre sa mise en œuvre.*
- *Une équipe projet plus resserrée → en charge du pilotage au jour le jour.*

4 - Réfléchir à la composition de ces instances et à leur évolution durant la vie du projet : des instances comprenant des élus, des agents, des représentants de la direction et des services supports, ainsi que des représentants du personnels.

+ *Impulser une démarche participative et partagée.*

5 - Intégrer les ATSEM dans l'ensemble des instances de pilotage.

+ *Permettre qu'elles soient actrices des décisions, reconnues pour leur expertise, disposent d'une vision globale du projet, et puissent en assurer la transmission.*

6 - S'appuyer sur les données sociales / RH pour clarifier les objectifs : pré-diagnostic des conditions de travail réalisé ? Quels en sont les principaux enseignements ? Quelle évolution des indicateurs de sinistralité ? Existe-t-il des situations problématiques récurrentes ?

7 - Réaliser un diagnostic multidimensionnel intégrant les risques bâtimentaires, les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux, du fait de la diversité des activités des ATSEM.

+ *Réaliser un diagnostic de terrain, comportant observations et questionnaire sur les conditions de travail, permet d'écouter les agents et de se centrer sur le travail réel.*

8 - En cas de recours à un prestataire extérieur, bien cadrer la nature et les modalités de l'intervention (cahier des charges à construire en incluant les besoins réels de l'employeur).

9 - Fixer des objectifs ciblés à la suite de l'analyse du diagnostic. Proscrire les objectifs généralistes et imprécis

+ *Chaque objectif opérationnel doit répondre à un besoin précis identifié dans le diagnostic*

10 - Définir des indicateurs de suivi et de mesure du résultat

→ Déterminer des indicateurs corrélés aux objectifs à atteindre, pérennes, faciles à relever, à suivre et à exploiter en évitant de les multiplier.
→ Coconstruire certains indicateurs avec les agents, dans le cadre des groupes de travail.

1.2 LA VIE DU PROJET

1 - Elaborer un plan d'actions concret, réaliste, réalisable et adapté au contexte :

- Partager les résultats du diagnostic avec les ATSEM et la direction de l'école.
- Former des groupes de travail chargés de proposer des solutions aux problèmes identifiés, tester du matériel ..., en y associant des enseignants.
- Proscrire les "solutions toutes faites" : une approche pragmatique, centrée sur l'amélioration concrète des conditions de travail, alimentée par les groupes de travail.
- Être précis dans la structuration : qui fait quoi et comment ?
- Privilégier autant que possible la prévention primaire : suppression du facteur de risque par une évolution de l'organisation du travail (rythmes de travail, effectifs ...).

2 - Intégrer dans le planning du projet les contraintes en temps des services supports : délai pour la passation et l'attribution de marchés pour l'achat du matériel, plan de charge des services techniques pour les travaux...

3 - Ajuster si nécessaire, avec les instances de pilotage les objectifs et le planning du projet en cours d'exécution.

4 - Consulter régulièrement les instances représentatives du personnel, pour information, avis et/ou décision selon les temps du projet.

+ Assurer un dialogue social optimal par le biais d'une communication efficace tout au long du projet et éviter ainsi le risque de désengagement.

5 - Communiquer en interne et en externe pour valoriser et faire connaître le projet et renforcer sa légitimité.

- Veiller à la production et la diffusion de comptes-rendus à l'issue des réunions, groupes de travail, comités de pilotage, afin de s'assurer que chaque acteur dispose du même niveau d'information.
- Planifier des communications relatives aux différents arbitrages rendus et en expliciter les raisons.

1.3 L'APRÈS PROJET

1 - Evaluer les résultats en s'appuyant sur l'analyse des indicateurs mis en place au lancement du projet et par un questionnaire auprès des agents. Evaluer également la conduite de projet via un retour d'expériences des différents participants et des services supports associés.

+ Permet de mesurer les progrès, comprendre les écarts.

2 - Pérenniser la dynamique auprès des ATSEM.

- Valoriser la capacité à construire des propositions, dans un cadre différent de leurs tâches quotidiennes.
- Favoriser le maintien des nouvelles modalités au sein de la collectivité, entre ATSEM de différentes écoles ou avec les services et ainsi éviter le contrecoup d'un "retour à la normale".

3 - La démarche peut se poursuivre selon un axe plus large d'amélioration de la qualité de vie au travail ou être étendue à l'ensemble de la communauté éducative. > "Répliquable" à d'autres métiers.

— “ —
En termes de perspectives,
ce que nous souhaitons
pérenniser c'est le déploiement
de cette méthodologie de projet
auprès d'autres services,
et notamment dans les crèches.

C. Picquart (Pélissanne)

— ” —



08

2

LES RISQUES PROFESSIONNELS DES ATSEM : ENSEIGNEMENTS DE L'APPEL A PROJETS

Ce diagnostic couvre les champs de la qualité de vie et des conditions de travail, permettant une vision globale des risques professionnels des ATSEM et de l'impact de ces derniers sur leur santé.

2.1

UN DIAGNOSTIC GLOBAL DE LA QUALITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

CARACTÉRISTIQUES :

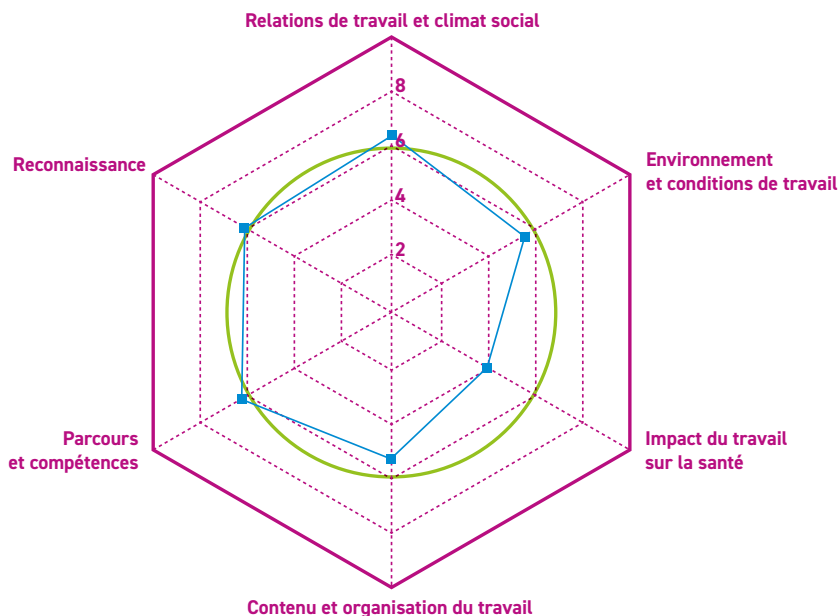
- ☑ Enquête réalisée au sein de 340 écoles maternelles, comportant des investigations de terrain, un recueil de données sociales, d'hygiène, santé et sécurité et des informations relatives à l'environnement bâti-mentaire et à l'ensemble des cadres d'organisation du métier d'ATSEM.
- ☑ Etude des risques tendant à l'exhaustivité (organi-sation du travail, risque bâtimentaire, etc...).
- ☑ Analyse de plus de 900 questionnaires portant sur la qualité de vie et les conditions de travail (1 347 questionnaires distribués : taux de retour 67%).
- ☑ Production d'une cartographie globale comportant seize catégories de risques "techniques" et six caté-gories de risques "psychosociaux".

Facteurs ressources pour les ATSEM : l'engagement au quotidien auprès des enfants et la possibilité de bé-néficier du soutien d'un collectif de travail sont les plus grands vecteurs de sens pour ces professionnelles.

Environ trois répondantes sur quatre affirment qu'elles sont fières de leur travail. La satisfaction au travail est étroitement corrélée au nombre d'enfants géré par les ATSEM, plus le nombre d'enfants est élevé, plus la sa-tisfaction diminue, remettant en question la possibilité de faire un accompagnement de qualité. Elle décline avec l'ancienneté.



Les postures contraignantes et les exigences de la tâche arrivent largement en tête des facteurs de risques les plus présents, suivis par les rapports sociaux, la manutention manuelle et les exigences émotionnelles.



Le cercle vert représente la note de satisfaction globale de la qualité de vie au travail attribuée par les ATSEM.

Les points bleus représentent les moyennes calculées de satisfaction par thème.

Note de satisfaction moyenne des ATSEM



2.2

PERCEPTION DES ATSEM DE L'IMPACT DU TRAVAIL SUR LEUR SANTÉ

L'impact du travail sur la santé des ATSEM est un indicateur précieux qui permet de se faire une idée plus précise de la perception des agents sur leurs propres conditions de travail. Cet indicateur permet aussi d'amorcer une réflexion déterminante autour du maintien durable dans l'emploi et des actions à mettre en place afin de prévenir la désinsertion professionnelle.



62 % des ATSEM interrogées estiment que leur travail a un impact négatif sur leur santé physique et / ou psychologique.

45 % des répondantes déclarent commencer leur journée en étant motivées, près d'une sur deux déclare la commencer en étant épuisée.

L'impact négatif du travail sur la santé se renforce à mesure que l'ancienneté dans le métier augmente, en particulier au-delà de 5 ans. Pour 1 répondante sur 2, une dégradation de la qualité du sommeil en lien avec le travail, accrue par l'importance des effectifs de la classe, est constatée.

82% des ATSEM perçoivent leur activité quotidienne comme plus anxiogène depuis la crise sanitaire.

L'immense majorité reconnaît avoir déjà ressenti des douleurs en lien avec l'activité et environ 1 répondante sur 3 déclare avoir eu un arrêt maladie pour un motif en lien avec le travail au cours de l'année scolaire.

LES PATHOLOGIES MUSCULOSQUELETTIQUES SONT DOMINANTES : LE DOS ET LES MEMBRES SUPÉRIEURS (POIGNETS ET ÉPAULES, NUQUE).

Pour la plupart, ces douleurs ressenties persistent en dehors du temps de travail, impactant ainsi négativement la sphère privée.

Le taux d'absentéisme, ne s'élève qu'à 4,7%, inférieur à celui de la fonction publique territoriale dans son ensemble (5,3% en 2020). Le nombre d'accidents de service s'établit à 5,4 pour 100 ATSEM, avec un taux d'absentéisme en lien de 0,6%.

A noter des disparités significatives entre collectivités de moins de 30 ATSEM et les autres : les petites collectivités semblent particulièrement exposées, le nombre d'accidents de service y est plus élevé que dans les grandes collectivités.

Le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est lui aussi de 0,6% pour l'année 2020, avec peu de déclarations pour les petites collectivités, ce qui peut être un indicateur de sous-déclaration au regard des moyens donnés à la prévention, souvent sous-évalués ou plus faibles.

La possibilité de maintien en emploi est aussi questionnée : près d'1 répondante sur 5 fait l'objet de restrictions d'aptitude, si bien que près d'1 sur 2 envisage une mobilité en vue d'exercer un métier moins pénible.

2.3

UNE EXPOSITION À DE MULTIPLES RISQUES PROFESSIONNELS

L'ACTIVITÉ DES ATSEM EST TRÈS VARIÉE ET ININTERROMPUE TOUT AU LONG DE LA JOURNÉE.

A la prise en charge des enfants en classe, s'ajoute :

- Le nettoyage (y compris pour d'autres locaux que leur propre classe, pour 26% d'entre elles),
- L'accompagnement au temps de cantine (pour 62% d'entre elles), les activités périscolaires (pour 73% d'entre elles)
- L'accompagnement des sorties scolaires (pour 27% d'entre elles).



Ce cumul d'activités laisse peu de place aux temps morts et est un accélérateur de pénibilité

(Delgoulet et al., 2011).

Certaines séquences de travail, apparaissent particulièrement exposantes en termes de risques professionnels :

- Le nettoyage des locaux et du matériel : il concentre les niveaux maximaux de criticité (manutentions, ports de charge, utilisation de produits chimiques, circulations, exigences de la tâche...),
- L'accompagnement des enfants aux sanitaires et leur aide à la prise de repas,
- La participation aux animations pédagogiques.



Ces séquences de travail, ainsi que leurs autres activités, exposent les ATSEM à 5 types de risques professionnels particulièrement impactant :

- **Les risques liés aux postures contraignantes,**
- **Les risques liés aux exigences de la tâche,**
- **Les risques liés à la qualité des rapports sociaux,**
- **Les risques liés aux manutentions manuelles,**
- **Les risques liés aux exigences émotionnelles.**

A la suite de l'analyse du diagnostic et de son partage avec les ATSEM, chaque employeur a élaboré un plan d'actions visant à réduire les risques identifiés.

Les "bonnes pratiques" déployées par les employeurs sont articulées en six thématiques présentées ci-après.

Il est à noter que les activités analysées ne concernent que les missions réalisées par les agents dans l'école, excluant les risques liés aux déplacements et à d'éventuelles activités extrascolaires effectuées par l'agent en complément de service (par exemple, centre aéré).

Par ailleurs, certaines actions correctrices peuvent répondre à plusieurs problématiques, même si elles sont ici rattachées à une seule.

Ces bonnes pratiques ne constituent pas des normes.





3

AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ATSEM : BONNES PRATIQUES

Six thématiques ont été retenues, en lien avec les dimensions d'analyse du questionnaire QVT :

- *le contenu et l'organisation du travail,*
- *l'environnement de travail,*
- *les conditions de travail,*
- *les parcours et compétences,*
- *les relations de travail et climat social,*
- *la reconnaissance.*

Le thème “contenu et organisation du travail” renvoie à la clarté des consignes pour effectuer un travail de qualité, aux exigences et attendus des tâches à réaliser, à la latitude décisionnelle (autonomie) dont peuvent disposer les agents ou encore à l’opportunité de participer aux prises de décision. Il peut aussi intégrer les questions liées à la qualité de la communication institutionnelle ou encore la conduite des transformations organisationnelles.

Le métier d’ATSEM se caractérise par une forte diversité des missions et un fractionnement de l’activité en différentes séquences au cours de la journée, une répétitivité des cycles d’activité associée à de nombreux imprévus, et la nécessité absolue de respecter certaines “butées temporelles” (horaire d’entrée à l’école, récréations, repas, sieste, horaire de sortie...).

A ceci s’ajoute une concentration de l’essentiel de l’activité sur le temps de l’année scolaire impliquant des durées de travail hebdomadaires souvent importantes ; situation renforcée par la fin des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail (1607h) en application de la loi de modernisation de la fonction publique du 6 août 2019.

Selon l’enquête, les ATSEM sont satisfaites de leur niveau d’autonomie et de l’adéquation des tâches à leurs compétences, même si un phénomène de glissement des tâches existe à la marge. Il n’en va pas de même pour la communication institutionnelle et l’intégration à l’équipe éducative.



4 sujets ressortent comme impactant de manière conséquente le quotidien des agents en termes de contenu et d’organisation du travail

- **Une communication insuffisante de l’employeur autour de ses projets** pour 51% des répondantes. Plus la taille de l’employeur est importante, plus cet indicateur se dégrade ;
- **Un manque de clarté autour du projet de classe** : insatisfaisant pour 35% des répondantes.
- **Une association à l’équipe éducative considérée comme perfectible**. C’est un enjeu d’autant plus important que les ATSEM peuvent ressentir une forme de dénigrement de leur travail par le corps enseignant, du fait de :
 - Leur positionnement pouvant être perçu et vécu comme “subalterne”
 - Leur expérience de la précarité, souvent plus marquée au sein de cette population, qui ne les autorise pas toujours à se considérer comme légitimes pour s’exprimer à propos de la vie de classe ou de son organisation pédagogique (Siblot, 2020).
- **Une très faible association aux décisions importantes de l’organisation de l’école** : seulement 19% des répondantes sont invitées à participer au conseil d’école, avec toutefois un résultat plus favorable dans les collectivités comprenant moins de 30 ATSEM, signe, sans doute, d’une meilleure proximité avec l’équipe éducative.



RISQUES AFFÉRENTS :

- > **Isolement relationnel**
- > **Sentiment de non-reconnaissance du métier et compétences associées**
- > **Tensions relationnelles**
- > **Intensité du travail (charge mentale)**



FACILITER L'ACCÈS AUX INFORMATIONS DE L'EMPLOYEUR POUR LES ATSEM

Développer les temps d'échanges entre les ATSEM et les représentants de leur employeur : faire le point sur d'éventuelles difficultés, transmettre des informations importantes et pallier le sentiment d'isolement.

Ces temps d'échanges peuvent être animés par des agents des ressources humaines ou d'autres services amenés à intervenir dans les écoles, le responsable éducatif, ou encore l'encadrant de proximité.

A **Sceaux**, une réunion avec les ATSEM a lieu un mercredi matin sur deux, sur le temps de travail. Diverses thématiques y sont abordées. Selon le thème, c'est un représentant d'une direction ou des services RH qui anime la réunion. Celle-ci peut être également être un temps de partage de pratiques professionnelles entre ATSEM.

La ville d'**Angers** affecte un responsable périscolaire-animation dans chaque école, formé aux spécificités du métier d'ATSEM. Ces responsables contribuent à la diffusion des informations de la collectivité vers les agents.

Assurer une transmission rapide d'informations, en raison de nécessités de service ou d'urgence. La mise à disposition d'un certain nombre de téléphones professionnels par école est parfois envisagée pour ne pas obliger les agents à recourir à leur téléphone personnel.

A **Maxéville** : mise en place d'une messagerie instantanée pour permettre une communication rapide avec la hiérarchie territoriale.



ASSOCIER LES ATSEM AU CHOIX DE LEUR MATÉRIEL

La ville de **Nice** a mis en place des groupes de recherche de solutions intégrant les ATSEM dans le cadre d'une démarche ergonomique, qui a débouché sur un choix d'équipement qu'elles ont validé.

L'achat de matériel doit être réalisé en concertation avec les agents : il est nécessaire qu'ils puissent les tester et les choisir pour répondre au mieux à leurs besoins.



MIEUX ASSOCIER LES ATSEM À LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE

L'inclusion des ATSEM aux moments majeurs de l'année scolaire contribue à les associer à la communauté éducative.

Afin de clarifier leur rôle et de les positionner clairement dans la communauté éducative : inviter les ATSEM à participer ou à se faire représenter au conseil d'école, présenter les ATSEM en même temps que les enseignants (voire d'autres intervenants de l'école) lors des réunions de rentrée, ou encore les impliquer dans les projets d'école, comme cela a été fait à **Angers**.

— “ —
Ce projet a permis de remettre les ATSEM au cœur du système éducatif.
J. Fouret (Angers)



CLARIFIER LE RÔLE ET LES TÂCHES DES ATSEM

Réécrire la charte des ATSEM, afin de la réactualiser voire en élargir le périmètre si nécessaire. La fonction éducative de l'ATSEM doit y être revue, ainsi que les aspects règlementaires, la relation avec l'enseignant et la mise en œuvre des activités pédagogiques sur les temps périscolaires, à l'instar de la ville de **Tourcoing**.

Issue de groupes de travail avec des ATSEM, la charte de collaboration ATSEM/enseignants de la ville de **Toulon** se présente sous forme de 20 fiches thématiques posant les éléments métiers pratiques et définissant les rôles et actions de chacun sur les temps scolaires. Signée par le directeur académique et par le maire, une diffusion papier/numérique est prévue auprès des ATSEM et enseignants, ainsi qu'une diffusion numérique pour les familles.

Dans le rapport qu'il a consacré aux ATSEM, le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale a appelé à la signature d'une charte nationale avec le ministère de l'Éducation nationale⁽⁴⁾.

Autre levier d'action dans cet objectif de clarification : **la révision des fiches de poste** des agents en collaboration avec ces derniers et après observation de leurs activités de travail.

4. (CSFPT, 2017). Cette recommandation a été renouvelée dans un courrier récemment adressé par le président du CSFPT au ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.

3.2 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Le thème "environnement de travail" renvoie à l'ensemble des déterminants relatifs à la configuration des espaces de travail (architecture, mobilier, dispositifs techniques, flux de circulation intérieurs, ambiance sonore...). Le risque bâtimentaire est présent tout au long de la journée de travail d'une ATSEM, car celle-ci est impliquée, par la pluralité de ses activités, dans diverses séquences qui la conduisent à exercer dans des espaces très diversifiés (salle de classe, espaces sanitaires, réfectoire, salle de sieste...).

En termes de configuration des espaces de travail, la majorité des ATSEM concernées par l'appel à projets déclare **disposer d'un local de restauration, de sanitaires et de vestiaires individuels dédiés**. Les sols dont elles doivent assurer l'entretien sont adaptés au nettoyage humide régulier, facilitant les opérations. Il est à noter que ce n'est pas toujours le cas, et, par conséquent, des actions d'amélioration sont nécessaires.

Ainsi :

- ☑ À peine plus de la moitié des ATSEM disposent d'un local de sieste où le mobilier peut rester en place sans avoir à être manipulé chaque jour.
- ☑ L'absence de local de ménage (avec le matériel approprié et disponible à chaque étage) concerne encore à peu près la moitié des ATSEM ayant répondu à l'enquête, tout comme l'absence de point d'eau à proximité.
- ☑ L'absence de salle de pause dédiée, ou une salle de pause mal aménagée
- ☑ Encore très peu d'établissements disposent d'ascenseurs (moins de 2 sur 10), ce qui génère des manutentions fréquentes.

Globalement, **les espaces et des mobiliers sont pensés et créés pour l'enfant et se révèlent inadaptés aux adultes** (Barbier-Le Déroff, 2007). Dans le cadre de l'enquête, 60% des ATSEM déclarent ne pas disposer d'un évier de taille adulte dans leur salle de classe.

L'encombrement des locaux est également un facteur de risques, générant des difficultés de circulation, exposant les ATSEM à des chutes d'objets stockés en hauteur ou bien à des chutes de plain-pied ou de hauteur. L'accumulation de matériel pédagogique dans les salles de classes peut être aussi un facteur de tensions entre ATSEM et enseignants.



L'avis des ATSEM sur les aménagements de locaux est présenté par les répondantes à l'enquête comme devant être mieux intégré aux projets et sollicité de manière plus systématique, afin de limiter les facteurs de risques et diminuer les contraintes de travail.

Le bruit est également un facteur d'exposition majeur, amplifiant tant la charge mentale que physique car générateur de stress et de fatigue (Machev et al., 2018) : l'immense majorité des répondantes déclare que les salles de classe n'ont pas d'aménagement acoustique permettant de le réduire de manière significative. La situation est assez identique en ce qui concerne les salles de motricité ou de restauration. Il est aussi lié à la nature des équipements utilisés et de l'activité, comme l'accompagnement au temps de cantine.



RISQUES AFFÉRENTS :

- > Chutes de plain-pied et de hauteur
- > TMS : manutentions manuelles, postures contraignantes
- > Bruit
- > Fatigue nerveuse



AMÉNAGER / RÉAMÉNAGER LES LOCAUX

L'aménagement ou réaménagement des locaux permet de diminuer l'exposition des agents aux risques : biologiques, physiques, chutes ... En diminuant la contrainte, le risque d'accidents et de survenance de troubles musculosquelettiques est diminué.

Outre la prise en compte des besoins des agents, ces actions constituent la traduction concrète d'une démarche de prévention visant à améliorer les conditions de travail des ATSEM.

La commune de **Cadajac** a pour projet de construire une nouvelle école et la démarche de prévention menée dans le cadre de l'appel à projets servira de base pour penser les locaux et leur aménagement. Le cahier des charges sera donc rédigé en fonction des besoins et des priorités identifiés par les agents.

Dans tout projet de rénovation ou de construction, les principes de santé et sécurité au travail sont à prendre en compte dès la rédaction du cahier des charges.

Certaines collectivités favorisent aussi la contribution des ATSEM aux projets de construction ou de réhabilitation d'écoles, incluant une concertation avec la direction en charge des bâtiments ou encore un point annuel entre le coordinateur technique et les usagers de chaque école (**Angers**).



REVOIR L'ORGANISATION DES LOCAUX

La ville de **Revel** a agi sur le **désencombrement**. Elle a ainsi transformé des lieux de stockage en salle de pause à destination des ATSEM pour permettre aux agents de profiter de temps de pause profitable.

Toulon a expérimenté dans trois écoles pilotes, un **conseil ergonomique en aménagement des espaces**. L'objectif est de faciliter la libre circulation des enfants dans les classes (qui peut être compromise par l'encombrement et le mobilier) pour déployer de nouvelles activités pédagogiques.

En fonction des retours des binômes enseignant / ATSEM de chaque classe, une réorganisation de l'espace est effectuée, avec l'appui d'un ergonome. Une affiche de prévention sur cette thématique a été réalisée⁽⁵⁾ et diffusée auprès de l'ensemble des personnels. Le bénéfice espéré concernant les contraintes posturales et les troubles musculosquelettiques fera l'objet d'une évaluation par le biais d'un questionnaire sur les conditions de travail.



Une école n'est pas destinée à accueillir que des enfants, mais également les personnels qui y travaillent [...] L'aménagement des locaux permet de prévenir l'usure professionnelle.

R. Lyzée - Le Roux et J. Fouret (Angers)



RÉDUIRE LE BRUIT

L'exposition au bruit en situation de travail fait l'objet de normes⁽⁶⁾, et l'employeur est tenu de mettre en œuvre des mesures de prévention à partir de **80 dB(A) de niveau d'exposition sonore quotidienne. Faire effectuer une mesure permet d'objectiver le niveau de risque et de bien identifier les sources du bruit et les séquences de travail acoustiquement importantes.**

Au-delà de la fourniture d'équipements de protection individuels (bouchons d'oreilles moulés) - peu compatible avec l'encadrement d'enfants et le besoin de communication réciproque -, il est nécessaire de déployer des actions sur les activités génératrices de nuisances sonores importantes, essentiellement sur les temps de restauration et les activités périscolaires.

Ainsi, la commune de **Pélissanne** travaille sur des solutions bâtementaires et matérielles pour limiter l'exposition au bruit dans une cantine. Ici, comme à **Toulon**, il s'agit de réfléchir sur des solutions pour absorber le bruit : revêtement de sol, cloisons, chariots amortisseurs, choix de vaisselle, et également de sensibiliser enfants et adultes à cette problématique (outils pédagogiques tel qu'un système lumineux d'alerte ou encore formation à la gestion de groupes d'enfants).

5. Voir annexe 1, p. 28.

6. Code du Travail, art. R4431-2

Le thème “conditions de travail” renvoie aux aspects organisationnels (temps de travail, rythme de travail...) et matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires...) dans lesquels est exercée l'activité professionnelle. Cela interroge les capacités d'une organisation à prendre en compte les besoins des agents en lien avec leur activité réelle.

Le temps de travail des ATSEM est annualisé. Une part importante d'entre elles exerce à temps partiel ou complète son service avec des missions effectuées en dehors de l'école maternelle.

Leur cœur de métier se concentre pour l'essentiel sur la période scolaire (36 semaines), même si de “grands ménages” sont effectués durant les vacances. Souvent débutées vers 7h30-8h, les journées de travail sont longues, et leur intensité rend difficile la prise d'une pause avant la reprise de l'après-midi.

Le manque de temps pour bien effectuer le travail et le travail dans l'urgence constituent les facteurs de contrainte les plus importants, soulignés respectivement par 44% et 58% des répondantes. Viennent ensuite **les demandes contradictoires** (pour 37% des répondantes) **et le manque de clarté des rôles** (pour 34% des répondantes). **L'intensité du travail et le travail dans l'urgence se traduisent par le sentiment d'enchaîner les séquences de travail en alternant gestion courante et gestion des aléas.**

Ce cumul d'activité, souvent dans la même journée, laisse peu de place aux temps morts et est un accélérateur de pénibilité. Il est renforcé en cas de non-remplacement des absences.

De même, certains éléments relatifs à l'activité sont pointés comme des facteurs d'intensification du travail, parmi lesquels peuvent être retenus : les périodes de début d'année (en particulier pour les très petites sections / petites sections, en lien avec l'autonomie de l'enfant), l'accueil d'enfants avec des troubles du comportement, la gestion des prises de médicaments et des allergies (insécurisante pour les ATSEM).

Le nombre d'enfants par classe est également un facteur impactant : plus celui-ci est élevé, plus le ressenti quant à la pénibilité est important.

— “ —
*La journée des ATSEM
 est une succession
 ininterrompue d'activités.*
 Une ATSEM ” —

Les activités générant beaucoup de sollicitations physiques, en particulier le travail de nettoyage qui suppose **une activité musculaire statique et dynamique, des mouvements répétitifs des bras et des mains et des efforts en pression, le maintien de postures difficiles** (courbures et torsions, notamment posture penchée en avant), le port de charges ou l'utilisation d'équipements inadaptés à des adultes renforcent les contraintes auxquelles les ATSEM sont exposées.



RISQUES AFFÉRENTS :

- > **Intensité et temps de travail : qualité empêchée**
- > **Troubles musculosquelettiques : manutentions manuelles, postures contraignantes, gestes répétitifs**



FAIRE ÉVOLUER L'ORGANISATION DU TRAVAIL (TEMPS DE TRAVAIL, EFFECTIFS)

Les actions s'inscrivent dans le contexte de la fin des régimes dérogatoires aux 1607 heures : les textes autorisent une modulation à la baisse du temps de travail, en prenant en compte les sujétions particulières d'un métier ou sa pénibilité.

La ville de **Nice** a ouvert une **réflexion sur le temps de travail des ATSEM** pour pondérer cette pénibilité et apporter plus de souplesse dans son organisation. Il s'agit de permettre aux agents de pouvoir dégager des heures en cas de besoin (imprévu, formation dans une optique de mobilité...) et les rattraper ultérieurement.

A **Revel**, une réflexion est en cours sur l'équilibre entre les semaines de travail et les semaines de vacances scolaires dans le calcul de l'annualisation.

La ville d'**Angers** a, pour sa part, décidé d'affecter une ATSEM par classe, de créer une brigade de 20 ATSEM "volantes" pour les remplacements, et de recruter 18 apprenties, constituant un "vivier de jeunes" pour les futurs postes à pourvoir. La commune de **Castillon-du-Gard** (4 ATSEM) a également recruté une ATSEM volante.

Enfin la ville de **Maxéville** a mis en place un deuxième service de restauration pour diminuer la pénibilité observée durant ce temps de repas, notamment du fait de l'exposition au bruit. Les ATSEM assurent chacune un service, et le second temps a été réaffecté à des ateliers jeux avec les enfants.



ACHETER DES ÉQUIPEMENTS ADAPTÉS

La plupart des employeurs participants au projet ont intégré l'investissement dans du matériel plus ergonomique (chaises, tables, accès aux douches pour les enfants sans avoir besoin de les porter, ciseaux ergonomiques...) ou la mise à disposition d'équipements de protection individuelle adaptés (bouchons d'oreille moulés sur mesure).

A **Dzaoudzi-Labattoir**, commune de Mayotte, les équipements de protection individuels sont en outre adaptés au climat.

Mesurer le taux de satisfaction, la diminution de la charge de travail induite par ces actions, et l'évolution des arrêts de travail liés aux troubles musculo-squelettiques permet d'inscrire l'action dans la durée et de l'évaluer.

La commune de **Pélissanne** a complètement équipé une classe test en prenant en compte tous les facteurs de risques. L'équipement a été choisi et validé par les ATSEM et les enseignants. Si le test de ce "showroom" est concluant, l'équipement sera généralisé, et adapté en fonction des retours. Une expérience similaire est également en cours à **Angers**, où un "kit professionnel" délivré à chaque agent a été défini par les ATSEM elles-mêmes.

En complément de ces achats d'équipement, il est souhaitable que les agents bénéficient d'une sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques, et/ou d'une formation "Prévention des risques liés à l'activité physique" (PRAP).



ADOPTER LA TECHNIQUE DE NETTOYAGE PAR PRÉ-IMPRÉGNATION

La technique de pré-imprégnation a été mise en place dans plusieurs communes participant à l'appel à projets.

A **Sceaux**, comme à **Maxéville** cette technique a d'abord été testée par une école pilote. Convaincues, ce sont les ATSEM primo-utilisatrices qui forment leurs collègues des autres écoles.

L'utilisation de cette technique permet de réduire les efforts physiques induits par le port de charges et l'es-sorage ainsi que de diminuer l'exposition des agents au risque chimique⁽⁷⁾.

7. Voir la fiche disponible sur le site du Centre de gestion de la Seine-Maritime, <https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/03/fiche-prevention-technique-de-nettoyage-par-preimpregnation.pdf>.

Le thème “parcours et compétences” renvoie à tous les dispositifs qui permettent de soutenir le développement et la trajectoire professionnelle des ATSEM. Cela soulève des questions aussi plurielles qu’essentielles, telles que la formation tout au long de la carrière, l’évaluation des compétences, la détection des besoins en matière de professionnalisation des agents, l’évolution professionnelle ou encore la sécurisation du maintien dans l’emploi. Cet ensemble interroge ainsi, de manière plus large, tout ce qu’une organisation peut mettre en place pour soutenir et renforcer l’identité professionnelle, facteur majeur de bonne santé psychologique.

Avec une note de 6,3/10 dans l’enquête auprès des ATSEM, la thématique “parcours et compétences” révèle un bon niveau de satisfaction.

L’entretien annuel est un facteur ressource majeur, la qualité d’écoute de l’encadrement est aussi soulignée. La pratique de l’entretien d’évaluation est désormais bien ancrée dans la fonction publique territoriale⁽⁸⁾. Toutefois, son contenu peut encore être amélioré : dans un quart des cas, l’entretien n’apparaît pas suffisant pour discuter du travail réel, même si 86% des répondantes l’estiment réalisé par un encadrant connaissant les tâches, réussites ou points de progrès relatifs à l’activité d’ATSEM.



La formation des ATSEM semble être un axe fort d’amélioration.

Seulement 47% des répondantes à l’enquête indiquent être informées des dispositifs de formation auxquels elles ont droit, tels ceux figurant au catalogue du CNFPT.

Les ATSEM expriment souvent leurs difficultés à suivre une formation, soit faute d’autorisation de s’absenter de l’école pendant le temps scolaire pour des raisons de nécessités de service, soit faute de sessions pendant la période de vacances scolaires.

Le nombre moyen de jours de formation par ATSEM est 2 fois inférieur à celui des agents de la fonction publique territoriale (1,2 jours par an contre 2,5 en 2019). Les formations sont encore trop peu nombreuses, même si elles perçues comme étant plutôt bien ciblées pour 79% des répondantes.

Ce constat a été partagé par le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur les difficultés d’accès à la formation pour les ATSEM (CSFPT, 2018).

L’ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE EST LIMITÉE

Si une évolution vers d’autres métiers de la petite enfance est souvent envisagée, elle n’est pas considérée comme une véritable évolution de carrière.

Quand il y a mobilité, c’est 1 fois sur 4 dans un contexte de mobilité subie pour des raisons de santé dans le cadre d’une période préparatoire au reclassement (PPR). Moins de 5% des répondantes indiquent avoir réalisé une mobilité entre 2018 et 2020, alors qu’elles sont, dans le même temps 47%, à en envisager une. Cette intention est renforcée au-delà de 5 ans d’ancienneté, signe que se maintenir dans l’emploi d’ATSEM reste complexe.

Cela pose la question de l’amélioration de la prévention de l’usure professionnelle et des politiques d’attractivité ou de fidélisation, au regard d’un métier encore à valoriser.

8. Toutefois, près de 7% des répondantes déclarent ne pas bénéficier d’un entretien d’évaluation chaque année.



RISQUES AFFÉRENTS :

- Manque de “marges de manœuvre” (développement des compétences et carrière)
- Insécurité professionnelle, difficulté de maintien dans l’emploi



FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

La ville de **Toulon** élabore **des plans de formation en fonction des demandes recueillies par le biais d'un questionnaire** (formations sur l'autisme, l'accueil des enfants en difficulté ...). Elle met également en place, dans le cadre d'une convention tripartite avec le CNFPT (coordonnateur) et la Direction académique des services de l'Education nationale, un **“dispositif de formation à destination des acteurs éducatifs pour les enfants de moins de 6 ans”**. Ce dispositif prévoit des formations communes enseignants / ATSEM. Le bénéfice es-
péré est lié au développement des compétences, mais aussi à la reconnaissance du caractère éducatif du métier.

La commune d'**Angers** propose à ses agents des **formations adaptées aux évolutions des enfants et des familles** : communication non-violente et gestion des conflits, prise en charge des enfants en situation de handicap ou affectés par des troubles du comportement, confiance en soi et communication professionnelle. À la suite du recrutement d'apprenties par la ville, certaines ATSEM peuvent devenir maîtres d'apprentissage, et ainsi **développer une compétence formation-encadrement**.

— “ —
*Il s'agit d'ouvrir [aux ATSEM]
le champ des possibles.*

H. Laubertie - Nice



Il est indispensable de sensibiliser le corps enseignant au fait que les ATSEM ont également droit à la formation, afin que la possibilité de leur absence ne soit pas source de tensions et ne suscite chez les ATSEM de la culpabilité ou une renonciation à la formation.



ANTICIPER LA PROBLÉMATIQUE DU MAINTIEN EN EMPLOI ET LA RECONVERSION

Il est important pour l'employeur d'anticiper les parcours, d'informer sur la mobilité, de prévoir des plans de formation pour permettre une réelle évolution professionnelle. Plusieurs collectivités font ainsi évoluer le contenu des entretiens annuels dans cette perspective : elles mettent en place des entretiens RH pour recueillir les besoins en matière de formation, ou tentent d'améliorer l'information disponible sur les possibilités de reconversion. Il apparaît nécessaire de préparer la fin de carrière dès l'intégration des personnels, de les informer précocement sur le droit au reclassement et les passerelles vers d'autres métiers, sans toutefois minimiser les difficultés de la reconversion.

A cette fin, la ville de **Nice** met en place un socle commun de formations. Ainsi, sont proposées des **formations à l'outil informatique** afin que les ATSEM puissent aisément utiliser les ressources dans lesquelles elles peuvent trouver des informations sur l'emploi, et la mobilité. **Des temps en immersion** seront également proposés aux ATSEM, pour faciliter la reconversion par la découverte d'autres métiers.

La commune de **Toulon** a mis à jour son **référentiel métier** (dans le cadre d'un groupe de travail avec les ATSEM) qui rappelle le cadre statutaire, l'évolution professionnelle et les rythmes de travail. L'Éducation nationale a été associée à la finalisation et la présentation du document. La ville prépare en parallèle un **livret d'accueil** permettant de tracer le parcours de l'ATSEM, les compétences mises en œuvre dans les différentes tâches permettant d'anticiper une évolution, une reconversion ou un reclassement futur compte tenu de la pénibilité du métier.

Le thème “relations de travail et climat social” renvoie à la qualité des relations entre les pairs et les lignes hiérarchiques, ainsi qu’aux opportunités d’échanges qui sont mises en place par l’organisation afin de favoriser la discussion autour du travail.

Les ATSEM peuvent être exposées à divers facteurs de risques psychosociaux (RPS) dépendant des relations de travail :

☑ **Un sentiment de relatif isolement**, une bonne partie de l’activité étant exercée de façon individuelle (nettoyage, préparation des activités pédagogiques) : travail en “co-présence” (Delgoulet et al., 2011) ;

☑ **Les contraintes liées à une double autorité** : l’ATSEM est un agent communal, placé sous l’autorité hiérarchique du représentant de la collectivité, effectuant ses missions sous l’autorité fonctionnelle du directeur de l’école durant les temps scolaires, sans que ces derniers ne soient nécessairement au fait de “ce qu’implique la présence [des ATSEM] dans l’école” (IGEN-IGA, 2017).

Sur le temps périscolaire, les ATSEM relèvent en revanche de la seule autorité communale. Cette situation peut engendrer des injonctions multiples, ressenties comme paradoxales, source de tensions et susceptible de générer un sentiment d’isolement sans soutien de la collectivité ;

☑ **La relation de “complémentarité hiérarchisée”** (Imbert, 2022) qui s’établit entre l’enseignant et l’ATSEM peut générer des frustrations, voire des conflits.

D’après l’enquête, si la qualité des relations sociales en interne bénéficie d’une note de satisfaction de 6,4/10, la qualité des relations avec les autres services ressort comme prioritaire. La cartographie révèle notamment un manque de communication de la part des collectivités, générateur de sentiment d’isolement.

L’échange avec les pairs, enseignants, supérieurs sur le contenu du travail semble satisfaisant. Il manque en revanche **des temps formalisés** de réunions entre ATSEM. Sur ce point, les disparités selon la taille de la collectivité sont importantes, le temps moyen consacré étant sensiblement plus important dans les grandes collectivités. De même, seulement 60% des répondantes déclarent avoir des points réguliers avec leur responsable hiérarchique territorial, en dépit de relations considérées comme satisfaisantes.

Les champs d’intervention de l’ATSEM ainsi que sa place dans l’équipe éducative sont interprétés différemment par chaque enseignant, faute d’une information suffisante à ce sujet. Les modalités de la collaboration qui s’établit sont à la discrétion de l’enseignant : dans le meilleur des cas, les activités confiées à l’ATSEM peuvent faire l’objet d’une négociation, dans d’autres, d’une consigne de l’enseignant (Garnier, 2010).

De même, l’organisation pédagogique adoptée va faire varier grandement la nature de l’interaction de l’ATSEM avec les élèves et son autonomie : participation de l’ATSEM à une activité en classe entière avec l’enseignant ou partage de la classe en petits groupes et prise en charge directe par l’ATSEM.

→ Les relations avec les parents peuvent être sources de charge émotionnelle.

→ L’accueil d’enfants porteurs de handicap ou allergiques, nécessitant une attention particulière, est parfois réalisé sans intégrer l’ATSEM. Ce manque d’information et/ou de formation peut générer des inquiétudes importantes ou des tensions, par exemple avec le personnel de restauration.

→ Des frictions peuvent parfois se produire sur les temps méridiens, si des animateurs périscolaires sont également amenés à intervenir.



RISQUES AFFÉRENTS :

- > **Tensions relationnelles**
- > **Sentiment d’isolement, de ne pas faire partie de l’équipe éducative**



RENFORCER LES COOPÉRATIONS ATSEM / ENSEIGNANTS

Un travail important d'information et de formation doit être réalisé auprès des enseignants, après avoir obtenu l'aval de la hiérarchie de l'Education nationale. Il a pour finalité de sensibiliser l'équipe éducative.

A **Angers**, des interventions vont être organisées durant la formation des directeurs d'école.

Autre piste d'action : **insérer un module dans la formation initiale des professeurs des écoles.**

A **Cadajac**, la commune a accordé aux ATSEM du temps pour des projets éducatifs, positionné sur les vacances scolaires, venant en réduction du temps d'entretien.

A **Riom**, une expérimentation de formation-action en binôme ATSEM-enseignant volontaires avec un ergonome a été menée. Il s'agissait en premier lieu d'identifier le risque physique par un recueil de données, puis d'effectuer un travail de confrontation des situations de travail les plus critiques pour apporter des solutions ergonomiques.



RENFORCER LES RELATIONS ENTRE ATSEM

La **Communauté de communes du Pays Loudunais** a mis en place à raison de deux jours par an pendant des vacances scolaires, une journée complète d'informations-échanges entre l'encadrement et les ATSEM, incluant un temps de convivialité. Ces journées rassemblent les ATSEM et contribuent à réduire leur sentiment d'isolement, renforcé par la dispersion géographique au sein du territoire de l'intercommunalité.

La ville de **Grenoble** a mis en place des groupes d'analyse des pratiques à raison d'1h30 par mois. 22 groupes constitués d'ATSEM de toutes les écoles y échantillent pour mettre en perspective les différentes pratiques et les analyser : quelles sont celles à éviter, à améliorer ou à pérenniser... A l'issue de ce travail, un questionnaire a été diffusé recueillant 70 % de satisfaction de la part des agents.



A partir de la question :

"Qu'est-ce qui pose problème dans le travail des ATSEM et enseignants dans la classe ?", cette formation action a permis aux ATSEM de devenir actrices de leur bien-être au travail et leur ainsi a redonné le pouvoir d'agir.

V. Michel (Riom)



RENFORCER LES RELATIONS DES ATSEM AVEC L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ ET LES AUTRES PROFESSIONNELS DES ÉCOLES

Mise en place de temps d'échange, décomptés du temps de travail annuel des ATSEM, avec l'encadrement et/ou avec les autres intervenants de l'école (équipe animation, adjoints techniques...) : ils sont dédiés à l'écoute, au dialogue, au recensement des besoins et à la recherche de solutions, ou aux partages de pratiques professionnelles entre agents de différentes écoles.

A **Angers**, depuis la rentrée 2022, les encadrants de proximité des animateurs encadrent aussi les ATSEM, après une formation des managers sur les spécificités de ce métier. Des réunions régulières mélangeant les deux métiers sont organisées tout au long de l'année, pour mieux ancrer la notion de communauté éducative.

La ville de **Pélissanne** a mis en place des **groupes de travail entre les différentes catégories professionnelles** intervenant dans les écoles maternelles. Un groupe de travail a en particulier été créé avec ATSEM et agents de restauration, le temps du déjeuner concentrant beaucoup de tensions. Les participants ont réfléchi à l'amélioration de la coordination, le partage des responsabilités, l'homogénéisation des pratiques. Outre la charte ATSEM qui permet de définir le métier, une **charte des collaborations** est élaborée pour clarifier les différents niveaux d'interactions avec les différents intervenants de l'école tout en précisant le rôle de l'ATSEM.

Dans la commune de **Cadajac**, **dix minutes journalières ont été dégagées pour permettre les échanges entre les différents intervenants à l'école.** Sont évoqués des questions d'organisation, d'articulation entre les différents acteurs, ou tout simplement un partage sur le quotidien du travail.

3.6 RECONNAISSANCE

La "reconnaissance" renvoie à tout un ensemble de pratiques visant à valoriser le travail réalisé par les agents au quotidien. Il s'agit d'une notion protéiforme qui s'articule autour de quatre leviers principaux dans un contexte organisationnel : la reconnaissance de l'autonomie de la personne, la reconnaissance d'une pratique du travail conforme aux règles de métier, la reconnaissance de l'engagement au travail et enfin la reconnaissance des résultats obtenus par le travail.

Une difficulté pour la reconnaissance des ATSEM réside dans leur positionnement au sein de la communauté éducative. La place reconnue à l'ATSEM est relative à celle de l'enseignant. Les ATSEM sont de ce fait souvent peu visibles pour les parents, qui, dans certains cas, peuvent l'ignorer, reconnaissant l'enseignant comme leur seul interlocuteur.

Le sentiment de reconnaissance est fortement dépendant de la qualité des relations de travail, surtout avec l'enseignant qui est censé travailler en collaboration avec l'ATSEM et lui transmettre les informations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui seront confiées : 79% des répondantes déclarent avoir des retours positifs de ces derniers. A contrario, 10% ne se sentent pas reconnues par l'enseignant.

La reconnaissance manifestée par les enfants est un autre pilier majeur pour les répondantes.

De même, 81% des répondantes indiquent une reconnaissance satisfaisante de la part de leurs pairs, qu'ils côtoient au quotidien.

La reconnaissance par les familles apparaît légèrement en retrait, avec seulement 59% des répondants qui la déclarent comme satisfaisante.

La reconnaissance par la hiérarchie obtient une note d'ensemble de 6,2/10 mais seulement de 5,4 dans les petites collectivités.

LE CHAMP DE LA RECONNAISSANCE SYMBOLIQUE EST ÉGALEMENT À APPRÉHENDER.

En effet, les répondantes exposent plusieurs situations qui renforcent leur sentiment de non-reconnaissance : être assimilées à des "dames de service" ou à des "dames balais", ne pas recevoir d'aide de la part de l'enseignant lors des tâches pénibles, se voir refuser une formation, ne pas être associées aux choix impactant l'organisation de leur travail (matériel, planification...), ne pas avoir la possibilité d'échanger avec les parents par injonction de l'enseignant... Cela révèle encore toute l'ampleur du travail de la valorisation du métier d'ATSEM, pourtant au cœur du fonctionnement courant de l'école.



La rémunération demeure de loin le facteur de déficit de reconnaissance le plus important pour 79% des répondantes.

A ce sujet, les disparités entre employeurs se révèlent importantes (sur la part indemnitaire) : les collectivités de plus de 30 ATSEM semblent en mesure de proposer des rémunérations plus élevées



RISQUES AFFÉRENTS :

- > Sentiment de manque de reconnaissance du travail à sa juste valeur
- > Sentiment d'inégalité de traitement



ASSOCIER LES ATSEM À TOUT PROJET QUI LES AFFECTE, UNE RECONNAISSANCE OPÉRATIONNELLE

Il est essentiel que les ATSEM soient partie prenante de tout projet de l'employeur les concernant ou visant à améliorer leurs conditions de travail, ce qui permet une reconnaissance de leur compétence professionnelle.

L'association des ATSEM a été ainsi encouragée par les employeurs dans le cadre de l'appel à projets, à toutes ses étapes : diagnostic, prise en compte effective de leurs retours sur leurs conditions de travail, élaboration du plan d'actions en groupes de travail avant sa validation en comité de pilotage (dans lequel pouvait aussi siéger une ou plusieurs représentantes des ATSEM).

Dans la commune de **Castillon-du-Gard** (4 ATSEM), une ATSEM a été nommée référente et porteuse du projet au côté de la directrice générale des services. A **Sceaux**, ce sont les ATSEM qui ont élaboré le plan d'actions lors de groupes de travail dédiés auxquels elles ont toutes participé. Ce plan d'action a été validé en l'état par le comité de pilotage, notamment constitué des élus et la Direction générale.



Ce projet a permis de connaître le métier et le rôle de l'ATSEM dans son ensemble.

E. Relandre (Castillon-du-Gard)



FACILITER LA CONNAISSANCE PAR LES ATSEM DES ÉVOLUTIONS ET DES NOUVEAUX ENJEUX DE LEUR MÉTIER

L'environnement de travail qu'est l'école maternelle évolue sans cesse en fonction des priorités gouvernementales. Ceci impacte tout autant les ATSEM que les enseignants dans les démarches pédagogiques, l'accompagnement éducatif, l'importance de l'acquisition du langage, la connaissance du nouveau vocabulaire professionnel...

Faciliter pour les ATSEM la connaissance de ces enjeux est essentiel. L'organisation de points thématiques dédiés en ce sens constituent une forme de reconnaissance professionnelle.



Un tel projet permet de valoriser un corps de métier qui ne l'était pas jusqu'à présent.

D. Szwertak (Revel)



METTRE EN LUMIÈRE LE MÉTIER, UNE RECONNAISSANCE SYMBOLIQUE

A **Riom**, une exposition photo a été réalisée par l'ensemble des ATSEM sur leur journée de travail, recensant les différents temps clés : accueil, repas, sieste, récréation, temps scolaire⁹. Cette exposition est visible sur deux jeux de panneaux mobiles, qui se déplacent d'école en école, puis, dans un second temps, dans d'autres lieux de la commune (mairie, bibliothèque...). Un jeu est prêté à l'inspectrice pour relai auprès de l'Education nationale.

A **Sceaux**, une double page sur le métier a été publiée dans le journal interne de la ville, ainsi qu'un article avec interview dans la rubrique "Education" du magazine de la ville diffusé à tous les habitants.

La ville de **Nice** compte mettre des photos des ATSEM au côté des enseignantes devant chaque classe. D'autres collectivités envisagent que les ATSEM présentent leur métier lors de la réunion de rentrée scolaire.



AUGMENTER LE RÉGIME INDEMNITAIRE, UNE RECONNAISSANCE FINANCIÈRE

Les participants à l'appel à projets soulignent l'importance de rappeler aux ATSEM que leur traitement indiciaire est fixé par l'Etat et ne peut donc être modifié par leurs employeurs. Ceux-ci peuvent en revanche faire évoluer leur régime indemnitaire.

La commune de **Maxéville** a ainsi doublé le montant du régime indemnitaire versé aux agents. De son côté, **Nice** a décidé d'attribuer une indemnité pour sujétions en compensation de la pénibilité.

Des primes complémentaires de fin d'année, l'attribution d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour service en réseau d'éducation prioritaire (REP ou REP+) constituent d'autres leviers possibles pour répondre à cette problématique.

9. L'ensemble de l'exposition est accessible à : <https://www.ville-riom.fr/vivre/0-a-11-ans/la-ville-et-les-ecoles/atsem.html>. Voir également l'annexe 2, p. 29

ANNEXE 1 :

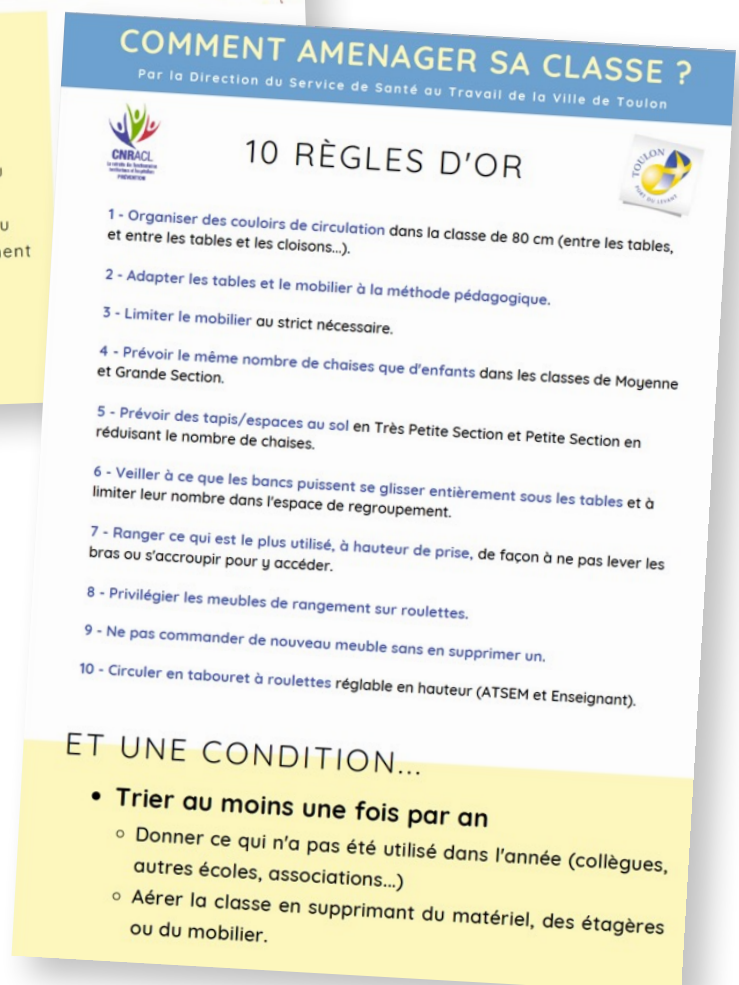
“COMMENT AMENAGER SA CLASSE ?”

AFFICHE REALISEE PAR LA VILLE DE TOULON



REPÉRAGE DES MOUVEMENTS LIMITÉS

Même sans accident déclaré, si un enfant ou un adulte a du mal à se mouvoir, se sent coincé en position de travail, s'il se cogne ou trébuche, il est temps de revoir l'aménagement de la classe.



ANNEXE 2 : PANNEAU DE L'EXPOSITION MOBILE PRODUITE PAR LA VILLE DE RIOM



RESSOURCES DOCUMENTAIRES - BIBLIOGRAPHIE

Ressources

- "Accueil de jeunes enfants - Prévenir les risques professionnels", INRS, 2021, <https://www.inrs.fr/metiers/sport-associations/accueil-jeunes-enfants.html>
- "Guide de prévention des risques professionnels des ATSEM. Axes de prévention, méthodes, outils", CDG68, décembre 2019, <https://www.cdg68.fr/telechargement/guide-de-prevention-des-risques-professionnels-des-atsem/>
- "L'environnement sonore expliqué aux enfants", Environnement.brussels, 2021, <https://environnement.brussels/thematiques/bruit/le-cole/outils-pedagogiques-sur-le-theme-du-bruit>
- "Les conditions de travail des ATSEM - Perception par les ATSEM des conditions de travail et risques associés", CDG 57, 2018, https://www.cnracl.retraites.fr/sites/default/files/SERVICES/FNP/publications/PLAQUETTE%20ATSEM_CDG57.pdf

Rapports

- Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale (2017). Rapport sur les ATSEM. https://www.csfpt.org/sites/default/files/35_-_rapport_atsem.pdf
- Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale (2018). Rapport complémentaire relatif aux modalités de recrutement et de formation des ATSEM et des agents de la filière animation. https://www.csfpt.org/sites/default/files/40_-_rapport_recrutement_et_formation_atsem_et_agents_filiere_animation_-_04-07-2018_0.pdf
- Inspection générale de l'Éducation nationale - Inspection générale de l'Administration (2017). Les missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). <https://www.education.gouv.fr/les-missions-des-agents-territoriaux-specialises-des-ecoles-maternelles-atsem-4769>

Articles de revue

- Barbier-Le Déroff, M. (2007). Des grands dans l'espace des petits - Les agents spécialisés des écoles maternelles. *Ethnologie française*, 37, 655-662. <https://doi.org/10.3917/ethn.074.0655>
- Bois, G. et Jacquot, L. (2022). L'autre travail éducatif. Personnels non enseignants et division du travail. *La nouvelle revue du travail*, (20). <https://doi.org/10.4000/nrt.11305>
- Bosse-Platière, S. (1997). La place des ATSEM à l'école maternelle : leur rôle dans l'intégration des jeunes enfants. *Migrants-Formation*, (110), 128-144.

- Delgoulet, C. et al. (2011). Pénibilités des activités de service et santé des Agents Spécialisés des Écoles Maternelles - Des évolutions avec l'âge. *Activités*. <https://doi.org/10.4000/activites.2493>
- Garnier, P. (2010). Transformations de la collaboration entre enseignants et personnel de service à l'école maternelle : entre principes et pratiques. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, 43, 101-119. <https://doi.org/10.3917/lsdle.431.0101>
- Imbert, A. (2022). Quand les ATSEM entrent en classe. Histoire d'une lutte juridictionnelle à l'école maternelle. *La nouvelle revue du travail*, 20. <https://doi.org/10.4000/nrt.10310>
- Machev, N. et al. (2017). Recherche d'effets non auditifs chez le personnel exposé au bruit de la restauration scolaire. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 79, 321-322. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2018.03.243>
- Montmasson-Michel, F. (2017). Les ATSEM, les activités manuelles et la raison graphique. *Recherches en éducation*, 30. <https://doi.org/10.4000/ree.2826>
- Siblot, Y. (2020). En bas à gauche ? Les effets différenciés de la socialisation institutionnelle d'agentes subalternes du public. *Politix*, 130, 47-75. <https://doi.org/10.3917/pox.130.0047>

Chapitres de livre

- Garnier, P. (2008). Des "relais" entre école et familles : les ATSEM. Dans Kherroubi, M., *Des parents dans l'école* (139-178). Erès.
- Gasparini, R. (2012). Pratiques et conceptions de la discipline chez les enseignants et agents spécialisés des écoles maternelles. Dans Galand, B. et al., *Prévenir les violences à l'école* (75-89). Presses universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.verho.2012.01.0075>

Livres

- Brisset, F. et al. (2006). *Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles*. CRDP d'Orléans-Tours.
- Brun-Picard, Y. (2015). *Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM) - Personnification d'une interface éducative*. (Logiques sociales). L'Harmattan.
- Marzouk, V. et al. (2019). *Enseignants-ATSEM. Des professions complémentaires*. (Maîtriser). Canopé CNDP.
- Petit, H. (1994). *L'agent spécialisé à l'école maternelle, ASEM - Un personnage méconnu mais fondamental dans la vie et l'éducation première de chacun*. (La vie de l'enfant). ESF Editeur.

REMERCIEMENTS

Le conseil d'administration de la CNRACL tient à remercier les 15 employeurs sélectionnés dans le cadre de l'appel à projets "**Amélioration des conditions de travail des ATSEM**" pour leur engagement tout au long de la durée du projet :

Commune d'**Angers** (49)
Commune de **Cadajac** (33)
Commune de **Castillon-du-Gard** (30)
Commune de **Dzaoudzi-Labattoir** (976)
Commune de **Grenoble** (38)
Commune de **Maxéville** (54)
Commune de **Nice** (06)
Communauté de communes du **Pays loudunais** (86)
Commune de **Pélissanne** (13)
Commune de **Revel** (31)
Commune de **Riom** (63)
Commune de **Saint-Girons** (33)
Commune de **Sceaux** (92)
Commune de **Toulon** (83)
Commune de **Tourcoing** (59)

Celui-ci a mobilisé tout particulièrement **les porteurs de projets, personnels des services prévention et enfance**, mais aussi **les élus et les agents des différents services "ressources"**.

Le conseil d'administration tient à saluer l'implication de l'ensemble des ATSEM des 15 employeurs, des enseignants et des directeurs des écoles où elles sont affectées.

Le conseil d'administration sait gré à l'ensemble des participants aux comités de suivi pour la richesse des échanges qui ont largement contribué à nourrir la présente recommandation.

Sous la présidence de M. Richard Tourisseau, président du conseil d'administration, ces comités ont rassemblé, outre des représentants des employeurs, des administrateurs de la CNRACL :

Céline Martin,
*vice-présidente du conseil d'administration
et présidente de la commission de l'invalidité et de la prévention, représentant employeurs*

Nadine Brucher,
*ancienne vice-présidente du conseil d'administration
et ancienne présidente de la commission de l'invalidité et de la prévention, représentant affiliés*

Malika Belarbi, *représentant affiliés*

Marie Coubret, *représentant affiliés*

Aldo Pitarresi, *représentant affiliés*

Dominique Regnier, *représentant affiliés*

Il exprime sa reconnaissance aux experts qui ont accepté de partager leur expérience et contribué par leurs retours à enrichir la recommandation :

Jennifer Bindler,
responsable du service conseil en organisation et santé au travail, Centre de gestion du Haut-Rhin.

Florence Carruel,
présidente de l'Association nationale de médecine préventive des personnels territoriaux (ANMPPT)

Thierry Vasse,
*vice-président de l'Association nationale des directeurs
et des cadres de l'éducation des villes et des collectivités territoriales (ANDEV)*

Le conseil d'administration remercie enfin **les chefs de projet et les ergonomes du groupe Relyens** pour la qualité de leur accompagnement au cours du projet.

