



Commission Fonction publique territoriale et ressources humaines

Séance du 17 décembre 2017 - Relevé des positions

Suite au renouvellement des instances de l'AMF lors du 100^e Congrès, le Bureau de l'AMF s'est réuni, dans sa nouvelle composition, le 6 décembre 2017.

A cette occasion, il a procédé à la désignation des élus en charge des différents groupes de travail et commissions de l'AMF parmi des maires et /ou des présidents d'intercommunalité en exercice.

S'agissant de la Commission Fonction publique territoriale et ressources humaines, Monsieur François DELUGA a été confirmé en tant que président et une nouvelle rapporteure a été désignée en la personne de Madame Natacha BOUCHART, maire de Calais, présidente de la communauté d'agglomération Grand Calais Terres et mers.

Madame BOUCHART, retenue par d'autres engagements pris avant sa nomination comme rapporteure de la Commission FPT et RH, n'a malheureusement pas pu être présente, à son grand regret, à cette première séance qui a été maintenue compte tenu du caractère urgent de certains sujets à l'ordre du jour.

En propos liminaire, Monsieur DELUGA a tenu à adresser ses remerciements à Monsieur Daniel LEROY, ancien rapporteur de la Commission, qui a adressé à son tour ses remerciements à l'assemblée et ses félicitations à Madame Natacha BOUCHART.

1- Avis des membres des Commissions Education et Fonction publique territoriale et ressources humaines sur une nouvelle version de la charte ATSEM

Le document soumis aux membres des Commissions tient compte des échanges qui se sont tenus lors d'une réunion organisée par la DGCL le 4 décembre 2017, à laquelle assistaient des représentants de l'Education nationale et de l'AMF.

Dans cette version, la DGCL avait retiré des signataires le CNFPT dans l'attente que celui-ci lui confirme officiellement son engagement.

Or en séance, le président du CNFPT a donné son accord pour signer la charte.

La DGCL a également ajouté un préambule afin de préciser que la charte ne traitait que du temps scolaire et se lisait en complémentarité des autres outils existant dans les collectivités territoriales pour traiter des temps périscolaires.

Les membres des deux Commissions ont proposé la réécriture de plusieurs paragraphes (cf. document en annexe).

Les élus ont, par ailleurs, constaté :

- qu'aucune réponse n'avait été apportée par la DGCL sur le rétablissement d'une épreuve écrite au concours interne d'ATSEM (position du Bureau du 5 juillet 2017 - soutien de la position des centres de gestion sur ce point);
- que la charte n'abordait pas, en cas de transfert du service école à l'intercommunalité, la question de la place du maire dans l'organisation.

Les élus ont souhaité un rappel du cadre général de la durée du temps de travail dans la Fonction publique territoriale, précisé dans le [décret n°2000-815 du 25 août 2000](#).

Le temps de travail dans la FPT :

- la durée hebdomadaire : 35 heures de travail effectif
- la durée annuelle de référence : 1607 heures
- le maximum quotidien : 10 heures travaillées
- l'obligation d'une pause : pas plus de 6 heures consécutives sans pause
- le temps minimum de pause : 20 minutes
- l'amplitude de la journée 12 heures au maximum
- le maximum hebdomadaire : 48 heures travaillées
- le maximum sur 12 semaines : moyenne de 44 heures travaillées
- le repos quotidien : au moins 11 heures consécutives
- le repos hebdomadaire : au moins 35 heures consécutives comprenant en principe le dimanche

2- Avis de la Commission sur une contribution commune des employeurs territoriaux au Forum de l'Action publique

Dans un courrier du 21 septembre 2017, Monsieur Philippe Laurent, président du CSFPT, proposait à l'AMF de rédiger une contribution commune en réponse à la démarche de consultation de fonctionnaires, élus locaux et usagers des services publics et de l'action publique, engagée par le Gouvernement entre fin novembre 2017 et fin février 2018.

Une proposition de contribution transmise par le CSFPT a été soumise aux membres.

La Commission a constaté que :

- les associations d'élus ne peuvent pas rester silencieuses sur cette consultation. Il faut une expression des employeurs publics ;
- les employeurs publics n'ont pas d'espace de représentation ;
- les employeurs publics devraient être associés en amont aux décisions sur la FPT ;
- la richesse de la territoriale est la multiplicité et la diversité des employeurs, mais c'est aussi sa faiblesse dans le dialogue : qui est légitime pour dialoguer avec le gouvernement sur les dossiers FPT ?

La Commission a proposé :

- d'accepter la proposition du CSFPT en faveur d'une contribution commune en réponse au Forum de l'action publique ;
- de donner un avis favorable à la proposition du CSFPT de rénover le dialogue social en confortant le rôle du « collège employeurs » du CSFPT, en lien avec les associations d'élus locaux. Cela nécessite de revoir son périmètre de compétences (négociations du point d'indice ou de la qualité de vie au travail, par exemple), le mode de concertation avec les associations d'élus et, sans doute, les ressources techniques qui lui sont allouées ;
- d'amender, si nécessaire, les différents points de la contribution des observations des membres de la Commission transmises à l'AMF avant le 15 janvier 2018.

La proposition de contribution commune CSFPT-AMF, validée par la Commission Fonction publique territoriale et ressources humaines, devra être soumise pour avis au Bureau de l'AMF du 5 février 2018.

3- Point d'information sur l'actualité statutaire

L'indemnité compensatrice qui permet de neutraliser la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) s'applique dès janvier 2018 sur les payes de l'ensemble des fonctionnaires et des contractuels de droit public en poste au 31 décembre 2017.

Les membres ont été informés des actions menées par l'AMF sur ce dossier : les décrets créant cette indemnité compensatrice et son mode de remboursement aux collectivités avaient fait l'objet, à plusieurs reprises, d'un avis défavorable de l'AMF, en particulier devant le Conseil national d'évaluation des normes. Les élus de cette instance regrettent la complexité du dispositif et son délai de mise en œuvre très réduit. Ils déplorent aussi le mode de remboursement, décidé par l'Etat, aux employeurs territoriaux -la baisse des cotisations maladie qu'ils versent pour leurs agents ne concernant que les fonctionnaires-, et doutent de sa pérennité.

Une circulaire NOR INTB1733365J du 14 décembre 2017 précise les modalités de calcul et de versement de cette indemnité.

4- Information : saisine des présidents de la SMACL et de la MNT

Dans un courrier du 6 novembre 2017 adressé à Monsieur François DELUGA, les présidents de la SMACL et de la MNT proposent de présenter à la Commission FPT et RH de l'AMF leur analyse de la situation en matière de couverture des risques sur le marché des collectivités.

La Commission accepte et décide de les inviter à la prochaine séance.

Charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)

La présente charte a pour objet de favoriser la reconnaissance du rôle joué par les ATSEM au sein des écoles maternelles **pendant le temps scolaire**, de faciliter la relation avec les personnels enseignants et plus globalement d'améliorer la qualité de vie au travail de ces agents.

~~Concernant exclusivement les missions des ATSEM exercées pendant le temps scolaire, elle~~ Elle s'inscrit en complémentarité avec les chartes internes établies par les collectivités territoriales ~~en lien avec les inspecteurs de l'Education nationale afin de régir qui régissent~~ l'organisation des missions exercées par les ATSEM pendant les temps scolaires et péri- ou extra-scolaires, ~~en lien avec les inspecteurs de l'Education nationale.~~

L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité et l'Etat veilleront, ensemble, à la réalisation des objectifs suivants :

∞

1. Réaffirmer les principes encadrant le métier d'ATSEM

1.1 Acter la présence d'un ATSEM au sein de chaque école maternelle publique pendant le temps scolaire

- Les employeurs territoriaux s'engagent à mettre à disposition de chaque école maternelle ou de classe enfantine publique au minimum un ATSEM conformément à l'article R412-127 du Code des Communes.

- En fonction de l'organisation choisie par l'employeur, celui-ci peut créer des emplois de coordinateur d'ATSEM.

1.2 Veiller au respect du principe de double hiérarchie

L'Education nationale et les employeurs territoriaux veillent à respecter mutuellement l'application du principe de la double hiérarchie en reconnaissant au directeur d'école une autorité fonctionnelle durant le temps scolaire et au maire son statut d'employeur durant l'exercice de l'ensemble des missions dévolues aux agents assurant les fonctions d'ATSEM.

1.3 Reconnaître la pluralité des missions dévolues aux ATSEM

Avec le développement des activités périscolaires et l'inclusion des enfants à besoins particuliers au sein des classes, les ATSEM ont vu leur rôle renforcé et sont, plus encore qu'hier, des professionnels essentiels au bon fonctionnement des écoles maternelles.

L'Education nationale et les employeurs territoriaux reconnaissent le métier d'ATSEM dans la pluralité des missions qui leur sont dévolues. Ils s'engagent à clarifier l'organisation du travail et les missions confiées à l'agent assurant les fonctions d'ATSEM.

Durant les heures d'enseignement, les ATSEM ~~jouent un rôle d'assistance aux enseignants dans la mise en œuvre des activités pédagogiques, pour l'accueil, l'hygiène et l'apprentissage de l'autonomie des enfants des classes enfantines et des écoles maternelles dans les conditions~~ exercent les missions définies par le décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

Les ATSEM, adultes référents tout au long de la journée de l'enfant, jouent un rôle essentiel, aux côtés des enseignants, dans la relation de l'école maternelle avec les familles.

L'Education nationale, sous couvert du directeur d'école, s'engage à communiquer à l'employeur territorial, ~~après l'avoir concerté et obtenu son accord~~, l'organisation de travail (temps de travail, affectation et missions) de l'ATSEM durant la période pendant laquelle l'agent est placé sous l'autorité fonctionnelle du directeur d'école (temps scolaire).

2- Renforcer la reconnaissance professionnelle des ATSEM

2.1 Valoriser le rôle des ATSEM dans le fonctionnement de l'école maternelle

- Les employeurs territoriaux élaborent, en lien avec le directeur d'école, une fiche de poste pour chaque agent assurant les missions d'ATSEM en respectant les dispositions du cadre d'emplois fixées par le décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.
- La fiche de poste de chaque ATSEM est communiquée au directeur de l'école, qui contribue à sa mise en œuvre.
- L'Education nationale et les employeurs territoriaux apportent une attention particulière à valoriser le rôle des ATSEM auprès des parents et de l'ensemble de la communauté éducative.
- Les employeurs territoriaux veillent à valoriser le métier d'ATSEM dans la communication institutionnelle de leur collectivité pour faire mieux connaître les compétences de ces agents.

2.2 Faciliter le travail en complémentarité des ATSEM et des enseignants

Conformément au décret n°90-788 du 6 septembre 1990 et de la circulaire n°97-178 du 18 septembre 1997 (NOR : MENE9702204C), les ATSEM exercent leurs missions sous la responsabilité des enseignants durant le temps scolaire, **une fois les organisations validées par l'Education nationale et l'employeur territorial.**

- L'Education nationale et les employeurs territoriaux sont particulièrement vigilants à respecter le champ d'intervention des ATSEM en matière d'entretien, à savoir la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement aux enfants d'âge maternel.
- L'Education nationale et les employeurs territoriaux reconnaissent le rôle éducatif des ATSEM qui agissent sous la responsabilité des enseignants en leur apportant une assistance éducative, notamment pour la mise en œuvre des activités.

2.3 Renforcer l'appartenance à la communauté éducative

- L'Education nationale et les employeurs territoriaux s'efforcent d'associer les ATSEM à la préparation de la rentrée scolaire.
- L'Education nationale et les employeurs territoriaux recherchent les moyens d'associer les ATSEM à l'ensemble des activités liées à la vie de l'école : sorties scolaires, classes de découverte, manifestations organisées par l'école, et, le cas échéant, sur des sujets les concernant, à participer aux réunions du conseil d'école.
- L'Education nationale et les employeurs territoriaux tendent à favoriser les temps de dialogue entre enseignants et ATSEM et entre ATSEM et équipes d'animation.
- L'Education nationale et les employeurs territoriaux peuvent mettre en place des formations communes entre enseignants et ATSEM afin de renforcer leurs relations et la professionnalisation des ATSEM.

3 Faciliter l'évolution professionnelle des ATSEM

3.1 Poursuivre, l'adaptation de l'offre de formation à l'évolution du métier d'ATSEM

- ~~Les employeurs territoriaux s'engagent à demander l'actualisation~~ Le CNFPT actualise le référentiel des métiers de la fonction publique territoriale afin de tenir compte de l'évolution des missions exercées par les ATSEM.

- Les employeurs territoriaux s'engagent à identifier les compétences nécessaires à l'exercice des fonctions d'ATSEM définies par le cadre d'emplois et d'en tenir compte dans leur plan de formation (accueil des enfants à besoins particuliers, gestes de premiers secours, animation périscolaire...), en lien avec le Centre national de la fonction publique territoriale.

3.2 Faciliter l'accès effectif aux formations de préparation aux concours, examens professionnels et à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

- L'Education nationale et les employeurs territoriaux veillent à faciliter l'accès effectif à la formation des ATSEM en adaptant l'organisation du service.

- Les employeurs territoriaux déploient, autant que possible, l'ensemble des outils de formation et d'accompagnement disponibles aux agents qui le souhaitent : le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle, les bilans de compétences, les préparations aux concours, notamment au concours interne spécial d'animateur territorial et à celui d'agent de maîtrise, et aux examens et la validation des acquis de l'expérience (VAE).

3.3 Valoriser les compétences des ATSEM pour faciliter leur mobilité au sein de la fonction publique territoriale

- Les employeurs territoriaux veillent à accompagner les ATSEM désireux d'évoluer vers d'autres filières en favorisant les passerelles entre les métiers : constitution d'un vivier afin d'identifier les compétences des agents, accompagnement à la mobilité, détachement ou recrutement direct dans les cadres d'emplois équivalents, lorsque les conditions statutaires le permettent.

- Les employeurs territoriaux tendent à favoriser le reclassement des agents. Ils peuvent, éventuellement, s'appuyer sur le nouveau dispositif instituant une période de préparation au reclassement, permettant aux agents concernés, de construire un projet professionnel adapté qui valorise au mieux leurs compétences et leur offre un accompagnement personnalisé, notamment en termes de formation.

- Les employeurs territoriaux pourront, éventuellement et autant que possible, s'appuyer sur des équipes pluridisciplinaires (composées d'un référent RH, d'un médecin de prévention et, le cas échéant, de professionnels des secteurs médical, social et RH) ou être relayés, lorsqu'elles existent, par des cellules de maintien dans l'emploi (mises en place au sein des centres de gestion ayant conventionné avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique - FIPHFP) afin d'accompagner au mieux les agents dans la recherche d'un nouveau poste.

4- Améliorer la qualité de vie au travail des ATSEM

4.1 Valoriser les bonnes pratiques en matière d'ergonomie et de prévention des risques professionnels

- L'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité et les signataires de la charte initient des travaux en vue de diffuser un guide de bonnes pratiques destiné à valoriser les initiatives locales en matière de renforcement de la qualité de vie au travail dédiées aux ATSEM.

- L'Education nationale s'engage à intégrer, dans les formations qu'elle conduit au titre de la prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, une information sur les spécificités du métier d'ATSEM et les problématiques relationnelles au sein de la communauté éducative dans les écoles maternelles.

- Les employeurs territoriaux veilleront à prendre en compte la spécificité des écoles maternelles dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), élaboré, le cas échéant, avec les centres de gestion, en lien avec les acteurs de la prévention de l'Education nationale (notamment les assistants de prévention placés auprès des inspecteurs de l'Education nationale des circonscriptions du premier degré) afin de renforcer les actions de prévention au profit des ATSEM.

- Les employeurs territoriaux s'efforceront de mobiliser, autant que possible, les acteurs locaux intervenant dans le champ de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, notamment les services de médecine préventive et les services de prévention des risques professionnels des centres de gestion. Ils pourront également recourir, en tant que de besoin, à l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et à ses agences régionales (ARACT) qui proposent plusieurs formes d'appui aux démarches de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

- Les employeurs territoriaux veilleront à privilégier, à l'occasion du renouvellement des équipements de nettoyage notamment, l'achat de matériels ergonomiques utilisés pour la manutention quotidienne afin d'assurer la propreté des locaux, la prise en compte du critère ergonomique dans la passation des marchés de matériels permettant de concourir à l'amélioration des conditions de travail des ATSEM et à la prévention de troubles physiques.

4.2 Renforcer la formation des agents en matière d'hygiène et de sécurité

- Les employeurs territoriaux cherchent à renforcer, dans le cadre du plan de formation les actions de formation à destination des ATSEM dans les domaines de la prévention des troubles musculo-squelettiques, de la manipulation des produits chimiques et des risques infectieux. Une attention particulière sera également portée à la sensibilisation des personnels d'encadrement dans les écoles sur les questions liées à la santé et aux conditions de travail des ATSEM et à leur lien avec la survenue des troubles musculo-squelettiques, afin que celle-ci soit davantage prévenue.

Le président de l'Association des maires de France et des présidents d'intercommunalité	de	Le ministre d'Etat, ministre de l'Intérieur	de	Le ministre de l'Education nationale	de	Le ministre de l'Action et des Comptes publics
---	----	---	----	--------------------------------------	----	--

Le président du CNFPT