



API COLOMIERS

Association de Parents d'élèves Indépendants



API Colomiers

api.colomiers@gmail.com

API Lucie Aubrac

lucieaubrac@api-colomiers.com

API Hélène Boucher

api.heleneboucher@gmail.com

API Alain Savary

parentsdeleves.maternelle.savary@gmail.com

API George Sand

parents.sand.mater@gmail.com

FCPE Lucie Aubrac

fcpelucieaubrac.colomiers@gmail.com

FCPE Lamartine Maternelle

fcpelamartine@yahoo.fr

Mme Catherine Clouscard-Martinato

*Déléguée à l'Éducation, à la parentalité
et à l'accueil de loisirs éducatifs*

M. Thierry Baca

Responsable Service Éducation Affaires Scolaires

Mme Laurence Moreno

Responsable Service Education-Loisirs Educatifs

Compte Rendu

réunion Mairie ATSEM - 07/07/2021

Présents

Mairie :

Mme Moreno : Responsable du Pôle Education-Loisirs Educatifs

M. Baca adjoint au service Education en charge de la petite et responsable des Atsems

M. Roques adjoint de Mr Baca en charge de l'organisation du travail des Atsems

Mme Telesforo adjointe de Mr Baca responsable de la partie petite enfance (crèches...)

Mme Clouscard-Martinato élue à l'Education (excusée)

API & FCPE :

- API Colomiers : Mme Mélina SEGLY
- API Lucie Aubrac : Mme Laetitia SABATHE
- API Hélène Boucher : Mme Laureline CASSERAT / M. Pierre MOREAU
- API Alain Savary : Mme Caroline FRARESSO
- FCPE Lamartine : Mme Marie Eve SBARGOUD
- API Georges Sand : Mme Marie ESCOBAD (excusée)
- FCPE Lucie Aubrac : Mme Sonia MENEN (excusée)

Déléguée Parents Eleves Jean Macé : Mme Anne RACINE

Acapela Lamartine : Mme Cécile Pauly-Libra

1- Introduction - Rappel Contexte :

Nous remercions une nouvelle fois la Mairie pour l'organisation de cette 2ème réunion concernant le fonctionnement des ATSEM.

Pour rappel, ces discussions font suite à la sollicitation des Associations de Parents élus API et FCPE (cf. [courrier API & FCPE du 04/03/2021](#)) de part différents points récurrents soulevés lors de Conseil d'Ecoles des établissements maternels de Colomiers.

L'objectif pour nous, associations API & FCPE, était de bien comprendre le fonctionnement actuel des missions des ATSEM à travers le choix politique de la ville de Colomiers et au regard des cadres posés par les différentes Institutions (Education Nationale et Collectivités territoriales).

Il était également important d'échanger ensemble sur les problématiques de terrain constatés qui impactent le fonctionnement des établissements et donc le bien être des enfants (sur le plan éducatif et sécuritaire). La gestion des absences des ATSEMs est le point particulier que nous souhaitons éclaircir.

Enfin, au vu des problématiques que nous avons soulevées lors de la première réunion et du cadre d'emploi particulier des ATSEM qui se veut à la croisée de 2 institutions : Collectivité territoriale pour les aspects hiérarchiques et Education Nationale pour les aspects fonctionnels, il nous semble essentiel que l'Éducation Nationale à travers ses représentants participe également au débat. La présence de toutes les institutions concernées nous permettra de comprendre le fonctionnement dans sa globalité afin d'assurer notre rôle de partenaire éducatif au plus proche des attendus.

Données chiffrées - juin 2021 :

Nombre d'écoles : 9 écoles maternelles sur la Ville, 8 à la rentrée 2021/2022

Nombre de postes : 48 postes de titulaires + 15 postes dans le pool de remplacement (10 postes pérenne et environ 5 postes non pérenne)

2- Relecture du dernier Compte rendu:

Suite à la relecture, quelques points ont été corrigés. Une version 2 du compte rendu sera renvoyée à la Mairie et servira pour les autres communications.

3- Politique de la Ville sur la question de la gestion des absences ATSEMs

Suite au choix politique de la ville, la mairie a la responsabilité de la gestion des postes et personnels ATSEM dans les écoles, plaçant ainsi un nombre d'ATSEM défini en fonction du nombre de classes. Il y a donc un nombre d'ATSEM affectés par école, et non pas par classe. Les ATSEMs sont donc mobiles pour pallier aux éventuelles absences non programmées dans l'établissement scolaire. Ce mode de fonctionnement est encadré par la Charte qui a pour objectif de répondre au plus proche aux besoins de l'école. Depuis l'établissement de cette Charte, le service fonctionne à flux tendu et aux plus près des besoins.

D'après les représentants il est constaté que l'utilisation de la charte par les différents services n'est pas optimum, de plus il a été constaté que le rôle des ATSEMs est méconnu des parents, la Mairie se propose donc de l'expliquer lors des réunions de rentrée en même temps que l'ALAE et les enseignants.

1. Les associations FCPE et API ont remonté quelques faits :
 - 2 enseignantes de grande section qui partent car elles n'ont pas d'ATSEM à temps plein
 - Une inquiétude se pose lors des exercices de sécurité puisqu'il y a une classe sans ATSEM
2. Mme Pauly-Libra, présidente de l'association Acapela, mentionne que les enseignants sont formés pour gérer les classes seules, et qu'ayant assisté aux différents exercices de sécurité, ceux-ci se passent très bien. Elle expose également que le fonctionnement actuel est bien et de part son retour de 12 ans d'expérience en tant que Délégué de Parents élus, elle mentionne que les ATSEM sont contents de la situation actuelle.
3. Néanmoins, le constat est que les absences de dernières minutes sont très difficiles à remplacer car il y a des difficultés de recrutement sur des postes de remplacement contractuel. Il existe un pool de remplacement constitué de deux catégories d'agents :
 - des agents titulaires pour des remplacements de longue durée
 - des agents contractuels qui sont sollicités en fonction de l'absentéisme de courte durée. Ces agents remplaçants sont contactés au pied levé (ex. La Mairie constate un besoin de remplacement et va donc contacter les candidats pour savoir s'ils sont disponibles 1,2,3 jours en fonction du besoin). Pour les absences de courte durée il n'existe pas une équipe d'agents titulaires (à définir selon un taux d'absentéisme historique moyen) qui pourrait intervenir sur ces absences de courte durée et permettrait de fidéliser les agents. Ces emplois sont précaires car les candidats peuvent être contactés à tout moment et n'ont pas de vision sur les contrats qui leur seront proposés. La Mairie ne souhaite pas créer ce pool de remplacement de courte durée pour des raisons budgétaires, la gestion des ressources humaines est réalisée au plus proche du besoin.

La priorité des remplacements se fait en rapport à un pourcentage d'absentéisme c'est à dire que dans une école avec 2 classes et 2 ATSEM, une absence d'ATSEM correspond donc à 50% d'absentéisme, or dans une école avec 8 classes, 1 ATSEM d'absente ne représente que 15% des effectifs.

Des règles de bon sens viennent compléter les modalités décrites dans la Charte (ex. remplacement ATSEM réalisé si une sortie scolaire est prévue même si les conditions de remplacement ne sont pas remplies).

Suite à la fermeture de 3 classes de maternelle, les 3 ATSEM ne rejoindront pas le pool de remplacement. Il y aura donc une diminution des dépenses municipales liées aux postes d'ATSEM.

4. Les associations API & FCPE à l'issu des échanges concluent que :
 - a. la Mairie souhaite garder sa politique concernant le nombre de postes d'ATSEM par école pour des raisons d'équilibre budgétaire
 - b. une révision de la charte est prévue avec un retour de son utilisation depuis sa mise en fonction en 2015. Une réévaluation des modalités de remplacement sera réalisée. Des éléments concernant l'évaluation des ATSEM sera également intégré (détermination de critère d'évaluation pour le Directeur d'établissement)
 - c. la Mairie encourage à ce que les directeurs-trices d'école fassent remonter tous les problèmes de fonctionnement afin qu'ils puissent trouver des solutions sur leur problématique

- d. le rôle des ATSEMS est mal connu et la Charte n'est pas utilisée de façon optimale

La Mairie indique que les Directeurs d'établissements sont libres de l'organisation du poste d'ATSEM dans l'enceinte de l'école. Si un projet de classe nécessite, sur une période définie, la présence de deux ATSEMS le Directeur peut le mettre en place.

En conclusion, il apparaît que la mise en fonction de la nouvelle Charte a permis à la Mairie de redonner un cadre au personnel ATSEM, sur ces missions et sa gestion, par exemple avec le déploiement sur toutes les écoles de la ville afin de répondre aux plus près à leur demande et également de mieux accompagner le développement du personnel (ex : formation,...).

Cette nouvelle organisation a déséquilibré une organisation en place depuis de nombreuses années par les Directeurs-trices qui leur a demandé de repenser entièrement leur organisation au sein de leur école.

7 ans plus tard, hors contexte COVID, les responsables d'établissements ont encore du mal à trouver leur équilibre en matière d'organisation et de sécurité de nos enfants.

4-Prochaine étape :

1) Education Nationale

Afin d'avancer sur cette problématique, une réunion entre les associations API & FCPE et l'ensemble des directeurs-trices des écoles maternelles est donc à solliciter afin de connaître leur point de vue à 2 niveaux :

- 1) Une demande de réunion de chaque association de parents d'élèves avec son directeur d'école afin de poser le sujet officiellement en communiquant les différentes étapes que nous avons déjà effectuées et en partageant les CR
- 2) Une demande de réunion avec l'IEN pour faire suite à celles avec la Mairie dans le même objectif d'éclaircissements.

2) Mise à jour Charte ATSEM

Une évaluation de la Charte sera menée à la rentrée 2021. La Mairie nous en tiendra informé.

Les parents élus API & FCPE des écoles

- Hélène Boucher
- Lucie Aubrac
- George Sand
- Alain Savary
- Lamartine Maternelle