

NOTRE FÉDÉRATION

BULLETIN de la FSU Cantal

Directeur de la publication : C. Nély
N°ISSN 1625-5240 N°CPPAPN 1017 S 07645
8 Place de la Paix 15000 AURILLAC
Tél. : 04 71 64 03 35
E-mail : fsu15@fsu.fr] site : fsu15.fsu.fr



déposé

le 11 / 01 / 24

Imprimé par nos soins

*Fédération Syndicale Unitaire
Section Départementale du Cantal*

Spécial ATSEM

Sommaire :

Edito : p.1

Questions-réponses : p.2-3

Charte ATSEM : p.4

Bulletin de syndicalisation
et tract RIS : inserts



Chaque année, lors de ses tournées, la FSU-SNUipp (enseignant-es du 1er degré) vient à la rencontre de tous les personnels des écoles. C'est l'occasion de répondre à vos questions relatives au statut, au métier, aux conditions de travail.

Pour aller plus loin, la section FSU du Cantal édite un numéro Spécial ATSEM.

Loin d'être exhaustif, il se veut être une sorte de foire aux questions afin d'apporter les premières réponses aux multiples interrogations que vous pouvez rencontrer.

D'autre part, la section FSU du Cantal en lien avec le SNUTER 15 FSU Territoriale, vous propose de participer à une **Réunion d'information syndicale, le jeudi 8 février**, en présence de camarades spécialistes des questions ATSEM.

Nous vous invitons à noter dès aujourd'hui cette date dans vos agendas, à signaler votre présence en envoyant un mail à fsu15@fsu.fr (objet : RIS atsem), et à envoyer le formulaire joint à votre employeur.

Bonne lecture.

Réunion d'info syndicale, spécial ATSEM

Jeudi 8 février 2023 - 9h/12h

Aurillac - Salle de réunion de la FSU

(Bâtiment de l'Horloge, 3è étage)

Jours de fractionnement

Les ATSEM ont-elles droit à des jours de fractionnement ? Oui bien sûr.

Si oui, les jours non pris depuis plusieurs années peuvent-ils être récupérés, rétroactivement ? Non.

L'article 1er du décret 85-1250 prévoit que : « Un jour de congé supplémentaire est attribué au fonctionnaire dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est de cinq, six ou sept jours ; il est attribué un deuxième jour de congé supplémentaire lorsque ce nombre est au moins égal à huit jours ».

Pour exemple, on trouve des collectivités qui placent les agent-es en congés en juillet et en août, et en RTT le reste de l'année. Il n'y a donc pas de jours de fractionnement. En effet, techniquement si tous les congés annuels sont placés sur la période estivale, ils ne peuvent par définition pas l'être sur les congés d'automne.

Les périodes de classe entre "petites vacances" ne font que 6 à 7 semaines. Elles ne permettent (en général) pas de générer suffisamment d'heures (heures en dépassement des 35 h hebdomadaires) pour "remplir" tous les jours de vacances pris par les agent-es. Il est donc nécessaire de placer des congés annuels sinon il faudrait considérer que les collègues bénéficient de RTT "non encore acquis".

Comment savoir si les jours de fractionnement sont déjà appliqués ? Cela devrait-il être indiqué sur le planning annuel ?

Oui, si ce planning est fait. Par principe, sur un planning annuel de 365 jours, il n'existe pas de jour "non-fléché".

A temps plein, un-e agent-e annualisé-e en année scolaire (cas des ATSEM) doit 1600h + 7h de solidarité. Si l'agent-e bénéficie de 1 ou 2 jours fractionnés, il ne doit plus que 1607h-7h (pour 1 jour de fractionnement) ou -14h (si 2 jours de fractionnement).

Les agent-es peuvent-ils prendre ces jours de fractionnement à leur guise ?

Cela dépend : soit le planning comprenant 25 jours de congés est calé sur 1607 heures et l'agent-e dispose de 1 ou 2 jours supplémentaires. Ou alors, le planning est

déjà calé avec 27 jours de congés annuels.



Ces jours de fractionnement peuvent-ils être posés sur du temps d'école pour les ATSEM ?

En théorie oui, mais comme pour tout congé, des raisons justifiant d'une nécessité de service peuvent être invoquées par l'employeur.

Service minimum



Lorsque le service minimum est mis en place par la mairie (grève des enseignant-es), les ATSEM doivent-elles rendre les heures non effectuées ? Par exemple, la mairie demande aux agent-es de venir 4h sur la journée, au lieu des 9h quotidiennes : ont-elles 5h à rendre à un autre moment ?

Non : le changement d'horaire ne leur est pas imputable, un délai "raisonnable" de prévenance n'est pas respecté. A charge de l'employeur de leur confier un travail (se substituant au « travail habituel ») correspondant à leurs missions. Concrètement, c'est à l'employeur d'"utiliser" ses ATSEM sur leurs 9h quotidiennes, quitte à leur demander de faire autre chose (tout en restant dans le cadre d'emploi des ATSEM : ménage par exemple). Si on ne leur demande de travailler que 4h, les heures restantes ne sont pas dûes à l'employeur.

Avancement

Comment se fait l'avancement ?

Il existe 2 grades : ATSEM principal de 2^e classe, et ATSEM principal de 1^{ère} classe. L'avancement se fait après inscription au tableau annuel d'avancement. Pour les ATSEM 2^eme classe, le grade supérieur peut être obtenu au choix, dès lors que le 6^eme échelon est atteint et que l'on compte 5 ans de service effectif dans le grade.

L'accès se fait-il par concours ou sur demande ?

Il faut toujours formuler une demande quand on la "pense" possible et réaliste ou raisonnable et toujours par écrit. C'est toujours à l'administration qu'incombe la réponse (acceptation ou justification du refus).

Les ATSEM sont-elles obligées d'aller au bout de la grille ? non mais c'est une demande légitime à faire à son employeur.

Quelle incidence du temps partiel imposé sur l'avancement ?

Les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes de travail à temps complet (article L. 612-4 du Code général de la fonction publique).

Cela concerne aussi bien le temps partiel thérapeutique, que le temps partiel de droit ou encore le temps partiel sur autorisation. Cela n'a donc aucune incidence sur l'avancement.

Jours fériés

Lorsqu'un jour férié tombe sur un jour habituellement travaillé (ex : si le 11 novembre tombe un mardi), les ATSEM doivent-elles rattraper ces heures ?

Il y a une enveloppe de 8 jours fériés pré-décomptés dans le planning annuel. S'il y a d'autres jours fériés (qui seront comptés pour 0h travaillée), les heures manquantes sont réparties sur le planning annuel.

Tout cela vient de l'historique de la construction de la semaine de 35h. En effet, le comptage des heures annuelles se fait ainsi :

- 35 heures hebdomadaires, ce sont 35h x 52 semaines, soit 1820 h (rémunérées à hauteur de 151,67 h mensuelles), auxquelles il faut ajouter 7 heures dues gratuitement, pour la journée de solidarité

Par soustraction aux 365 jours annuels :

- du nombre de jours de congés : 25 jours
- de repos hebdomadaires : 104 jours
- forfaitairement : 8 jours fériés (sur les 11 que compte le calendrier)

-> on trouve 228 jours de travail de 7h, soit 1596 heures annuelles, arrondies à 1600 heures, auxquelles il faut ajouter les 7 heures de la journée de solidarité. On arrive donc à 1607 heures.

Les jours fériés sont donc réputés avoir déjà été (forfaitairement) déduits du temps de travail annuel à réaliser par l'agent.



Nuisances

Les nuisances sonores dans les classes de maternelle sont importantes, et des collègues en souffrent. Quel levier ?

Il ne faut pas hésiter à remplir le registre Santé et Sécurité au travail, registre ouvert à toutes et tous dans les écoles, puis faire une saisine de la FSSSCT.

Retraite

Concernant un potentiel départ en retraite en octobre 2024, faut-il nécessairement reprendre, pour un mois, en septembre 2024 ?

En principe oui, mais il n'y a pas de règle spécifique.

Congés



Si le temps de travail est annualisé de septembre à septembre, comment les congés sont-ils pris en compte ?

Il n'y a pas de règle. Les agent-es doivent exiger un planning annuel pour pouvoir poser leurs congés. Il faut également être vigilant sur la question des RTT : en effet, les RTT ne peuvent pas être "réputées acquises" pour être posées, par exemple, aux vacances d'automne. Dans ce cas, pour les vacances d'automne, ce sont des congés.

Autorisations d'absence

Les employés communaux ont-ils droit à des jours (en cas de décès d'un proche, en cas de rdv médicaux ...) ?

Oui, comme tous les autres fonctionnaires.

Lorsqu'une autorisation d'absence est accordée, les heures doivent-elles être rattrapées ?

Chaque collectivité a son propre règlement intérieur, dans lequel sont mentionnées les conditions dans lesquelles sont accordées les autorisations d'absence. Par exemple, pour le décès d'un parent proche, il n'y aura pas d'heures à rattraper. Si une demande d'autorisation d'absence concerne les obsèques d'un grand oncle (sans présager de la relation de proximité qui pourrait unir l'agent-e à son grand oncle), l'employeur pourra demander à l'agent-e de rattraper les heures.

Autre

Des agent-es, pour avoir leurs fiches de paie, doivent aller les chercher directement au secrétariat de mairie : est-ce normal ? NON !

Y a-t-il une différence dans les droits des ATSEM (titulaires du concours) et les droits des employées communales (adjoint technique), quand elles occupent toutes la fonction d'ATSEM ? Non, elles ont les mêmes droits "généraux" mais pas les mêmes missions au cadre d'emploi.

CHARTRE ATSEM :

*Bien loin de répondre aux enjeux
de la profession !*

Le 20 novembre dernier, le Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a publié une « charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) », censée servir de cadre aux relations entre les ATSEM, les enseignants et les employeurs territoriaux.

La diversité des situations dans les écoles nécessite en effet qu'un cadre national soit posé afin que les conditions de travail des ATSEM ne soient pas déterminées seulement par les particularités locales. Pour autant, cette charte, rédigée par les employeurs territoriaux et l'Etat, sans consultation des organisations syndicales de la fonction publique territoriale, n'est pas à la hauteur des enjeux et des attentes des ATSEM.

En effet, alors que rien n'est dit des difficultés de recrutement dans ce cadre d'emplois, la charte entérine la logique des « faisant fonction » en évoquant dès son article 1 les « agents occupant l'emploi d'ATSEM », niant ainsi la spécificité de ce cadre d'emplois et la reconnaissance de ce métier.

LA FSU TERRITORIALE RÉAFFIRME QUE LES ENFANTS DES CLASSES MATERNELLES ONT BESOIN D'ÊTRE ENTOURÉS DE PERSONNELS QUALIFIÉS ET FORMÉS À RÉPONDRE À LEURS BESOINS

Le rôle et les missions des ATSEM, aux côtés des enseignants doivent être réaffirmés. Elles participent au bien-être, à l'épanouissement et au développement de l'enfant.

Si la charte ouvre des pistes intéressantes en matière de formation et de reclassement, elle ne traite pas de la question des moyens et n'impose aucune obligation, ni aux employeurs, ni à l'Education nationale. En réalité cette charte ne répond en rien aux difficultés rencontrées aujourd'hui par les ATSEM, en particulier sur le sujet des conditions de travail aussi bien sur le temps scolaire qu'extrascolaire.

La FSU Territoriale continue de revendiquer



- LE PASSAGE IMMEDIAT EN CATÉGORIE B DES ATSEM
- UNE ATSEM PAR CLASSE
- LA CLARIFICATION DE LA DOUBLE HIÉRARCHIE, SOURCE DE DIFFICULTÉS
- LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ DU MÉTIER
- LA FIN DES TEMPS NON COMPLETS SUBIS
- LE REMPLACEMENT EN CAS D'ABSENCE
- LA TRADUCTION CONCRÈTE DE L'APPARTENANCE À LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE, RECONNUE DANS LE CODE DE L'ÉDUCATION, PAR LA PRÉSENCE AVEC VOIX DÉLIBÉRATIVE AU CONSEIL D'ÉCOLE
- LA MISE EN PLACE DE PLANS DE FORMATIONS SUR LES COLLECTIVITÉS EN LIENS AVEC LE MÉTIERS

