



L'IMPACT SUR LES PERSONNELS TERRITORIAUX ET L'ORGANISATION DES SERVICES DE LA MISE EN PLACE DE LA RÉFORME DES RYTHMES SCOLAIRES



RAPPORT INTERMÉDIAIRE

Séance Plénière du 02 juillet 2014

Rapporteur : Messieurs Didier PIROT et Jean-Claude HAIGRON

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél. : 01.53.43.84.10 – Fax : 01.53.43.84.11 – Site internet : www.csfpt.org

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| AVANT-PROPOS | 4 |
| I. HISTORIQUE ET CADRE JURIDIQUE RAPIDE DE LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES EN FRANCE..... | 6 |
| UNE QUESTION QUI FAIT DEBAT..... | 6 |
| LE DECRET N°2013-77 DU 24 JANVIER 2013 RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS SCOLAIRE DANS LES ECOLES MATERNELLES ET ELEMENTAIRES 7 | 7 |
| LE DECRET N°2014-457 DU 7 MAI 2014 | 8 |
| LES CONDITIONS D'APPLICATION..... | 8 |
| L'ENGAGEMENT DE L'AMF | 10 |
| II. LA NECESSAIRE IMPLICATION DES COLLECTIVITES LOCALES DANS LE PROCESSUS DE REFLEXION..... | 11 |
| LE PRINCIPE DU QUESTIONNAIRE : CONTENU, DESTINATAIRES, ENJEUX..... | 12 |
| LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS LIES AU RETOUR DES QUESTIONNAIRES | 12 |
| L'AUDITION DE HUIT COLLECTIVITES SUR CE DOSSIER | 19 |
| III. DES PRECONISATIONS EN GUISE DE PREPARATION EN VUE DE LA PROCHAINE RENTREE SCOLAIRE | 24 |
| LES QUESTIONS STATUTAIRES POSEES PAR CETTE REFORME | 25 |
| LA REORGANISATION DES SERVICES ET LA NECESSAIRE CONCERTATION | 27 |
| LA NECESSAIRE PROFESSIONNALISATION ET LA FORMATION DES ACTEURS DE TERRAIN..... | 27 |
| CONCLUSION | 29 |
| ANNEXES | 31 |
| COURRIER ADRESSE PAR M. PHILIPPE LAURENT, PRESIDENT DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE A M. BENOIT HAMON, MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE..... | 32 |
| DECRETS RELATIFS A LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES | 33 |
| QUESTIONNAIRE ADRESSE A UN PANEL DE COLLECTIVITES LOCALES, RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE LOCALE DE LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES..... | 37 |
| LISTE DES COLLECTIVITES AYANT RETOURNE LE QUESTIONNAIRE AU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCITON PUBLIQUE TERRITORIALE..... | 41 |
| Synthèse de l'étude conduite par le C.N.F.P.T. | 44 |
| Contribution de M. SEBASTIEN BOUTEIX, Ecole normale supérieure de Lyon..... | 49 |
| REVUE DE PRESSE SOMMAIRE SUR CE SUJET..... | 53 |
| CONTRIBUTIONS DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL..... | 61 |
| LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT | 87 |

Avant-propos

Le 4 septembre 2013, le Bureau du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale décidait la création d'un groupe de travail, chargé d'étudier les répercussions de la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires sur les personnels territoriaux et l'organisation des services publics locaux, notamment communaux.

Le Conseil supérieur entendant par là, quelques mois après que les premières collectivités aient appliqué cette réforme, dresser un bilan d'étape de celle-ci sous l'angle uniquement des conséquences qu'elle peut avoir quant à la gestion des agents publics locaux, particulièrement ceux en lien direct avec la communauté éducative.

Il n'était donc aucunement question d'une quelconque approche de la réforme en termes d'opportunité, mais uniquement dans l'aspect ressources humaines, entrant ainsi pleinement dans les attributions dévolues par la loi au Conseil supérieur.

Le groupe de travail ainsi créé, et composé d'élus locaux et de représentants des organisations syndicales siégeant au Conseil supérieur, s'est aussitôt mis à l'œuvre, en déterminant, dans un premier temps, une méthodologie et un calendrier de travail.

La méthodologie, simple et constructive, a principalement reposé sur l'interrogation des acteurs en phase directe avec la mise en œuvre de cette réforme, à savoir les communes et certains établissements locaux.

Le groupe a choisi d'associer ces collectivités au sens le plus large du terme, quelle que soit leur taille démographique et quel que soit leur degré d'avancement dans la mise en œuvre de cette réforme au plan local, que celle-ci ait été appliquée dès la rentrée dernière ou qu'elle soit en passe de l'être à la prochaine rentrée.

Le groupe de travail a aussitôt décidé la formulation d'un questionnaire, dont les items se voulaient davantage qualitatifs que quantitatifs, afin de dresser un premier bilan de l'appréhension de cette réforme, qu'elle ait été ou non déjà mise en application localement. Ce document, composé d'un certains nombres de questions ouvertes, permettant aux destinataires de s'exprimer clairement dans le cadre des compétences dévolues au groupe de travail, a aussitôt été adressé à un panel de cent collectivités, principalement des communes ; Ce panel, qui ne peut être considéré comme représentatif sur le plan purement statistique, a permis d'associer à la réflexion menée des collectivités de tailles, de structures et d'approches éducatives différentes.

Cette enquête a porté ses fruits, puisque la moitié des collectivités destinataires de ce questionnaire l'ont retourné dûment complété au Conseil supérieur, l'étayant d'exemples, de cas concrets et de réflexions toutes promptes à nourrir la réflexion menée au sein du groupe de travail.

C'est d'ailleurs la richesse des réponses obtenues, et qui sont développées plus avant dans ce rapport, qui ont conduit les membres du groupe de travail à poursuivre la réflexion en conviant certaines des collectivités ayant répondu à une réunion, organisée au printemps 2014, au cours de laquelle elles ont pu exposer, dans le détail, leur expérience, les difficultés qu'elles ont pu rencontrer dans la mise en œuvre de cette réforme et les solutions qu'elles ont expérimentées.

Ce rapport se veut par conséquent un document d'étape, à la fois pour les collectivités ayant déjà mis en œuvre cette réforme et qui, plusieurs mois après, essaient de dresser un bilan en vue de la rentrée prochaine mais aussi pour les collectivités qui mettront en œuvre cette réforme à la rentrée 2014 et qui s'interrogent aujourd'hui encore sur les actions à mettre en place et la façon d'appréhender cette réforme, d'autant qu'un nouveau décret est paru en mai visant à apporter de nouvelles modalités pour sa mise en œuvre.

I. Historique et cadre juridique rapide de la réforme des rythmes scolaires en France

Une question qui fait débat

Le calendrier et les rythmes scolaires ont souvent fait l'objet de nombreux débats. La loi Jules Ferry en 1882 qui instaure l'enseignement primaire laïc et obligatoire prévoit une journée d'interruption de la semaine scolaire le jeudi (pour l'enseignement de la catéchèse hors de l'école).

Presque un siècle plus tard, en 1972, le mercredi est préféré au jeudi pour rééquilibrer la semaine, le samedi après-midi ayant été libéré pour les élèves.

La durée hebdomadaire d'enseignement est fixée à 26 heures en 1989 sur 36 semaines réparties en 5 périodes. En 1991, un décret permet des expérimentations locales avec une diminution de la durée des vacances scolaires d'été et de la durée hebdomadaire d'enseignement.

En 2008, les cours du samedi matin sont supprimés, l'ensemble des enfants bénéficient de 24 heures d'enseignement à répartir sur 8 ou 9 demi-journées. Deux heures supplémentaires d'enseignement personnalisé sont prévues. Dans le cadre de son application, pour la plupart des écoles, les cours se déroulent sur 4 jours. Des critiques s'élèvent alors sur l'impact pédagogique de ce rythme.

Installée le 7 juillet 2010 par Luc Chatel, ministre de l'Education nationale, la conférence nationale sur les rythmes scolaires remet son rapport en juillet 2011.

Prenant appui sur des conclusions de cette conférence et suite à la concertation pour la refondation de l'École de la République durant l'été 2012, le gouvernement issu des élections de mai et juin 2012 prépare un nouveau décret qui revient sur « la semaine de quatre jours ».

Les nouveaux rythmes préconisés sont explicités par le ministère de l'Education nationale comme ayant avant tout un objectif pédagogique : mettre en place une organisation des temps plus respectueuse des rythmes d'apprentissage et de repos afin de faciliter la réussite de tous à l'école primaire.

Ils ont aussi comme objectif de permettre une meilleure articulation des temps scolaire et périscolaire. « Les activités périscolaires organisées par les collectivités sont pensées en articulation avec le projet d'école et contribuent à l'épanouissement et au développement des enfants ».

Un nouveau décret est présenté et rejeté le 8 janvier par le Conseil supérieur de l'éducation. Il est publié le 24 janvier 2013.

Le décret n°2013-77 du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires

Il fixe pour une durée totale de 24 heures d'enseignement sur 36 semaines, une répartition sur 9 demi-journées dont le mercredi matin. La durée d'enseignement maximum est de 5H30 par jour et de 3H30 par demi-journée, la pause méridienne est de 1H30 au minimum.

Le directeur académique des services de l'Education Nationale (DASEN) arrête l'organisation précise de la semaine, pour une période de trois ans maximum, après avis du maire ou du président de l'établissement public.

Le décret donne au maire ou président d'EPCI la possibilité de présenter un projet d'organisation scolaire en concertation avec l'Education nationale.

Le décret incite les collectivités à élaborer un projet éducatif territorial (PEDT), son adoption permettant aux collectivités de peser dans la décision. Ainsi, le DASEN dans le cadre du PEDT peut accorder une dérogation pour le samedi matin à la place du mercredi ou pour allonger la durée journalière d'enseignement.

A noter cependant qu'en application de l'article L.521-3 du Code de l'éducation, le maire « peut, après avis de l'autorité scolaire responsable, modifier les heures d'entrée et de sortie des établissements d'enseignement en raison des circonstances locales ».

Le Conseil général est consulté pour les répercussions sur le transport scolaire.

Le décret prévoit des activités pédagogiques complémentaires (APC) assurées par les professeurs des écoles dans le cadre de leurs obligations de service.

Des intervenants extérieurs mis à disposition par les collectivités peuvent y contribuer sous la responsabilité de l'enseignant. Ces activités sont gratuites.

La modification des horaires scolaires implique pour les communes de revoir l'organisation des activités périscolaires sur la semaine. Ces activités sont facultatives mais chaque enfant doit avoir la possibilité d'en bénéficier.

La collectivité peut demander avant le 31 mars à n'appliquer la réforme qu'à la rentrée 2014.

Le décret n°2014-457 du 7 mai 2014

Il est complémentaire à celui du 27 janvier. Il maintient les cinq matinées « afin de permettre les apprentissages fondamentaux dans les meilleures conditions » mais permet des expérimentations : soit regrouper les TAP (temps d'activité périscolaire) sur une demi-journée et porter la durée journalière à 6 heures, soit de réduire la durée hebdomadaire d'enseignement compensé par une diminution de vacances d'été. Le projet doit obtenir l'adhésion du conseil d'école ou de la majorité des conseils d'école concernés.

Présentées comme devant faciliter la mise en œuvre du décret de janvier pour les 6% de communes qui n'avaient pas encore trouvé d'accord avec l'Education Nationale, en particulier dans le secteur rural, les demandes d'expérimentations sont utilisables par toutes les communes mais doivent obtenir l'agrément de l'Education Nationale.

Les conditions d'application

La réforme suscite d'emblée de nombreux débats et des controverses non pas tant sur son objectif que sur les conséquences de sa mise en œuvre.

En effet, le rétablissement d'une matinée d'enseignement (le mercredi matin) avec un nombre d'heures inchangé d'enseignement sur la semaine conduit à rechercher un relais pour la prise en charge des enfants dans le cadre des temps périscolaires sur les autres jours de la semaine.

Pour les parents, toute réorganisation des temps bouscule « un jeu de dominos sensible » et les collectivités se retrouvent en première ligne pour définir et articuler en lien avec l'Education Nationale une nouvelle organisation.

L'accueil des enfants peut se faire dans le cadre des accueils de loisirs sans hébergement avec des normes de qualification des personnels et d'encadrement des enfants qui ouvrent droit à des aides financières de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF). Certaines aides sont également conditionnées à la mise en chantier d'un PEDT.

La prise en charge peut également se faire dans d'autres cadres ou structures d'accueil mais les communes ne bénéficient pas d'aides spécifiques de la CNAF.

Dès 2012, l'AMF demande à être entendue et relaie l'inquiétude des élus locaux sur les conditions de mise en œuvre ainsi que les conséquences financières de la mise en œuvre des nouveaux rythmes scolaires. Elle agit pour obtenir des assouplissements, l'allègement des taux d'encadrement et des financements.

Conformément à l'engagement du Président de la République à l'ouverture du Congrès des Maires le 20 novembre 2012, le Premier ministre dans un courrier au Président de l'AMF du 18 décembre confirme la création d'un fonds d'amorçage pour aider les communes.

La réforme ne s'appliquera obligatoirement qu'à la rentrée 2014 mais le Ministère encourage les collectivités pionnières pour la rentrée 2013.

Ainsi, dès le 5 mars 2013, l'Education nationale publie un guide pratique à l'attention des élus (dont une version augmentée est éditée en mai 2014).

Et surtout l'article 67 de la loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'Ecole de la République instaure comme annoncé un fonds spécifique d'aides aux communes qui appliquent la réforme dès la rentrée 2013. Il permet le versement de 50 euros par an et par enfant (ou de 90 euros pour certaines collectivités). Les écoles privées sous contrat, qui n'ont pas obligation de mettre en œuvre la réforme, peuvent cependant bénéficier du fonds si elles appliquent l'organisation des cours sur 9 demi- journées. Le Premier ministre Manuel Valls doit annoncer en 2014 la reconduction de ce fonds pour l'année scolaire 2014/2015.

Le décret 2012-707 du 2 août 2013 relatif au projet éducatif territorial et portant expérimentation relative à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires dans ce cadre fixe, pour trois ans, le taux d'encadrement à un animateur pour 14 enfants de moins de six ans (au lieu de 10) et à un animateur pour 18 enfants de plus de 6 ans (au lieu de 14) dans les accueils de loisirs péri scolaires.

Un comité de suivi, où siègent notamment quatre représentants des collectivités, installé le 23 avril 2013 a pour mission d'examiner les principaux modes d'organisation des temps scolaires mis en place localement afin de valoriser les bonnes pratiques et de diffuser les réponses concrètes aux difficultés pouvant être rencontrées. Le comité de suivi rend un premier rapport en juillet 2013 et un second en février 2014.

A la rentrée 2013, la réforme s'est appliquée dans 3852 collectivités soit 17% des communes ayant une école. Elle concerne 1,3 million d'élèves soit 22% des effectifs de l'enseignement public. Un quart de ces collectivités ont mis en place un projet éducatif territorial.

Pour la rentrée scolaire en septembre 2014, toutes les collectivités ont dû, avant le 6 juin, transmettre leur projet d'organisation à l'Education Nationale.

L'engagement de l'AMF

Tout en se mobilisant pour obtenir des aides de l'Etat, l'AMF lance une vaste enquête auprès des 4000 collectivités qui ont appliqué la loi dès 2013. Les résultats qui portent sur 1100 réponses sont présentés en novembre 2013 au 96ème congrès des Maires et des Présidents des communautés de France au cours d'un atelier très fréquenté. Ce record d'affluence à cet atelier témoigne de l'intérêt et des préoccupations des élus pour la mise en œuvre de la réforme.

L'enquête montre une vraie mobilisation des collectivités et la complexité de la mise en œuvre qui se traduit par la diversité des modes d'organisation retenus et des activités proposées. Le partenariat « contrasté » avec l'Education nationale selon les territoires est souligné ainsi qu'une adaptation nécessaire pour les écoles maternelles. Un besoin d'accompagnement pour les communes rurales, des besoins de locaux disponibles et des recrutements d'animateurs problématiques sont indiqués ainsi que le coût inévitable pour les communes chiffré à un niveau médian de 150 euros par enfant et par an.

A la mi-avril 2014, l'AMF et la CNAF adressent de nouveau un questionnaire auprès de 24 000 collectivités avec pour but de donner des bases objectives à la CNAF pour évaluer l'impact financier de son accompagnement pour la mise en œuvre des activités périscolaires.

La prolongation du fonds d'amorçage pour la rentrée 2015/2016 pour les communes rencontrant des difficultés, annoncé par le Ministre de l'Education, est jugée insuffisante par le bureau de l'AMF du 22 mai 2014 alors que «le coût annuel de la réforme a été estimé à environ un milliard d'euros par l'AMF et la mission commune d'information sur les rythmes scolaires du Sénat».

L'AMF réaffirme que «les activités périscolaires sont une compétence non-obligatoire des communes, et qu'il convient donc de laisser à celles-ci la plus grande liberté pour les organiser ou pas, et selon des modalités qu'elles définissent localement en fonction des intérêts du terrain».

Elle demande un véritable assouplissement du calendrier et des modalités de la réforme des rythmes scolaires.

II. La nécessaire implication des collectivités locales dans le processus de réflexion

Dès le début des travaux, entrepris à l'automne 2013, les membres du groupe de travail relatif à la réforme des rythmes scolaires ont souhaité se tourner vers les communes, afin de déterminer dans quelles conditions et avec quels moyens la mise en œuvre de cette réforme a pu se faire localement, qu'elle ait été effective dès la rentrée dernière ou qu'elle soit programmée pour la rentrée 2014.

Ainsi, la méthode de travail a immédiatement consisté en l'élaboration d'un questionnaire, portant principalement sur des items qualitatifs, document qui a été adressé à un panel de collectivités qui, bien que n'ayant pas d'aspect représentatif au sens statistique du terme, ont permis d'associer à la fois des grandes, des moyennes et des petites communes, mais également des communes qui ont adopté un rythme différent quant à l'approche de cette réforme, soit qu'elles l'aient mise en œuvre en septembre dernier, soit qu'elles s'appêtent à le faire à la rentrée prochaine. Cela a en outre permis de solliciter quelques établissements publics de coopération intercommunale qui ont pris à leur charge la question éducative et ont ainsi été amenés à se pencher sur les conditions de mise en œuvre de cette réforme.

Le questionnaire a été le fruit d'une intense réflexion afin qu'il reflète l'ensemble des questions se posant aux collectivités, tant en termes d'organisation des services locaux que de gestion du personnel territorial. Il a ainsi été adressé dès le début de l'année 2014 à cent collectivités, lesquelles avaient jusqu'au 15 avril pour le retourner complété au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Ce sont cinquante collectivités qui ont répondu à cette demande, apportant ainsi leur précieuse contribution aux travaux engagés par le groupe de travail, qui disposait là de ressources importantes quant aux réalités engendrées, sur le territoire, par les mesures contenues dans cette réforme.

Ces cinquante documents ont ensuite fait l'objet d'une étude minutieuse de la part du Conseil supérieur et se sont révélés sources d'informations essentielles, notamment sur les moyens que les collectivités ont dû déployer localement pour que cette réforme soit mise en place de la façon la plus efficiente possible.

A la suite de cette analyse, les membres du groupe de travail ont souhaité auditionner un certain nombre des collectivités ayant retourné ledit questionnaire. Ces auditions se voulaient un prolongement des réponses contenues dans les questionnaires, permettant ainsi d'approfondir certains thèmes et de mettre l'accent sur les difficultés rencontrées ou, au contraire, sur les avantages soulevés quant à la mise en œuvre locale de cette réforme, afin de dresser un bilan, certes partiel mais néanmoins instructif de l'application de la réforme, d'une part pour permettre aux collectivités l'ayant mise en œuvre de se retourner sur une expérience de quelques mois et, d'autre part, afin d'aider celles qui s'appêtent à la mettre en place en leur permettant de disposer d'éléments concrets et de conseils de bons sens.

Le principe du questionnaire : contenu, destinataires, enjeux

Le questionnaire – qui est joint en annexe au présent rapport – a principalement porté sur des questions à caractère qualitatif.

Il ne s'agissait en effet aucunement pour le groupe de travail de disposer d'éléments statistiques précis, d'abord parce que ce n'était pas le but de l'enquête poursuivie, ensuite parce qu'il aurait fallu, pour ce faire, interroger les 36 700 communes que compte le territoire français, sans oublier les établissements publics qui ont eu à traiter de l'application de cette réforme en lieu et place des communes qui les constituent, ce qui n'était matériellement pas envisageable.

Les questions posées ont volontairement été ouvertes, car même si elles appelaient parfois une réponse positive ou négative, le destinataire a toujours eu la possibilité de développer sa réponse par des exemples concrets et des analyses de terrain. La seule limite qui a été fixée dans le cadre de cette démarche a été de préciser que l'étude du Conseil supérieur ne s'effectuait que dans le cadre des répercussions de la mise en œuvre de cette réforme sur les personnels territoriaux et l'organisation des services locaux. En effet, le Conseil supérieur n'est nullement compétent pour traiter de l'opportunité de la réforme en elle-même, seuls les aspects précités ayant vocation à l'intéresser au regard des missions que la loi lui confère.

Cent collectivités – principalement des communes – ont été destinataires de ce questionnaire et l'ensemble des réponses reçues a été de qualité, les interlocuteurs n'hésitant pas à étayer leur propos par des exemples tirés de l'expérience de terrain, soulignant tel aspect positif en termes d'employabilité du personnel ou tel autre aspect moins favorable concernant, par exemple, le coût financier de la réforme.

Les principaux enseignements liés au retour des questionnaires

Cinquante des cent collectivités sollicitées ont adressé leur contribution en retournant au Conseil supérieur le document dûment complété.

Il s'agit là d'un taux de retour important, qui confère à cette étude une assise locale essentielle afin de bien déterminer les enjeux induits par la mise en œuvre de cette réforme et les implications qu'elle a tant en termes d'effectifs locaux que de charge financière ou d'organisation des services, pas seulement ceux liés directement au monde éducatif.

a. **Les premiers enseignements de ce questionnaire**

Les réponses obtenues sont riches d'enseignement et ont permis d'alimenter la réflexion conduite par ce groupe de travail.

Même s'il n'est pas possible, ni même opportun, de dresser des statistiques proprement dites, non seulement car le panel initialement constitué n'est pas suffisamment représentatif, mais également du fait du nombre de documents qui ont été retournés à ce jour, il est cependant important de souligner que les collectivités ayant répondu au questionnaire relèvent de deux catégories bien distinctes, assez également réparties : celles ayant mis en place la réforme à la rentrée dernière et celles comptant la mettre en place à la prochaine rentrée.

De même, les strates démographiques des collectivités sont diverses, puisque ce sont des petites, moyennes et grandes communes qui ont répondu à la demande du Conseil supérieur, ainsi que certains établissements publics locaux.

En outre, il était demandé aux collectivités destinataires de cette enquête si elles acceptaient d'être auditionnées ultérieurement par les membres de ce groupe de travail et la majorité d'entre elles a répondu favorablement à cette requête, ce qui démontre leur intérêt sur ce sujet et leur volonté de contribuer aux travaux conduits sous l'égide du Conseil supérieur.

Enfin, il est important de souligner que chaque cas local est spécifique et lié à l'articulation, au plan local, entre le scolaire, le périscolaire et les centres de loisirs permanents (ALSH).

b. **Les catégories de personnels concernées par cette réforme**

Selon les retours des collectivités, plusieurs catégories de personnels sont impactées par la mise en œuvre de cette réforme et c'est sans doute là l'un des points essentiels du questionnaire.

Il était supposé que de nombreuses catégories de personnels sont impactées par la mise en œuvre de cette réforme. Ce questionnaire en apporte la démonstration.

Un grand nombre de filières sont concernées :

- La filière médico-sociale : les ATSEM constituent un cadre d'emplois particulièrement impacté par cette réforme ; nombreuses sont les collectivités qui soulignent que **celle-ci remet considérablement en cause leur rôle, et par conséquent leur cœur de métier ; ses membres voient souvent leur rôle**

d'assistance pédagogique renforcé, au détriment de tâches plus matérielles, comme l'entretien des salles de classe ;

- La filière technique : plusieurs communes ont indiqué avoir dû recruter des agents d'entretien du fait de l'évolution des fonctions des ATSEM ; en outre, la mise en place de cette réforme pose des questions d'intendance technique (bâtiments, matériel...)
- La filière animation : cette réforme a comme principale conséquence le développement des activités périscolaires et, par voie de conséquence, **le renforcement du rôle des animateurs** ; nombreuses sont les collectivités qui ont dû recruter des animateurs, le plus souvent sous contrat ; des postes de coordonnateurs périscolaires (catégorie B) ont été créés dans les groupes scolaires ; ces recrutements représentent parfois des effectifs importants et un effort financier auquel les collectivités ont dû faire face ;
- La filière administrative : elle aussi est impactée par cette réforme, au travers du service jeunesse de la collectivité ; certaines d'entre elles ont recruté un(e) chargé(e) de mission consécutivement à la mise en place de cette réforme, afin de coordonner l'activité de tous les partenaires locaux concernés ;
- La filière sportive : les éducateurs des APS interviennent dans le cadre des TAP (temps d'activité périscolaire) ;
- La filière culturelle : les agents exerçant dans les bibliothèques ou les conservatoires de musique par exemple sont sollicités dans le cadre des ateliers ;
- La filière police municipale : certaines collectivités ont souligné que la mise en place de cette réforme a eu des impacts sur l'organisation du travail des agents de cette filière.

Il faut noter, par ailleurs, que dans plusieurs communes c'est l'ensemble des services municipaux qui a été mobilisé pour la mise en place de cette réforme.

Les recrutements se font, le plus souvent, par voie statutaire ou contractuelle, ainsi qu'en recourant à des vacataires et, parfois, sur la base de contrats d'avenir.

La modification des horaires de travail a des conséquences sur l'articulation vie professionnelle-vie familiale des agents. Ces derniers font part d'une demande de prise en compte des nouvelles missions exercées et de reconnaissance y compris en terme de régime indemnitaire.

c. **L'impact sur l'organisation des services de la collectivité**

Au même titre que l'impact sur les personnels concernés est important à déterminer, celui sur l'organisation des services de la collectivité est, lui aussi, essentiel.

Toutes les collectivités ayant répondu au questionnaire ont souligné que l'impact de cette réforme n'a pas été neutre sur cette organisation interne.

Certaines précisent que cet impact a été plutôt bénéfique, d'autres qu'il a été contraignant.

Il n'en demeure pas moins que **nombre d'arguments sont récurrents**, qui viennent étayer cet impact.

Ainsi, **l'impact financier** est-il souvent évoqué, car en lien avec les recrutements visés au chapitre précédent.

De même, de nombreuses collectivités soulignent l'impact de cette réforme en termes de changement des horaires et des missions des agents impactés par celle-ci, et principalement les ATSEM. Cela suppose de modifier et de coordonner les activités périscolaires, en adaptant les heures de travail de plusieurs catégories de personnels, d'autant que les horaires avaient déjà été modifiés lors de la précédente réforme.

Cela conduit également souvent à **une réorganisation du service jeunesse de la collectivité** et cela demande des compléments d'équipements de loisirs et des réaménagements des salles d'activités. Certaines collectivités soulignent, en outre, devoir avoir recours aux salles de classes en dehors des heures d'enseignement, ce qui est source de débats avec les enseignants.

Certaines communes soulignent avoir dû **mettre en place une restauration scolaire le mercredi midi**, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Cette réforme pose également un certain nombre de questions en termes de moyens en matériel pédagogique et d'intendance technique des locaux (chauffage, entretien des locaux...).

d. **La question du PEDT, la concertation et le recours à des structures associatives**

L'une des questions posées aux collectivités résidait dans la mise en œuvre d'un plan local éducatif (PEDT).

La plupart des communes ont répondu par l'affirmative à cette question, soit que le PEDT soit déjà opérationnel, soit qu'il soit en cours d'élaboration.

La question éducative et le temps de l'enfant sont au cœur des préoccupations des communes qui mettent tout en œuvre pour que la réforme des rythmes scolaires se fasse sans heurts, en impliquant l'ensemble des acteurs concernés.

C'est un autre élément qui ressort des questionnaires : que ce soit pour les communes qui ont déjà mis en place cette réforme à la rentrée dernière ou pour celles qui s'apprêtent à le faire à la rentrée prochaine, **la concertation s'est voulue le plus large possible, incluant les parents d'élèves, les enseignants, le personnel communal et, souvent, les représentants du personnel.**

Cette concertation a pris **différentes formes**, parmi lesquelles on peut relever les deux les plus fréquemment citées : **les réunions et les groupes de travail.**

En outre, le comité technique est souvent saisi afin d'émettre un avis sur la mise en place de cette réforme et, parfois, est créé un comité de pilotage ou encore un protocole d'accord est signé.

Par ailleurs, **le recours à des structures associatives** est généralement en vigueur sur le plan local, mais dans la grande majorité des cas **il n'est mis en place que dans le cadre de l'animation d'ateliers.**

e. **Les points forts induits par cette réforme, relevés par les collectivités**

Même si la mise en œuvre de cette réforme a nécessité une sérieuse remise en cause du fonctionnement de certains services et du rôle de certaines catégories de personnels, certaines collectivités notent néanmoins les apports de celle-ci.

Tout d'abord, **plusieurs d'entre elles soulignent l'impact positif de cette réforme sur le rôle et la reconnaissance des ATSEM**, dont l'activité d'entretien est réduite pour renforcer celle de l'assistance pédagogique, en les intégrant dans les équipes éducatives et en instaurant un travail participatif sur un projet commun. De même, elles sont nombreuses à saluer la reconnaissance que cette réforme implique quant aux agents de la filière animation, dont le rôle est renforcé par la mise en œuvre de celle-ci. Elles n'hésitent pas à parler de valorisation du travail de ces deux catégories

de personnels, en développant notamment les compétences des agents dans les techniques d'animation.

Certaines collectivités soulignent également que cette réforme a permis de résorber une partie de l'emploi précaire et d'augmenter le temps de travail pour les personnels à temps non complet.

En outre, elle est l'occasion de **diversifier les tâches** (animation d'ateliers, etc.).

D'autres soulignent **la mise en place d'une réelle transversalité dans les missions**, due à la mise en œuvre de cette réforme qui, par ailleurs, permet de mieux reconnaître les métiers et les compétences des structures associatives.

f. Les points à améliorer de cette réforme, selon les collectivités

Les communes ne sont pas en reste sur les inconvénients qu'elles relèvent quant à la mise en œuvre de cette réforme.

L'argument qui revient le plus souvent est celui indiquant que **cette mise en place grève la masse salariale**, ce qui est corroboré par le nombre de recrutements auquel les collectivités ont dû faire face.

Certaines déplorent que de nombreux changements aient été imposés aux ATSEM et s'inquiètent de la complexification de leurs missions, du fait de la mise en place de cette réforme. Pour elles, ce cadre d'emplois est le plus touché par celle-ci.

Pour d'autres, cette réforme induit la nécessaire **révision des missions de certains agents**, en vue de les faire évoluer sur le plan statutaire, car elles ne correspondent plus aux réalités induites par la mise en œuvre de cette réforme.

Plusieurs communes ont regretté le morcellement du temps de travail engendré par cette réforme.

Beaucoup ont souligné l'absence d'accompagnement de l'Education nationale dans la mise en place de cette réforme et certaines ont déploré que l'Etat ne prenne pas à sa charge les incidences financières qu'elle génère.

Certaines collectivités soulignent les inquiétudes et les difficultés d'adaptation à de nouvelles fonctions d'animation d'une partie des agents ainsi qu'une concurrence entre les communes pour le recrutement de profils adaptés. De même, **les personnels ne semblent pas toujours suffisamment formés** pour faire face à leurs nouvelles missions. Il conviendrait ainsi de renforcer la formation de certains personnels, notamment les animateurs et les ATSEM. Les collectivités attendent

beaucoup du CNFPT et certaines souhaiteraient que cet établissement prépare au BAFA ou en prenne à sa charge le coût financier.

A ce titre, il convient de souligner que le CNFPT a également été auditionné, dans le cadre des travaux préparatifs à ce rapport, en la personne de M. Vincent POTIER, directeur général.

Il a souhaité préciser que le CNFPT, avec le PND adopté en 2010, essaie, au regard de ce genre de réforme, de jouer de plusieurs leviers : être sur des événementiels, avoir un travail d'adaptation, voire de refonte de l'offre de formation et faire du « sur-mesure », en essayant d'avoir un accord particulier avec les collectivités pour accompagner la mise en œuvre de cette réforme.

Il a indiqué qu'une conférence a été organisée en amont de cette réforme avec plusieurs collectivités et des membres de l'Education nationale ainsi que des journées d'actualité sur la réforme des rythmes scolaires qui ont été mises en place tout au long de l'année écoulée.

Le CNFPT a été amené à revoir son offre de formation pour certains métiers (direction de la vie scolaire ou de la jeunesse, notamment), à inclure dans les itinéraires métiers de nouveaux modules liés aux PEDT, mobiliser son offre existante sur l'organisation et le rythme de l'enfant, sur les partenariats, sur la question des temps d'accueil périscolaires et également à l'attention des ATSEM.

La mise en place de cette réforme n'a cependant pas généré une « ruée » sur les actions de formation, selon Vincent PORTIER qui souligne qu'il s'agit peut-être d'un signe que les agents étaient davantage accaparés par la mise en œuvre locale de cette réforme. Par ailleurs, le CNFPT n'a pas reçu de demande de formation personnalisée à ce sujet.

Vincent POTIER a insisté sur le caractère complexe du domaine périscolaire où existe un problème organisationnel très particulier. Dans un premier temps, les agents et les structures ont dû consacrer leur temps à cette mise en place, au détriment de la formation.

Le CNFPT prépare les actions de l'année à venir en mettant en place une offre régionale et en déterminant par région une offre minimale pour accompagner cette réforme, offre axée sur 12 modules.

Parallèlement, est mis en place un itinéraire coordonné de politiques publiques autour de la refondation de l'école, chaque cadre pouvant choisir de suivre un ou plusieurs des 9 modules que contient cet itinéraire.

Le CNFPT s'est également rapproché de l'Education nationale afin de préparer un accord-cadre entre l'école des cadres de l'Education nationale (ESEN) et le CNFPT afin d'effectuer des échanges de ressources et de développer une offre de formation conjointe.

Ce dispositif est déjà en place avec l'INSET de Nancy. Il semblé nécessaire au CNFPT, sur ce sujet, d'avoir une approche volontariste.

Cet accord doit être signé avant l'été pour être applicable dès la rentrée prochaine.

Enfin, certaines collectivités déplorent **le manque de concertation des services de l'Etat avec les représentants des collectivités locales** préalablement à la mise en œuvre de cette réforme. Elles soulignent également que la réglementation en vigueur concernant l'accueil de loisirs laisse peu de marge de manœuvre en termes de direction d'accueil de loisirs (diplômes et grades listés de manière restrictive).

Plusieurs communes s'accordent à dire que trois mois sont nécessaires pour mettre en place cette réforme et qu'il faut ensuite une année pour l'ajuster.

L'audition de huit collectivités sur ce dossier

A la suite de l'exploitation du retour des cinquante questionnaires complétés, il est apparu essentiel pour les membres du groupe de travail de poursuivre plus avant l'analyse locale des effets de cette réforme. **C'est ainsi qu'il a été convenu d'auditionner certaines des collectivités, afin de développer les items contenus dans les documents écrits, l'oral permettant d'aller plus loin dans l'analyse et d'affiner certains thèmes qui n'ont pu l'être dans le cadre restrictif d'un document papier.**

Ces auditions se sont déroulées à Paris le 27 mai 2014 et ont permis à huit collectivités (sept communes et un regroupement pédagogique intercommunal) d'exposer leur propre expérience en la matière.

Ces débats, riches d'enseignement, ont apporté encore davantage d'éléments à l'appui des travaux entrepris par le groupe, qui ont permis d'appréhender de façon plus pointue les effets en termes de gestion des personnels et d'organisation des services induits par la mise en œuvre de cette réforme.

Les huit collectivités présentes lors de cette rencontre ont éclairé de leur expérience, mais aussi de leur diversité, les débats, car elles représentaient l'ensemble des structures locales françaises, tant par leur démographie (de la petite commune à la grande métropole, en passant par la ville moyenne) que par leur approche de la réforme (certaines l'avaient mise en œuvre dès la rentrée dernière, d'autres s'appêtent à le faire à l'occasion de la prochaine rentrée).

Les huit collectivités auditionnées ont été les suivantes (par ordre d'intervention) :
☛ **la commune de Creil, représentée par Mme Florence UMDENSTOCK, Directrice de l'éducation, de l'enfance et de la jeunesse ;**

- ☞ la commune de Romainville, représentée par Mmes Vanessa BOUBON, Directrice générale adjointe des services et Jennifer LEUNIS, Directrice des ressources humaines ;
- ☞ la commune de Bourg-en-Bresse, représentée par M. Youssef ZOUBIR Responsable du service action éducative ;
- ☞ le Regroupement pédagogique intercommunal de Cuisy-Montgé-en-Goële-Vinantes, représenté par M. Pascal HIRAUX, président ;
- ☞ la commune de Besançon, représentée par Mmes Séverine CLERC, Directrice emploi et compétences et Caroline FLEURY, Chargée de mission rythmes scolaires ;
- ☞ la commune de Metz, représentée par MM. Christophe LAFOUX, Directeur général des services et Nicolas KARMANN Directeur du pôle éducation ;
- ☞ la commune de Saint-Guinoux, représentée par M. Maxime VISALMON, Secrétaire général ;
- ☞ la commune de Bordeaux, représentée par M. Jérôme BINEAU, Directeur délégué à l'éducation.

a. Les principaux enseignements de ces auditions

Les collectivités qui ont participé à cette journée de rencontre-débats ont permis, par leur expérience de terrain et leur expertise dans le domaine concerné, d'apporter de précieux éléments au débat.

Leur propos a visé à développer les réponses contenues dans les questionnaires et portaient principalement sur certains points, soulevés au préalable par les membres du groupe de travail, à savoir :

- le focus sur les personnels particulièrement impactés par cette réforme,
- la charge financière que constitue cette réforme, notamment en termes de recrutements nécessaires pour y faire face,
- la répercussion sur l'organisation des services (horaires, charge d'activité...),
- la concertation préalable, notamment la saisine du comité technique local.

Les personnels particulièrement impactés

Il est ressorti des débats que ce sont principalement les ATSEM qui sont le plus concernés par la mise en œuvre de cette réforme qui touche au cœur même de leur métier.

En effet, les ATSEM se voient de plus en plus dépourvus de l'accomplissement des tâches d'entretien, prévues dans leur statut particulier, pour développer des missions d'aides à l'animation, qui sont, elles, aux frontières de ce même statut.

Ces changements, le plus souvent salués par les ATSEM mêmes, impliquent de s'interroger sur le contexte dans lequel ces missions nouvelles sont exercées et sur

la nécessaire reconnaissance, notamment en termes statutaires, qu'ils devraient engendrer.

De même, les agents de la filière animation sont particulièrement impactés par la mise en place de cette réforme, essentiellement dans les collectivités n'ayant pas recours aux structures associatives pour assurer les TAP.

Plusieurs collectivités ont souligné l'apport de cette réforme sur la quotité de travail allouée aux agents à temps non complet, ce qui va dans le sens d'une déprécarisation de l'emploi et ne peut donc qu'être salué.

Il n'en demeure pas moins que de multiples questions demeurent quant à la charge efficiente de travail et à la répartition des tâches entre les différents professionnels, la frontière entre chacun des métiers étant particulièrement floue

D'autres catégories de personnels sont également impactées, mais de manière plus collatérale, car touchant de façon moins directe à l'action éducative locale. Il s'agit du personnel administratif, notamment celui en charge des questions d'éducation dans les collectivités ; certains ont vu leurs horaires de travail se modifier afin de permettre, notamment, un accueil téléphonique plus tôt le mercredi matin. Cela concerne également les personnels culturels, notamment les agents des bibliothèques jeunesse, mais également les gardiens des écoles dont les horaires de travail ont, là aussi, été modifiés, ou encore certains agents de la filière technique, notamment les agents d'entretien, qui se sont vu confier les missions d'entretien des bâtiments scolaires jusque-là dévolues aux ATSEM.

Le nombre d'agents périscolaires a crû dans l'ensemble des collectivités du fait de l'augmentation du nombre d'accueils. La plupart des communes privilégient le recrutement d'agents non titulaires à temps non complet.

En outre, des journées sont généralement prévues pour la formation des personnels impactés par la mise en œuvre de cette réforme.

Dans tous les cas de figure, la mise en place de cette réforme s'est appuyée sur l'expérience des agents en fonction.

La charge financière que constitue cette réforme

Il s'agit là d'aborder la charge financière consécutive aux impacts sur la gestion du personnel territorial et l'organisation des services locaux.

Ainsi qu'indiqué précédemment, les volumes horaires de plusieurs agents non titulaires ont augmenté, ce qui est une bonne chose pour ceux-ci mais constitue inévitablement un charge financière supplémentaire pour les collectivités.

Celles-ci ont d'ailleurs, pour la plupart, dû procéder à certains recrutements, nombreux dans les collectivités les plus importantes, ce qui a bien évidemment eu un impact sur la masse salariale.

Certaines collectivités ont ainsi principalement dû recruter des agents d'entretien, pour assurer une partie des missions d'entretien jusque-là exercées par les ATSEM, mais également des agents dans la filière animation, pour faire face à l'augmentation du nombre d'ateliers proposés et, par conséquent, du nombre d'enfants à accueillir dans le cadre des activités périscolaires.

Quel que soit l'endroit, la mise en œuvre de cette réforme n'a pas été neutre en termes financiers, même si globalement les collectivités disent avoir fait face à ces nouvelles charges et que le ressenti des agents est satisfaisant là où la réforme a été mise en œuvre.

Les répercussions sur l'organisation des services

Partout, la mise en place de la réforme des rythmes scolaires s'est accompagnée d'une réorganisation des services, notamment le mercredi, jour retenu de façon quasi unanime pour la demi-journée de cours supplémentaire.

L'ajout de cette demi-journée a eu un impact en termes d'accueil des élèves, avant, pendant et après les cours et a engendré la nécessité, pour les collectivités, de prévoir un réaménagement des horaires d'accueil, voire la mise en place d'une restauration pour le mercredi midi.

Ces nécessaires ajustements des horaires des agents n'ont pas été sans conséquences sur l'organisation des services de la collectivité, touchant parfois, dans les structures les plus modestes, l'ensemble des services municipaux.

Ces changements ont donc concerné l'ensemble des catégories de personnels, que ce soient les ATSEM qui, désormais, interviennent durant la pause médiane, le personnel administratif, qui se doit d'élargir les horaires d'accueil, les agents de la filière animation, dont l'amplitude horaire s'est également élargie, jusqu'aux agents de la filière culturelle qui doivent proposer aux enfants de nouvelles activités, sur des plages horaires également plus grandes.

Certaines collectivités ont créé des postes de coordonnateurs ou de référents afin que la mise en œuvre de la réforme soit la plus efficace possible.

La nécessaire concertation préalable

Là encore, il y a eu une certaine unanimité à souligner la mise en œuvre locale de la concertation, préalable à la mise en place de la réforme, notamment avec les personnels municipaux.

Les collectivités ont unanimement souligné l'urgence dans laquelle cette réforme a dû se mettre en place localement et les contraintes que celle-ci a engendrées.

Le comité technique a chaque fois été saisi de ce dossier et s'est souvent vu proposer différents *scenarii* en vue de la mise en œuvre pratique de la réforme des rythmes scolaires.

La concertation préalable s'est effectuée sur le long terme et a pris différents visages, notamment la constitution de groupes de travail associant l'ensemble des personnels concernés, regroupés parfois selon leur catégorie.

La constitution d'un PEDT a permis également d'instaurer un dialogue au sein de la communauté éducative et d'impliquer l'ensemble des acteurs concernés dans le projet présenté. Souvent, ce PEDT était en place avant cette réforme.

L'organisation de la rentrée a nécessité des temps de travail nombreux avec l'ensemble des agents municipaux (ATSEM, animateurs, services techniques, bibliothèques, centre municipal de santé...). Certains ont eu besoin d'être accompagnés et cela a entraîné un impact sur les horaires de travail pour plusieurs professionnels, tout en remettant en cause les questions de sécurité, d'où la mise en place d'un plan de formation pour l'accès au BAFD et au BAFA.

A l'aune de la prochaine rentrée scolaire, une concertation a été mise en œuvre dans le cadre du plan éducatif local en vue d'une nouvelle organisation.

De nombreuses réunions ont été organisées, associant les différents services municipaux.

Des groupes de travail se sont mis en place, ce qui a permis d'accompagner les agents dans ces changements.

En résumé, les collectivités ont rappelé qu'il y avait eu précédemment d'autres réformes, notamment le passage à la semaine de quatre jours en 2008, mais la mise en œuvre de celle-ci s'est avérée plus complexe. Ce sont les questions et les enjeux soulevés par la mise en œuvre de cette réforme, et relayés au travers des questionnaires et des auditions, que les membres du groupe de travail souhaitent mettre en lumière afin de leur apporter, sinon des solutions, du moins des éclairages pertinents.

III. Des préconisations en guise de préparation en vue de la prochaine rentrée scolaire

A l'issue du dépouillement des éléments recensés dans les questionnaires retournés au Conseil supérieur et de ceux présentés lors des auditions qui ont suivi, plusieurs aspects liés à la mise en place de la réforme des rythmes scolaires sont apparus clairement et méritent de faire l'objet d'un éclairage tout particulier.

Il est ainsi évident de constater que, bien que fondée sur des textes communs, la mise en œuvre de cette réforme ne s'effectue pas partout de la même manière ni avec les mêmes conditions. S'il est avéré qu'il y a, le plus souvent, une consultation assez large des acteurs concernés par cette réforme, il convient cependant de souligner que ces acteurs varient d'un territoire à l'autre et que les modes de consultation ne sont pas identiques.

Il en ressort, en outre, que, si toutes les catégories ou presque de personnels territoriaux sont impactées, directement ou indirectement, par la mise en œuvre de cette réforme, certaines le sont de façon plus notable et méritent qu'on s'attarde sur leur situation.

Certains agents exercent d'ailleurs des fonctions qui se situent parfois aux marges de celles définies par leur cadre d'emplois, ce qui n'est pas sans poser de question sur les modalités de reconnaissance de ces changements et sur les questions qui ne manqueront pas de se poser en termes de responsabilités.

Les modes d'organisation du travail ont évolué avec cette réforme, mais également le volume horaire accompli par certaines catégories de personnels, lesquelles sont employées à temps non complet et qui ont vu leur charge de travail se développer.

L'adaptation aux nouvelles exigences engendrées par cette réforme, et relayée par celles des parents d'élèves, amène également à se préoccuper de la professionnalisation des acteurs de terrain, laquelle passe par une nécessaire formation adaptée.

L'attention de l'Etat est donc attirée sur la nécessaire prise en compte des répercussions que cette réforme a sur une grande variété d'agents territoriaux, tant en termes d'organisation du travail, que de définition des missions relevant de leurs cadres statutaires. Ces évolutions devront être reconnues sur un plan statutaire et indemnitaire.

En outre, une plus grande coopération entre les services de l'Education nationale et ceux des collectivités locales devra se mettre en place si l'on veut que cette réforme, initialement pensée pour le bien être de l'enfant, soit une pleine réussite et aboutisse à une articulation intelligente et constructive entre les services de l'Etat et les services publics locaux.

Les questions statutaires posées par cette réforme

De nombreux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale sont impactés par la mise en œuvre de cette réforme, même si ce sont surtout le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et ceux de la filière animation qui recèlent le plus fort taux d'impact.

Le cas des ATSEM

L'évolution des missions des ATSEM, constatées dans le cadre du questionnaire et lors des auditions devant le Conseil supérieur, amène ces agents à délaisser une partie des missions d'entretien qui leur incombent dans le cadre de la définition statutaire de leurs missions et, parfois, à suppléer les animateurs dans leurs fonctions.

Or, si cette évolution est souvent bien perçue par les ATSEM, elle n'en demeure pas moins marginale au regard des dispositions statutaires régissant le cadre d'emplois auquel ces agents appartiennent. Par conséquent, il importe qu'une étude soit rapidement conduite en vue de faire évoluer le cadre statutaire des missions des ATSEM afin de prendre en compte les nouvelles fonctions que ces agents sont amenés à exercer.

Dans le même temps, il convient d'attirer l'attention sur la spécificité des tâches d'entretien auxquels ces agents sont statutairement astreints, car il s'agit de l'entretien de l'environnement destiné aux enfants et, notamment, du matériel pédagogique. Ainsi qu'il ressort des études menées, ces missions d'entretien, qui ne sont plus effectuées par les ATSEM, le sont désormais par des agents d'entretien, relevant de la filière technique, autre filière impactée par conséquent par la mise en œuvre de cette réforme.

De fait, il importe que ces agents soient formés aux règles relatives à l'entretien spécifique de l'environnement destiné aux enfants et plus particulièrement du matériel pédagogique pour des raisons de sécurité et d'hygiène évidentes.

Il faudrait donc réfléchir à l'évolution de ce cadre d'emplois, notamment quant à l'architecture de celui-ci et, de façon corollaire, à celle de leur régime indemnitaire du fait des nouvelles missions auxquelles ces agents sont confrontés. Cela permettra, en outre, de clarifier les responsabilités qui demeurent floues aujourd'hui, notamment lorsque l'ATSEM est appelée à travailler en collaboration ou sous l'autorité d'un animateur, ce qui n'est pas prévu par le cadre statutaire actuel de son cadre d'emplois. Plus les missions sont précises dans le cadre d'emplois, plus la question de la responsabilité est éclaircie.

Il appartiendra, par ailleurs, à la formation spécialisée compétente au sein du Conseil supérieur de se pencher sur ces questions.

L'évolution des missions des agents de la filière animation

De même que les ATSEM sont fortement impactés par la mise en œuvre de cette réforme, les agents de la filière animation le sont également. Leur charge de travail, leurs horaires, les missions auxquelles ils sont assujettis se sont développés et diversifiés et, là aussi, une évolution statutaire et indiciaire semble être le corollaire évident de ces évolutions.

En outre, il est rappelé que l'animateur est un agent formé aux fonctions d'animation, que ce soit à destination des enfants ou de tout autre public. Par conséquent, au travers de cette formation, formalisée par la détention d'un diplôme, il met son savoir-faire au service du public qu'il est amené à servir, ce qui a des conséquences en termes de responsabilité.

La mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires a engendré une diversification des fonctions d'animation mais également, et ce n'est pas sans soulever certaines questions, des profils de ceux à même de remplir ces missions. Le Conseil supérieur souhaite, par conséquent, que les missions d'animation soient en toute occasion exercées soit par un professionnel formé à ces fonctions, soit, si ce sont d'autres agents qui les exercent, sous la responsabilité d'un professionnel qualifié dans les fonctions d'animation.

Les autres catégories de personnels

D'autres catégories de personnels, parfois insoupçonnées, sont également impactées par la mise en œuvre de cette réforme. Il serait fastidieux et nécessairement incomplet d'en dresser une liste, tant la diversité des métiers – administratif, technique, culturel, sécuritaire... - est étendue.

Par conséquent, là aussi, il semble qu'une étude plus approfondie sur l'impact réel et diversifié soit effectuée concernant les professionnels relevant de ces cadres d'emplois, par la formation spécialisée compétente du Conseil supérieur.

En tout état de cause, la mise en place généralisée de la réforme lors de la rentrée prochaine permettra d'affiner ces impacts ainsi que des ajustements pouvant y être apportés.

Par ailleurs, l'attention est attirée sur un point essentiel concernant la réglementation applicable en matière d'accueil collectif des mineurs, qui dispose de critères incontournables, parfois mis à mal avec l'application de cette réforme, notamment en ce qui concerne les taux d'encadrement et il est nécessaire, pour le Conseil supérieur, de rappeler à l'application stricte des dispositions régissant ce domaine.

La réorganisation des services et la nécessaire concertation

Ainsi qu'il a été souligné par l'ensemble des collectivités ayant contribué à ces travaux, la mise en œuvre de la réforme a entraîné une réorganisation des horaires des services, notamment dans l'accueil de l'enfant et l'organisation des activités périscolaires.

S'agissant de toute organisation de service, il importe que le comité technique soit saisi en amont afin d'émettre un avis sur celle-ci, ce qui suppose un dialogue social efficace et pertinent au sein de la collectivité.

Ce dialogue, qui doit se faire avec l'ensemble des représentants institutionnels – employeur et représentants du personnel – doit également être mené à bien avec l'ensemble des intervenants concernés par cette réforme. On l'a vu, cette démarche a tendance à se généraliser et a été beaucoup pratiquée par les collectivités. Le Conseil supérieur ne peut que l'encourager à se développer encore davantage et c'est aussi dans ce contexte qu'une meilleure coopération des services de l'Education nationale avec les collectivités locales est souhaitable.

En outre, il est bon de rappeler que le dialogue social interne à la collectivité peut se pratiquer également en dehors du comité technique, celui-ci devant nécessairement être saisi au terme de la procédure. Plus le dialogue social est régulier, plus il est constructif.

Concernant l'emploi à temps non complet, il convient là aussi de se pencher sur une révision qui semble nécessaire du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, notamment en ce qui concerne les emplois à temps non complet inférieurs au mi-temps, la liste des emplois pouvant faire l'objet de cette disposition, contenue dans ce texte, devant être mise à jour pour y intégrer les emplois concernés par la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires.

La nécessaire professionnalisation et la formation des acteurs de terrain

La professionnalisation accrue des acteurs de terrain passe par la nécessaire formation des agents impactés par la mise en œuvre de cette réforme.

Il est indispensable de rappeler ici le rôle essentiel du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), qui a par ailleurs apporté un éclairage intéressant aux débats préalables à ce rapport. Cet établissement public est le maître d'œuvre de la formation des agents publics locaux. Son offre de formation doit être développée et adaptée aux nouvelles exigences engendrées par cette réforme, tant en ce qui

concerne la répartition des missions entre les différents professionnels impactés que la réorganisation des services et les contraintes qui y sont liées.

Les plans de formation réalisés par les collectivités, et qui devront être soumis au comité technique compétent, ne manqueront pas de refléter les besoins en formation d'agents dont les fonctions connaissent une profonde mutation et il appartiendra à l'établissement public de répondre à ces attentes.

La question des formations spécifiques à l'animation est posée, notamment en ce qui concerne le BAFA et le BAFD car, si le CNFPT n'a pas vocation à assurer des formations diplômantes s'inscrivant dans le cursus initial des agents, son action devrait permettre de faciliter et de développer l'accès à ces formations. La formation spécialisée compétente au sein du Conseil supérieur pourra être amenée à se pencher sur la question.

La professionnalisation des agents passe également par la reconnaissance de leurs compétences au travers des concours et examens professionnels dont beaucoup soulèvent que, s'agissant de ceux relevant de la filière animation, il s'écoule parfois un temps très important entre deux sessions d'organisation. Le Conseil supérieur attire par conséquent l'attention des organisateurs de ces opérations, les centres de gestion, sur une réflexion en vue d'organiser de façon plus régulière et plus rapprochée ces opérations.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un outil qu'il convient également de développer dans le cadre de la reconnaissance des compétences des agents concernés, ce qui leur permettra d'acquérir un diplôme en vue d'accéder à des responsabilités accrues, au travers notamment de concours spécifiques. En outre, la VAE peut aider au reclassement de certains professionnels en vue de leur permettre d'appréhender de façon mieux armée une deuxième carrière. C'est notamment le cas des ATSEM qui connaissent parfois certaines difficultés d'ordre physique à poursuivre leur profession et qui doivent songer à une réorientation de leur carrière.

Par ailleurs, les questionnaires et les auditions ont permis de mettre en lumière l'apparition de nouveaux emplois visant à une meilleure coordination de la mise en œuvre locale de la réforme des rythmes scolaires. Qu'ils soient dénommés coordonnateurs ou référents, qu'ils soient pourvus par des administratifs, des animateurs ou toute autre catégorie d'agents, il apparaît essentiel pour les membres du Conseil supérieur de développer cette pratique, dont les résultats encourageants ont été soulignés par les collectivités, en ouvrant ces fonctions à tout cadre de la fonction publique territoriale qui occuperait ainsi des missions de cadre coordonnateur ou de cadre référent.

La généralisation de cette coordination interne devrait permettre également de mieux coordonner les interventions extérieures dans le cadre des activités périscolaires, ainsi qu'il a été souligné par les collectivités auditionnées.

CONCLUSION

Ce rapport, ainsi que cela a été indiqué dans les propos liminaires, n'est en l'occurrence qu'un rapport provisoire : il est la synthèse des éléments collationnés à l'occasion des divers échanges tenus lors des réunions de ce groupe, et l'analyse des réponses aux questionnaires adressés à cent collectivités, des auditions effectuées parmi un panel représentatif en terme démographique de collectivités, de l'expertise du CNFPT et d'un chercheur de l'Ecole normale supérieure de Lyon.

Tous ces éléments devront être, selon l'avis des membres du groupe de travail, approfondis dès lors que la réforme des rythmes scolaires sera applicable sur l'ensemble du territoire pour la rentrée scolaire de 2014.

Cela induit plusieurs constats sur lesquels le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale aura à débattre et, ainsi qu'il est indiqué dans les préconisations, à développer ultérieurement.

Ainsi, il conviendrait que le Conseil supérieur puisse se saisir d'une nouvelle étude lors du deuxième trimestre de l'année scolaire 2014-2015 afin d'évaluer de façon plus complète les incidences de la mise en place d'une loi à destination du monde scolaire, telle que voulue par un gouvernement qui a totalement occulté - volontairement ou non - les incidences sur le monde des collectivités territoriales lors de l'élaboration de cette nouvelle stratégie.

Il n'appartient bien entendu pas au Conseil supérieur de se positionner sur l'opportunité ni sur la légitimité d'une telle loi, mais il est dommageable qu'une telle modification n'ait pas pris en compte les intervenants des secteurs scolaire et périscolaire gérés par les collectivités, ces dernières étant de fait mises devant le fait accompli.

Ainsi que vous avez pu le constater à la lecture des préconisations du groupe de travail, de nombreux emplois territoriaux sont fortement impactés par cette réforme tant au niveau statutaire qu'à celui de la nouvelle organisation des horaires et du travail des agents nécessairement engendrée par la mise en œuvre de cette réforme.

De même, certaines filières sont directement et pleinement touchées,. N'en citons que deux parmi les principales : le cadre d'emplois des ATSEM et ceux de la filière animation.

Parmi les préconisations les plus importantes, il serait souhaitable d'engager rapidement l'examen des modifications nécessaires concernant les cadres d'emplois concernés par cette réforme, sous peine de cautionner une augmentation des tâches et des responsabilités, parmi exercées aux limites du cadre statutaire, sans aucune

reconnaissance de ces dernières. Pour notre part, nous souhaitons une revalorisation indiciaire et catégorielle pour tous ces agents impactés.

Dans le cas contraire, il appartiendra alors au Conseil supérieur de se saisir du dossier sous peine de fragiliser les agents concernés.

De plus, il sera nécessaire de renforcer la concertation entre les acteurs du monde éducatif (Education nationale) et les acteurs territoriaux. Il s'agit là d'une coopération fondamentale sans laquelle la mise en œuvre de cette réforme ne peut se faire sereinement ni de façon efficace.

Enfin, et sans vouloir conclure un si vaste dossier, il sera nécessaire de s'associer pleinement avec le CNFPT qui développe une offre de formation répondant aux exigences induites par la mise en œuvre de cette loi, à l'attention des professionnels concernés par ces impacts.

S'agissant d'un rapport « intermédiaire », il est essentiel que le gouvernement prenne en compte ces préconisations et qu'il engage au plus vite une réflexion de fond sur le sujet. Une loi doit être réfléchie et préparée, en concertation avec les acteurs concernés dans la fonction publique territoriale qui, depuis, les lois de décentralisation des années quatre-vingt, accomplissent un travail salué dans le domaine éducatif et des activités périscolaires. La fonction publique territoriale ne saurait être une variable d'ajustement sur un sujet qui traite de l'égalité de traitement du citoyen et du fonctionnaire.

ANNEXES

- Annexe 1 : Courrier de Philippe LAURENT, président du CSFPT à Benoît HAMON, ministre de l'Education nationale
- Annexe 2 : Décrets concernés (celui de 2013 et celui de 2014)
- Annexe 3 : Questionnaire adressé à un échantillon de collectivités en guise de préalable aux travaux du groupe
- Annexe 4 : Liste des collectivités ayant retourné le questionnaire et de celles qui ont été auditionnées
- Annexe 5 : Synthèse de l'étude conduite par le C.N.F.P.T.
- Annexe 6 : Contribution de M. Sébastien BOUTEIX, Ecole normale supérieure de Lyon
- Annexe 7 : Mini revue de presse
- Annexe 8 : Contributions diverses (élus et OS)

**COURRIER ADRESSE PAR M. PHILIPPE LAURENT,
PRESIDENT DU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
A M. BENOIT HAMON, MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE**



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

CONSEIL SUPERIEUR

Fonction.Publique.Territoriale

LE PRESIDENT

Tel : 01 53.43.84.15

Fax : 01 53.43.84.11

PL/JRM/ - n° 031 /

Site internet : www.csfpt.org

Paris, le 05 mai 2014

Monsieur le Ministre,

Considérant que la réforme des rythmes scolaires est tout autant une réforme des rythmes des activités périscolaires prises en charge par les collectivités locales, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a décidé de constituer un groupe de travail sur ce sujet réunissant des représentants des employeurs locaux et des personnels.

Ce groupe de travail paritaire a pour objet d'appréhender les impacts de cette réforme sur les organisations des services et sur les personnels et de faire des préconisations en vue de garantir un service public local de qualité.

Ses travaux sont en cours et n'ont pas encore totalement abouti, mais il apparaît déjà que les impacts pour les personnels sont majeurs. Il ne s'agit pas uniquement de recrutements mais également de réorganisations importantes des activités, d'aménagements des temps et des rythmes de travail, de compétences à acquérir, de formations à assurer en vue de répondre aux qualifications demandées.

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale n'a, jusqu'à présent, pas été formellement associé à cette réforme mais il souhaite, dans la configuration paritaire qui est la sienne, contribuer à la prise en compte des impacts sur les personnels territoriaux qui sont des acteurs essentiels de la réussite des politiques locales.

Je vous prie de croire, Monsieur le Ministre, à l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

Le Président du Conseil supérieur de la
Fonction publique territoriale

Philippe LAURENT
Maire de Sceaux

Monsieur Benoît Hamon
Ministre de l'Éducation Nationale
de l'enseignement supérieur et de la Recherche
110 rue de Grenelle
75357 Paris SP 07

**DECRETS RELATIFS A LA MISE EN ŒUVRE
DE LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES**

DECRET N°2013-77

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

**Décret n° 2013-77 du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles
maternelles et élémentaires**

NOR: MENE1301789D

Publics concernés : élèves des écoles maternelles et élémentaires publiques, parents d'élèves, enseignants du premier degré et collectivités territoriales.

Objet : modification des rythmes scolaires dans l'enseignement du premier degré.

Entrée en vigueur : la réforme des rythmes scolaires entre en vigueur au début de l'année scolaire 2013-2014. Toutefois, jusqu'au 31 mars 2013, les communes peuvent demander au directeur académique des services de l'éducation nationale le report de la réforme à l'année scolaire 2014-2015.

Notice : le présent décret prévoit la mise en place d'une semaine scolaire de 24 heures d'enseignement réparties sur 9 demi-journées afin d'alléger la journée d'enseignement. Les heures d'enseignement sont organisées les lundi, mardi, jeudi et vendredi et le mercredi matin, à raison de cinq heures trente maximum par jour et de trois heures trente maximum par demi-journée. Le directeur académique des services de l'éducation nationale peut donner son accord à un enseignement le samedi matin en lieu et place du mercredi matin lorsque cette dérogation est justifiée par les particularités du projet éducatif territorial et présente des garanties pédagogiques suffisantes. L'organisation de la semaine scolaire de chaque école du département est décidée par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur après avis du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale intéressé. Le texte prévoit également la mise en place d'activités pédagogiques complémentaires en groupes restreints pour l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages, pour une aide au travail personnel ou pour une activité prévue par le projet d'école, le cas échéant en lien avec le projet éducatif territorial. L'organisation générale de ces activités pédagogiques complémentaires est arrêtée par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription, sur proposition du conseil des maîtres.

Références : le code de l'éducation peut être consulté, dans sa rédaction issue du présent décret, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'éducation nationale,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles D. 411-2 et D. 521-10 à D. 521-15 ; Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 8 janvier 2013 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du 11 janvier 2013 ; Vu l'avis de la commission consultative d'évaluation des normes en date du 23 janvier 2013,

Décrète :

Art. 1^{er}. – Le 2^o de l'article D. 411-2 du code de l'éducation est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2^o Etablit le projet d'organisation pédagogique de la semaine scolaire ; »

Art. 2. – Les articles D. 521-10 à D. 521-13 du même code sont remplacés par les dispositions suivantes :

« *Art. D. 521-10.* – La semaine scolaire comporte pour tous les élèves vingt-quatre heures d'enseignement, réparties sur neuf demi-journées.

« Les heures d'enseignement sont organisées les lundi, mardi, jeudi et vendredi et le mercredi matin, à raison de cinq heures trente maximum par jour et de trois heures trente maximum par demi-journée.

« La durée de la pause méridienne ne peut être inférieure à une heure trente.

« L'organisation de la semaine scolaire est fixée conformément aux dispositions des articles D. 521-11 et

D. 521-12, dans le respect du calendrier scolaire national prévu à l'article L. 521-1 et sans que puissent être réduit ou augmenté sur une année scolaire le nombre d'heures d'enseignement ni modifiée leur répartition.

« Les élèves peuvent en outre bénéficier chaque semaine d'activités pédagogiques complémentaires dans les conditions fixées par l'article D. 521-13.

« *Art. D. 521-11.* – Le conseil d'école intéressé ou la commune ou l'établissement public de coopération intercommunale intéressé peut transmettre un projet d'organisation de la semaine scolaire au directeur académique des services de l'éducation nationale, après avis de l'inspecteur de l'éducation nationale chargé de la circonscription d'enseignement du premier degré.

« Le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur d'académie arrête l'organisation de la semaine scolaire de chaque école du département dont il a la charge, après examen des projets d'organisation qui lui ont été transmis et après avis du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunal intéressé. Cet avis est réputé acquis en l'absence de notification au directeur académique des services de l'éducation nationale d'un avis exprès dans un délai de quinze jours à compter de la saisine.

« *Art. D. 521-12.* – Lorsqu'il arrête l'organisation de la semaine scolaire d'une école, le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur d'académie veille au respect des conditions mentionnées aux articles D. 521-10 et D. 521-11. Il s'assure de la compatibilité de cette organisation avec l'intérêt du service et, le cas échéant, de sa cohérence avec le projet éducatif territorial élaboré conjointement par la collectivité, les services de l'Etat et les autres partenaires intéressés. Il s'assure également que cette organisation ne porte pas atteinte à l'exercice de la liberté de l'instruction religieuse mentionnée au second alinéa de l'article L. 141-2.

« Le directeur académique des services de l'éducation nationale peut donner son accord à une dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article D. 521-10 lorsqu'elle est justifiée par les particularités du projet éducatif territorial et que l'organisation proposée présente des garanties pédagogiques suffisantes.

« La décision d'organisation de la semaine scolaire prise par le directeur académique des services de l'éducation nationale ne peut porter sur une durée supérieure à trois ans. A l'issue de cette période, cette décision peut être renouvelée tous les trois ans après un nouvel examen, en respectant la même procédure.

« Les décisions prises par le directeur académique des services de l'éducation nationale pour fixer les heures d'entrée et de sortie de chaque école sont annexées au règlement type départemental mentionné à l'article

R. 411-5, après consultation du conseil départemental de l'éducation nationale, sans préjudice du pouvoir de modification conféré au maire de la commune par les dispositions de l'article L. 521-3.

« *Art. D. 521-13.* – Des activités pédagogiques complémentaires sont organisées par groupes restreints d'élèves :

« 1° Pour l'aide aux élèves rencontrant des difficultés dans leurs apprentissages.

« 2° Pour une aide au travail personnel ou pour une activité prévue par le projet d'école, le cas échéant en lien avec le projet éducatif territorial.

« L'organisation générale de ces activités pédagogiques complémentaires est arrêtée par l'inspecteur de l'éducation nationale de la circonscription, sur proposition du conseil des maîtres. Les dispositions retenues à ce titre sont inscrites dans le projet d'école. Le maître de chaque classe dresse, après avoir recueilli l'accord des parents ou du représentant légal, la liste des élèves qui bénéficient des activités pédagogiques complémentaires. »

Art. 3. – Les articles D. 521-14 et D. 521-15 du même code sont abrogés.

Art. 4. – Les articles 1° à 3 entrent en vigueur à la rentrée scolaire 2013.

Toutefois, le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale peut, au plus tard le 31 mars 2013, demander au directeur académique des services de l'éducation nationale le report de l'application du présent décret à la rentrée scolaire 2014 pour toutes les écoles de la commune ou des communes membres de l'établissement public de coopération intercommunale.

Le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale saisit le conseil général compétent en matière d'organisation et de financement des transports scolaires. Si, au terme d'un délai de vingt jours après sa saisine, le conseil général n'a pas fait connaître son avis sur la demande mentionnée au deuxième alinéa, cet avis est réputé favorable.

Les décisions prises sur les demandes mentionnées au deuxième alinéa par le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant par délégation du recteur d'académie sont transmises à la commune et à l'établissement public de coopération intercommunale ainsi qu'au conseil général.

Art. 5. – Le ministre de l'éducation nationale est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au

Journal officiel de la République française.

Fait le 24 janvier 2013.

Par le Premier ministre :

Le ministre de l'éducation nationale,
VINCENT PEILLON

JEAN-MARC AYRAULT

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Décret n° 2014-457 du 7 mai 2014 portant autorisation d'expérimentations relatives à l'organisation des rythmes scolaires dans les écoles maternelles et élémentaires

NOR : MENE1410492D

Publics concernés : élèves des écoles maternelles et élémentaires publiques, parents d'élèves, enseignants du premier degré et collectivités territoriales.

Objet : autorisation d'expérimentations relatives à l'organisation des rythmes scolaires dans les écoles maternelles et élémentaires.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur à la rentrée scolaire 2014.

Notice : le présent décret prévoit que le recteur d'académie peut autoriser à titre expérimental, pour une durée de trois ans, et sur proposition conjointe d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale et d'un ou plusieurs conseils d'école, des adaptations à l'organisation de la semaine scolaire dérogeant à certaines dispositions de l'article D. 521-10 du code de l'éducation et aux dispositions de l'article D. 521-2 du même code. L'expérimentation ne peut conduire à une organisation des enseignements sur moins de huit demi-journées par semaine (comprenant au moins cinq matinées), ni sur plus de vingt-quatre heures hebdomadaires, ni sur plus de six heures par jour et trois heures trente par demi-journée. L'expérimentation pourra prévoir l'allongement de la durée de l'année scolaire, dans le cas où la durée hebdomadaire de classe serait de moins de vingt-quatre heures.

Le décret prévoit également l'évaluation des expérimentations conduites, six mois avant leur terme.

Références : le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche,

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L. 521-1, L. 551-1 et D. 521-1 à D. 521-13 ;

Vu le décret n° 2013-707 du 2 août 2013 relatif au projet éducatif territorial et portant expérimentation relative à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires dans ce cadre ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de l'éducation en date du 5 mai 2014 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du 5 mai 2014 ;

Vu l'avis de la commission consultative de l'évaluation des normes en date du 6 mai 2014,

Décète :

Art. 1^{er}. – A titre expérimental, pour une durée de trois ans, le recteur d'académie peut autoriser des adaptations à l'organisation de la semaine scolaire dérogeant aux dispositions des premier, deuxième et quatrième alinéas de l'article D. 521-10 du code de l'éducation. Ces adaptations ne peuvent toutefois avoir pour effet de répartir les enseignements sur moins de huit demi-journées par semaine, comprenant au moins cinq matinées, ni d'organiser les heures d'enseignement sur plus de vingt-quatre heures hebdomadaires, ni sur plus de six heures par jour et trois heures trente par demi-journée. Ces adaptations peuvent s'accompagner d'une dérogation aux dispositions de l'article D. 521-2 du même code.

Les adaptations prévues à l'alinéa précédent ne peuvent avoir pour effet de réduire ou d'augmenter sur une année scolaire le nombre d'heures d'enseignement ni de modifier leur répartition.

Le recteur se prononce sur une proposition conjointe d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale et d'un ou plusieurs conseils d'école. Il peut décider que l'expérimentation s'applique dans toutes les écoles de la commune ou de l'établissement public de coopération intercommunale quand une majorité des conseils d'école s'est exprimée en sa faveur.

Le recteur s'assure du bien-fondé éducatif de l'expérimentation, de sa cohérence avec les objectifs poursuivis par le service public de l'éducation, de sa compatibilité avec l'intérêt du service et, le cas échéant, avec le projet éducatif territorial mentionné à l'article L. 551-1 du code de l'éducation.

Avant de prendre sa décision, le recteur consulte, dans les formes prévues par l'article D. 213-29 du code de l'éducation, le département compétent en matière d'organisation et de financement des transports scolaires. Si, au terme d'un délai de vingt jours après sa saisine, le département n'a pas fait connaître son avis, ce dernier est réputé favorable.

Art. 2. – Les expérimentations mises en œuvre dans le cadre prévu à l'article 1^{er} font l'objet, six mois avant leur terme, d'une évaluation réalisée sous l'autorité du recteur d'académie. L'évaluation est transmise au ministre chargé de l'éducation.

Art. 3. – Le présent décret entre en vigueur à la rentrée scolaire 2014.

Art. 4. – Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 7 mai 2014.

MANUEL VALLS

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur
et de la recherche,*
BENOÎT HAMON

QUESTIONNAIRE ADRESSE A UN PANEL DE COLLECTIVITES LOCALES, RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE LOCALE DE LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL SUPÉRIEUR

Fonction • Publique • Territoriale

Questionnaire

à remplir et à retourner avant le 15 mars 2014

à l'attention de Monsieur le Président du CSFPT

Ministère de l'Intérieur

Place Beauvau

75800 PARIS CEDEX 08

COLLECTIVITE DE :

.....

Nombre d'habitants :.....

Nombre d'agents :.....

Nombre d'écoles et de classes maternelles:.....

Nombre d'écoles et de classes élémentaires :.....

NOM, QUALITÉ ET COORDONNEES DE LA PERSONNE

AYANT REMPLI LE QUESTIONNAIRE :

.....
.....

 :.....

@ :.....

1. Votre collectivité a-t-elle mis en place la réforme des rythmes scolaires dès la rentrée 2013 ?

OUI NON

Compte-t-elle la mettre en place à la rentrée 2014 ?

OUI NON

Pourquoi ?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Votre collectivité a-t-elle élaboré un Projet éducatif territorial (PEDT) ? Avec quels partenaires ?

OUI NON

.....

.....

.....

3. Pour la mise en place de cette réforme, y a-t-il une période de préparation ?

- | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|
| Avec le personnel communal : | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> NON |
| Avec les représentants du personnel : | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> NON |
| Avec les parents d'élèves : | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> NON |
| Avec les enseignants de la collectivité : | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> NON |
| Avec les représentants de l'académie : | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> NON |
| Avec le milieu associatif : | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> NON |
| Avec l'ensemble de ces acteurs réunis : | <input type="checkbox"/> OUI | <input type="checkbox"/> NON |

4. Quelles procédures de concertation avec le personnel territorial (an amont de la réforme et pour suivre la réforme) avez-vous mises ou comptez-vous mettre en œuvre ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Quelles catégories de personnels territoriaux sont ou seront impactées par cette réforme au sein de votre collectivité (filieres, grades, fonctions...) ? En quoi ont-elles été impactées ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. Quelles sont les attentes et/ou questions soulevées par les personnels territoriaux ?

.....
.....
.....
.....

7. Quels sont les impacts, aménagements ou adaptations de l'organisation des services que cette réforme a rendu ou rendra nécessaires ?

.....
.....
.....
.....

8. La mise en œuvre de cette réforme a-t-elle nécessité ou nécessitera-t-elle des recrutements au sein de votre collectivité ?

OUI NON

De quels types de personnels ?

.....
.....
.....
.....

Combien ?

.....
.....
.....

Quelle est la répartition entre fonctionnaires, non titulaires, vacataires... ?

.....
.....
.....

9. Avez-vous eu recours à des structures associatives ? OUI NON

Pour déléguer la réforme ?

Pour animer des ateliers ?

.....
.....
.....

10. Quelles adaptations vous sembleraient utiles ou nécessaires en termes de statut (nature, missions...) des personnels, de recrutement, de formation, d'organisation... ?

.....
.....
.....

.....
11. Quels sont, selon vous, les avantages de cette réforme au regard de la situation des personnels territoriaux ?

.....
.....
.....
.....

12. Quels sont, selon vous, les inconvénients de cette réforme au regard de la situation des personnels territoriaux ?

.....
.....
.....

13. Avez-vous d'autres commentaires à formuler au regard de l'impact de cette réforme sur les personnels territoriaux ?

.....
.....
.....
.....

14. En vous remerciant du temps que vous avez consacré à ce questionnaire, seriez-vous disposé(e), le cas échéant, à répondre à une invitation du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, pour être auditionné(e) sur ce sujet ?

OUI NON

Nous vous remercions de votre participation
Pour tout renseignement sur ce questionnaire
Vous pouvez contacter
Mme Monique GRESSET ou
M. Martial MEURICE-TERNUS
Chargés d'études au CSFPT

☎ : 01 53 43 84 13 / 07

@ : monique.gresset@csfpt.org
@ : martial.meurice-ternus@csfpt.org

**LISTE DES COLLECTIVITES AYANT RETOURNE LE QUESTIONNAIRE AU CONSEIL
SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

Les membres du groupe de travail sur la réforme des rythmes scolaires réé au sein du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, tiennent tout particulièrement à remercier les collectivités ayant contribué, via le questionnaire, aux travaux de ce groupe :

Les collectivités de plus de 40 000 habitants

- ∞ Angers (49),
- ∞ Annecy (74),
- ∞ Arras (62),
- ∞ Caen (14),
- ∞ Dijon (21),
- ∞ Chalons- en- Champagne (51),
- ∞ Metz (57),
- ∞ Antibes (06),
- ∞ La Roche- sur -Yon (85),
- ∞ Bègles (33),
- ∞ Aubervilliers (93),
- ∞ Bondy (93),
- ∞ Massy (91),
- ∞ Noisy-le-Sec (93),
- ∞ Bourg-en-Bresse (01),
- ∞ Villeurbanne (69),
- ∞ Besançon (25),
- ∞ Saint-Denis (974),
- ∞ Bordeaux (33).

Les collectivités de plus de 10 000 et moins de 40 000 habitants

- ∞ Romainville (93),
- ∞ Le-Pré-Saint-Gervais (93),
- ∞ Eragny-sur-Oise (95),
- ∞ Dinard (22),
- ∞ Meyzieu (69),
- ∞ Allauch (13),
- ∞ Sceaux (92),
- ∞ Creil (60),
- ∞ Menton (06),
- ∞ Saint-Brévin (44),
- ∞ Pointe-à-Pitre (971),
- ∞ Saint-Maurice (94),
- ∞ Bar-le-Duc (55),
- ∞ Valbonne (06).

Les collectivités de moins de 10 000 habitants

- ∞ Antraigues-sur-Volaine (07),
- ∞ Le Broc (06),
- ∞ Corneilla del Vercol (66),
- ∞ Ercé- près- Liffé (35),
- ∞ La Chapelle des- Fougerets (35),
- ∞ Montfort-sur-Meu (35),
- ∞ Saint-Guinoux (35),
- ∞ Moussy-le-Neuf (77),
- ∞ Cuisy Montgé-en-Goële Vinantes (RPI), (77),
- ∞ Saint-Pathus (77),

- ∞ Rosny-sur-Seine (78),
- ∞ Chambray-lès-Tours (37)
- ∞ Gorrevod (01),
- ∞ La Membrolle-sur-Choisille (37),
- ∞ Cadillac (33),
- ∞ Vern-sur-Seiche(35),
- ∞ Plesder (35).

Ils remercient par ailleurs les élus et agents ayant représenté les huit collectivités auditionnées à Paris en mai 2014 :

- ☞ **la commune de Creil (Oise) ;**
- ☞ **la commune de Romainville (Seine-Saint-Denis) ;**
- ☞ **la commune de Bourg-en-Bresse (Ain) ;**
- ☞ **le Regroupement pédagogique intercommunal de Cuisy-Montgé-en-Goële-Vinantes (Seine-et-Marne) ;**
- ☞ **la commune de Besançon (Doubs) ;**
- ☞ **la commune de Metz (Moselle) ;**
- ☞ **la commune de Saint-Guinoux (Ille-et-Vilaine) ;**
- ☞ **la commune de Bordeaux (Gironde).**

SYNTHESE DE L'ETUDE CONDUITE PAR LE C.N.F.P.T.

CNFPT - Direction de l'observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale

LA COMPETENCE PERISCOLAIRE ET LES IMPACTS DE LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES SUR LES AGENTS TERRITORIAUX – JUIN 2014

Présynthèse

La direction de l'observation prospective de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT a inscrit dans son programme de travail 2014 une étude relative à la compétence périscolaire et aux impacts de la réforme des rythmes scolaires sur les agents et les métiers territoriaux. Vingt collectivités, communes et établissements publics de coopération intercommunale, ont été rencontrées entre avril et juin 2014.

Parmi les communes et les EPCI interrogés, ont été sélectionnées des collectivités en zones rurale, urbaine et péri-urbaine de 15 régions différentes.

Les entretiens semi-directifs ont été menés auprès d'élus en charge des compétences périscolaires ou d'animation et de directeurs, responsables ou chargés de mission des services périscolaire ou animation.

Les entretiens visaient à observer les compétences périscolaires des collectivités et leurs évolutions ainsi que la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires et son impact sur les organisations, les effectifs et les métiers.

Périmètre et répartition de la compétence périscolaire

La compétence périscolaire est optionnelle pour les collectivités territoriales. Cependant, dans les communes urbaines et péri-urbaines, ce service est perçu comme obligatoire par les familles dont les deux parents travaillent. Elle se développe de plus en plus en milieu rural où les nouvelles familles ont des exigences similaires aux familles urbaines.

Lorsqu'il est mis en place, cet accueil périscolaire s'étend du matin avant l'école, à la pause méridienne, au soir après l'école (environ jusque 18H30), aux mercredis et aux vacances scolaires.

La compétence périscolaire est principalement assurée par les communes mais de plus en plus d'EPCI développent cette compétence en faveur :

- d'une attractivité et d'un équilibre du territoire, « *on stabilise les effectifs des écoles et donc les équipes enseignantes* »,
- d'économies d'échelle, « *sans cela, les petites communes n'auraient pas les moyens* »

La compétence périscolaire est parfois déléguée à des associations d'éducation populaire ou aux centres sociaux de la commune, qui disposent d'agents plus qualifiés car aussi moins précaires.

Tendances d'évolution de l'accueil périscolaire

Outre les nouveaux besoins des parents de disposer de modes de garde le matin, le midi et en soirée, les parents sont également exigeants sur la qualité des activités proposées, « *il y a une demande forte des habitants de disposer d'activités diversifiées, pas comme avant ou une simple garderie suffisait* ».

Depuis une dizaine d'années, les collectivités développent ces activités périscolaires, investissent dans des infrastructures, recrutent des animateurs et construisent des projets éducatifs.

Plus récemment, les questions de **continuité éducative** et de complémentarité des projets pédagogiques avec les projets d'enseignement et d'établissement dans les écoles se sont révélées déterminantes en liens à la réforme des rythmes scolaires.

Les nouvelles orientations politiques se posent dans un contexte de fort renouvellement des conseils municipaux. Les principaux axes politiques se concentrent autour de la réussite scolaire des enfants, du maintien de la concertation avec les acteurs et de l'amélioration des organisations mises en place.

Le cadre et les enjeux de la réforme des rythmes scolaires

Les collectivités sont toutes convaincues de la nécessité de la réforme pour les rythmes biologiques des enfants. Elles se sont globalement mobilisées même si certaines remettent fortement en cause la méthode et les coûts induits par ce projet.

Le **cadre de la réforme** a été perçu comme peu clair et insuffisamment défini. Même s'il laissait une souplesse locale dans la mise en œuvre, il a poussé les maires à la confrontation avec les parents d'élèves et les enseignants.

La réforme initiale a fait l'objet de nombreux reculs et des contradictions ont été entendues. Un contexte de défiance s'est installé, « *beaucoup n'y ont jamais cru et n'y croit toujours pas* ». Ce désaccord au sujet de la réforme a d'ailleurs été, dans certaines communes, l'objet d'un volet de la campagne électorale.

Les collectivités se sont senties peu accompagnées au démarrage de cette réforme. La plupart des directeurs d'académie (DASEN) ont été peu présents dans la préparation et la mise en œuvre et peu incitatifs et mobilisateurs vis-à-vis des équipes enseignantes.

Les **principaux enjeux** de la réforme ::

- Mieux respecter les rythmes biologiques de l'enfant en réduisant le temps d'enseignement par jour
- S'engager en faveur de la réussite scolaire des enfants
- Développer les activités ludiques et éducatives et les apprentissages non scolaires, faire découvrir de nouvelles activités aux enfants, « *des activités qui n'existaient pas avant* »
- Favoriser la co-éducation
- Répondre aux principales attentes des parents
- Faire adhérer les équipes enseignantes au projet de la réforme
- Traiter les maternelles dans un projet à part
- Réussir la communication auprès des parents d'élèves et de tous les acteurs

Chaque collectivité a défini **ses objectifs** en fonction de son territoire et de ses habitants. Les communes en milieu rural n'ont pas construit les mêmes projets que les communes dont les écoles appartiennent au réseau de réussite scolaire (RRS).

Les communes où les familles sont majoritairement issues de milieux défavorisés ou pauvres souhaitent accueillir le plus grand nombre d'enfants dans les nouvelles activités périscolaires (NAP) et les maintiennent gratuites. D'autres collectivités incitent les familles à récupérer les enfants à la sortie de l'école et font payer les NAP pour assurer des activités en petits groupes. Les contenus des activités sont plus ou moins ambitieux selon la collectivité et les budgets consacrés. C'est ainsi, qu'une **forme d'inégalité** se crée entre les collectivités.

La mise en œuvre de la réforme dans les collectivités

2 000 collectivités ont mis en place la réforme dès la rentrée 2013, pour les raisons suivantes :

- Elles ont une politique ancienne et ambitieuse en matière de périscolaire (Projet éducatif local, PEL)
- Elles sont convaincues de l'intérêt de la réforme
- Elles ont des habitudes de travail et une bonne entente avec les enseignants et les conseils d'école
- Elles disposent d'une infrastructure d'accueil périscolaire
- Elles ont été incitées par le fonds d'amorçage
- Elles ont anticipé les difficultés de mise en œuvre en période électorale

Toutes les collectivités ont mentionnées des difficultés non négligeables dans la définition et la conduite de ce projet :

- **C'est un projet extrêmement complexe et chronophage** pour les équipes municipales ou communautaires et pour les élus. Il implique de nombreux paramètres, de nombreux acteurs et vient en surcharge de travail pour les agents.
- Dans la majorité des cas, l'Education Nationale ne se pose pas en facilitateur, ni le DASEN, ni les équipes enseignantes ne se sont mobilisés en faveur de la mise en place de la réforme.
- Le coût du projet est estimé entre 60€ et 300€ par enfant par an selon les choix et les projets des collectivités. « *L'incidence financière de la réforme est telle qu'on en vient à calculer à la minute. C'est une vraie décentralisation qui n'est pas compensée financièrement* ».

Lorsque la compétence scolaire ou périscolaire n'était pas partagée avec leur EPCI, les communes ont monté le projet en totale autonomie, sans mutualisation ni échanges d'expérience. « *On entend les difficultés des voisins mais c'est si dur chez soi que chacun ses problèmes...* »

La **méthode de conduite de projet** s'est imposée unanimement à toutes les équipes pour mettre en place la réforme des rythmes scolaires :

- Une forte consultation de tous les acteurs a été organisée ; des acteurs par ailleurs nombreux dans le champ de l'éducation et de l'animation
- Des comités de pilotage, de projet et d'évaluation et une amélioration continue du projet ont été mis en place
- Un travail en transversalité s'est construit avec l'ensemble des services municipaux et/ou communautaires, « *tous les services se sont trouvés de près ou de loin dans l'organisation du projet* »

Les plus grandes collectivités et les communes qui ont mis en place la réforme dès 2013 avaient précédemment construit un projet éducatif local qui s'est avéré un support de travail déterminant dans la mise en œuvre de la réforme. Elles projettent de le mettre à jour en projet éducatif territorial mais cela demande du temps et une réflexion plus large pour tous les âges de l'enfant (Petite enfance, enfance et jeunesse). Ces outils s'avèrent peu adaptés pour les petites collectivités qui ne peuvent assurer les taux d'encadrement réglementés.

Les choix organisationnels

Les collectivités ont dû prendre en compte de nombreux paramètres pour choisir une nouvelle organisation des rythmes scolaires : rythmes de l'enfant, besoins des familles, emplois du temps des enseignants, moyens budgétaires, techniques, humains, heures de ramassage scolaire, cadre de la réforme, obligations légales (taux d'encadrement, de qualification, accueil des enfants en situation de handicap), contraintes logistiques de la pause méridienne, disponibilité des associations et intervenants partenaires, etc.

Les choix des conseils d'école ont énormément pesé dans les choix définitifs des collectivités. « *On a choisi la solution la moins pire pour la mairie et les équipes enseignantes mais l'intérêt du gamin, on en est loin* ».

Les 45 minutes de NAP par jour permettent un rythme régulier dans la semaine mais nécessitent davantage de personnel disponible sur des temps courts et un choix d'activités moindre. A l'opposé, l'assouplissement proposé par Benoit Hamon est parfois choisi pour apporter des activités plus longues et diversifiées, offrir un grand nombre d'heures aux équipes d'animation ou pour libérer les enseignants le vendredi après-midi.

Dans une même commune, chaque école peut avoir sa propre organisation et ses propres horaires, souvent par choix des conseils d'école ou pour pouvoir faire tourner les animateurs et les intervenants extérieurs sur plusieurs sites dans la semaine.

Une attention différente est souvent portée sur les écoles classées RRS pour lesquelles le directeur d'école construit un projet particulier avec la mairie ou l'EPCI.

Les NAP ont aussi été l'opportunité pour la collectivité d'améliorer son temps d'accueil périscolaire traditionnel et de proposer un temps global d'activités périscolaires jusque 18h30.

Deux types de NAP sont proposés par les collectivités :

- Des activités qui ne diffèrent pas des activités traditionnellement proposées en accueil périscolaire : garderie simple, jeux collectifs, jeux de société, occupations artistiques, etc.
- Des activités nouvelles avec de l'initiation aux sports, à la culture, aux sciences, au multimédia, à la nature, à la cuisine, au jardinage, aux langues, à la vie civique, etc. Ces activités font l'objet d'un programme au cours d'un semestre, d'un trimestre ou entre deux périodes de vacances.

Les NAP peuvent être animées par :

- Des animateurs anciens ou nouvellement recrutés
- Dans les maternelles par des agents des écoles (Atsem, agent intervenant à la cantine ou agent d'entretien des écoles)
- D'autres agents territoriaux en binôme avec les animateurs ou Atsem (bibliothèques, école de musique, etc.)

- Des associations qui interviennent différemment : certaines sont associées à part entière au projet, s'y investissent et voient leurs adhérents augmenter ; d'autres sont réticentes, n'ont pas de personnel disponible ou attendent de voir la réforme se stabiliser
- Plus rarement, par des enseignants

La gestion de l'emploi et du temps de travail

Toutes les collectivités sont amenées à modifier les emplois du temps de tout leur personnel travaillant dans les écoles. Les temps de travail des agents sont augmentés, souvent de manière précaire et non permanente. Les collectivités ont recours aux heures supplémentaires plutôt que de titulariser des temps complets en raison du turn-over important des réformes à l'Education Nationale et l'incertitude qui pèse sur la pérennisation de cette réforme.

De nombreux recrutements sont également observés pour les collectivités les plus grandes, en particulier pour respecter les taux d'encadrement définis par la CAF et une grande partie des recrutements se font sur des contrats aidés.

Pour cette année (2013-2014), aucune difficulté de recrutement n'a été observée. Certaines collectivités envisagent pour la prochaine rentrée lorsque toutes les écoles auront changé de rythmes scolaires.

L'évolution des métiers et des besoins en professionnalisation

Dans le cadre de la réforme, les **animateurs** gagnent en professionnalisation et en nombre d'heures de travail. Historiquement, ces postes en collectivités sont des saisonniers, des étudiants qui ne travaillent que le soir et les vacances scolaires. Aujourd'hui, le temps d'accueil périscolaire est devenu plus important que le temps scolaire dans une semaine pour l'enfant.

En général, les agents restent vacataires ou sous contrat et peu formés mais la tendance est à une déprécarisation des agents.

Deux profils se côtoient : les anciens animateurs qui augmentent leur nombre d'heures hebdomadaires grâce à la réforme et les nouveaux recrutements qui peuvent être recrutés sur 10h/semaine.

La préoccupation du devenir et de la mobilité des animateurs est très rare. Les agents ne peuvent plus exercer ce métier à partir de 35 ou 40 ans et peu de collectivités anticipent ce moment. La réforme des rythmes scolaires offre un appel d'air pour les anciens animateurs grâce aux postes de coordonnateur ou de référent périscolaire mais aucun dispositif n'est mis en place pour les nouveaux agents. Une collectivité a réfléchi au parcours professionnel des animateurs et les accompagne pour une reconversion dans le privé (activités ludiques et sportives).

Les **Agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)** voient leur métier revalorisé dans le cadre de la réforme. Beaucoup de collectivités font appel à eux pour encadrer les NAP, à la fois pour faire évoluer leur métier, leur proposer davantage d'heures de travail et également pour permettre aux enfants de maternelle de conserver leurs repères dans les nouveaux rythmes scolaires. Souvent, dans le cas de temps complet, leurs heures de ménage sont transformées en heures d'accueil périscolaire. Ce changement ne s'effectue que sur la base du volontariat et est accompagné de formations continues.

Dans les services scolaires et périscolaires, l'encadrement intermédiaire est souvent faible. Ainsi, la fonction de **responsable de site ou référent périscolaire**, déjà présente dans certaines grandes villes, se généralise dans de nombreuses communes et dans les EPCI. Ce sont des animateurs qui ont l'opportunité d'une mobilité interne verticale.

Les équipes de direction et de coordination sont confortées et parfois réorganisées pour une meilleure cohérence entre service scolaire et service animation.

Beaucoup de collectivités se tournent vers les associations d'éducation populaire pour la formation de leurs animateurs (Francas, CEMEA, Ligue de l'enseignement, etc.). Certaines même cherchent une meilleure qualification de leurs agents à l'aide du CQP Animateur périscolaire.

Le BAFA n'étant pas un diplôme professionnel, les collectivités ont des besoins en formation continue pour les agents animant les activités périscolaires (animateurs et ATSEM) :

- La place de l'animateur à l'école
- Rapprocher les cultures de travail entre ATSEM, associations et animateurs

- Animer sur des temps courts
- Formation spécialisées sur l'animation

Les difficultés évoquées par les collectivités sont de trouver des temps de formation adéquats pour des agents avec des emplois du temps spécifiques et difficiles à remplacer.

Les équipes de direction et les coordonnateurs ont davantage besoin de formations professionnelles à la conduite de projets, à la gestion, à l'ingénierie financière et la communication et souhaitent davantage de temps d'échanges et de rencontres.

Les collectivités renvoient également la nécessité d'organiser des **formations communes entre personnels territoriaux et Education Nationale** autour de regards croisés, de co-construction et d'articulation des projets pédagogiques et projets d'enseignement en faveur d'une continuité éducative.

CONTRIBUTION DE M. SEBASTIEN BOUTEIX,
ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE LYON

Lors de l'audition du 18 juin dernier, au titre de l'Observatoire des politiques d'éducation locales, je vous ai présenté quelques éléments d'analyse relatifs à « l'impact » de la réforme sur les personnels communaux à travers quatre terrains d'enquête : deux intercommunalités rurales, une ville rurale de 10 000 habitants et une ville urbaine de la grande couronne parisienne.

Au préalable, lors de cette audition, il m'a semblé utile d'insister sur les disparités territoriales observées en matière de politiques éducatives, elles-mêmes liées à l'histoire des choix politiques locaux. Deux points méritent d'être rappelés : tout d'abord, depuis trente ans, le degré d'investissement des collectivités dans le domaine éducatif a varié selon les lieux, voire, dans une même commune, selon les orientations politiques et les jeux d'acteurs en place. Les observations menées montrent que la mise en place de la réforme a été facilitée dans les territoires qui avaient une forte histoire partenariale dans le domaine éducatif, en particulier dans les écoles où le triptyque Enseignant-Parent-Commune avançait dans le même sens. L'impact sur l'organisation des services municipaux, les locaux, le personnel, les charges financières, etc, ne peut-être le même pour une collectivité auparavant engagée dans les CATE¹, CARVEJ, CEL, PEL, ..., et une collectivité qui, pour différentes raisons, avait peu (ou pas) développé d'organisation et d'offres autour des temps périscolaires. Outre ce rappel historique, le second point concerne les petites communes ayant fait état de difficultés financières, de locaux et de personnels. Là encore, plutôt qu'insister sur les dits « problèmes », il nous semble intéressant de rappeler que de nombreuses communes ont trouvé des solutions en transférant des compétences communales à leurs intercommunalités. Dans le cadre de nos observations de terrain, le fonctionnement de deux communautés de communes (CDC) nous semble riche d'enseignements en termes d'organisations territoriales, de mutualisation des ressources, d'économie de gestion, ... Dans la première (CDC 1), les vingt communes ont choisi de transférer à l'intercommunalité la « *gestion des ALSH et des ALAE* » et de confier cette gestion à un coordonnateur rattaché à la CDC. Dans la seconde (CDC 2), les quarante communes ont transféré la totalité des compétences éducatives : la

¹ Véronique Laforêts, *Projets éducatifs locaux : l'enjeu de la coordination*, INJEP, Coll. « Cahier de l'action », n° 6, Marly-le-Roi, 2006, p 13-15.

Cette chercheuse rappelle qu'en 1984 lors du lancement de l'Aménagement du temps scolaire (ATS) seuls 800 projets sont formalisés et concernent 200 000 enfants. En 1990, les 3 800 Contrats d'aménagements du temps de l'enfant (CATE), centrés sur les temps scolaires et périscolaires des enfants des écoles maternelle et élémentaire, touchent 1,8 million d'enfants. En 1995, sont lancés les Contrats d'aménagement du rythme de vie des enfants et des jeunes (CARVEJ), pour ce faire, obligation est donnée aux communes de modifier les horaires scolaires, ce qui crispe déjà une partie des enseignants. En 1998, est lancé le Contrat éducatif local (CEL). Selon Véronique Laforets, en 2003, 2 690 CEL sont contractualisés entre l'Etat et les collectivités, soit 9 275 communes, 4,07 millions d'enfants et de jeunes. Au regard de ce bref récapitulatif, le chemin parcouru est significatif, notamment sur l'évolution du nombre de communes engagées dans ces politiques éducatives contractuelles.

petite-enfance, l'enfance, la jeunesse, les temps péri et extrascolaires et, surtout, le fonctionnement des écoles, personnel d'entretien, de restauration, atsem, ... y compris. Ceci pour dire que des communes ont certes rencontré des difficultés mais que l'histoire des politiques éducatives locales et la réorganisation des politiques publiques autour des intercommunalités offrent de nombreuses solutions pour faciliter les adaptations.

Les ATSEM

Concernant leurs situations, les principaux constats vont dans le sens d'une amélioration de la qualité de vie professionnelle. La seconde intercommunalité met en avant « l'impact négatif » de la réforme Darcos de 2008 dans la mesure où le passage à quatre jours l'avait contrainte à faire un choix entre diminuer les temps de travail des Atsem ou redéployer les heures du mercredi matin vers d'autres missions, en l'occurrence des heures de nettoyage de locaux, parfois pendant les vacances scolaires. Avec cette réforme des rythmes scolaires incluant neuf demi-journées, les Atsem sont revenues à l'organisation antérieure, celle d'avant 2008, complétée par de nouvelles responsabilités, dans le cadre des TAP, en particulier lors de la pause méridienne. En revanche, le fait de travailler les mercredis matin contraint les agents de nettoyage, ou l'entreprise prestataire (situation de la commune de la grande couronne), à travailler les cinq jours de classe.

Dans le cas de la première intercommunalité, le « faible » transfert de compétences oblige les petites communes à gérer elles-mêmes le personnel avec des moyens très limités, ce qui accentue les inégalités entre petites communes d'un même territoire, autant pour la qualité de la restauration que pour la problématique des remplacements d'agents absents.

Enfin, dans le cas de la commune de la banlieue parisienne, nous retrouvons les constats positifs précédents et les difficultés de remplacement. De plus, un constat surprenant a été soulevé lors des entretiens : des Atsem, en poste depuis dix ou quinze ans, précisent qu'elles demandent rarement des formations et, qu'en retour, la commune n'en propose que dans la mesure où des demandes lui parviennent. Nous arrivons ainsi à des situations où plus de 30 % du personnel a plus de cinquante ans, n'a pas bénéficié de formation continue, ressent des formes de lassitude, voire de « mal-être » professionnel, enfin, ces Atsem sont beaucoup plus absentes que dans d'autres services, etc. Signes perceptibles chez les autres Atsem, en sachant qu'aucune n'a moins de 30 ans sur ce site. Sans formation pour redynamiser le travail quotidien avec l'enseignante, sans formation élargie pour questionner un plan de « carrière », une mobilité au sein des services communaux ou vers d'autres métiers, les Atsem rencontrées semblent assignées à ce statut. De plus, le faible pilotage communal et l'absence généralisée de co-pilotage avec l'Education nationale favorisent l'extrême diversité des formes de partenariats entre Atsem et enseignants, souvent au désavantage des premières. Les problématiques de la formation et du pilotage des ATSEM restent ainsi d'actualité depuis plus de quinze ans.

LES ANIMATEURS

Le constat partagé dans les territoires observés est double : tout d'abord, suite à la mise en place des TAP, voire à de nouveaux temps d'ALAE, notamment le mercredi, les animateurs travaillent plus, voire cumulent des heures sur différents sites, ce qui est globalement positif au regard de la précarité de leurs contrats de travail. Le constat d'une augmentation de l'amplitude horaire a été signalé à plusieurs reprises, avec des contrats supérieurs à vingt heures par semaine. CDC 2 constate une moyenne de six heures supplémentaires d'ouverture des huit ALAE de l'intercommunalité. Dans ce cas, comme les animateurs sont des fonctionnaires de l'intercommunalité, ils interviennent sur des temps ALAE et sur des

temps extra-scolaires ALSH, notamment les mercredis après-midi et les vacances scolaires. La conséquence de cette augmentation est l'absence de recrutement de nouveaux animateurs. Le second constat est que la mise en place des TAP après le temps de classe permet aux animateurs d'allonger le temps d'activité des ALAE, de mettre en place de nouveaux ateliers, voire d'expérimenter de nouveaux partenariats, avec des associations ou avec des structures municipales. Dans la CDC 2, ce sera un partenariat ALAE-école de musique ; dans le cadre de la ville rurale de 10 000 habitants, les Francas, délégataires de service public pour la gestion de la compétence « enfance », ont fait appel aux associations sportives et culturelles de la ville pour proposer de nouvelles offres périscolaires.

Dans le cas de l'intercommunalité CDC 1, l'élément déterminant n'a pas été la mise en œuvre de la réforme mais le recrutement d'un coordonnateur responsable de la « gestion des ALAE et ALSH ». Il a ainsi permis aux élus d'avoir une meilleure visibilité sur ce que faisait les associations délégataires ou conventionnées, voire d'accompagner les directeurs de ces structures vers une redéfinition des projets éducatifs et, surtout, de mettre en place des formations en direction des quarante animateurs des douze ALAE. La réforme a renforcé la légitimation de ce métier de coordination et, comme annoncé précédemment, a augmenté le nombre d'heures des animateurs. Dans cette intercommunalité, les élus ont souhaité distinguer les TAP des ateliers ALAE, notamment pour des raisons d'affichage politique, toutefois, selon le coordonnateur, il n'y a aucune différence de contenu entre TAP et ALAE. Enfin, le choix du mercredi matin dans le nouvel emploi du temps scolaire a fait chuter les effectifs des ALSH, ce qui a pour conséquence de déplacer les heures non travaillées pendant l'été, donc de ne pratiquement plus recruter d'étudiants en juillet et août, ce qui est perçu comme une « catastrophe » sur le plan du dynamisme des équipes. Toutefois, comme ces animateurs sont des professionnels, cette évolution du temps de travail rend leur statut moins précaire qu'il ne l'était avant cette réforme.

En conclusion, pour les ATSEM et les animateurs, la mise en place de cette réforme a globalement eu des effets positifs sur leurs conditions de travail. Les premières se sont allégées d'heures de nettoyage des locaux au profit de missions relatives à l'encadrement de nouveaux ateliers. En revanche, ce métier est marqué par un verrouillage institutionnel qui interdit ou rend exceptionnelle toute mobilité professionnelle, en interne comme vers d'autres secteurs. Dans le meilleur des cas, le marché de l'emploi étant très limité avec un CAP petite-enfance. Une réelle attention portée à leurs formations est urgente, d'une part, pour revaloriser le travail qu'elle pourrait mener au sein des classes et rendre ainsi leur métier « attractif », d'autre part, pour redéfinir les modalités du partenariat, voire de la coopération, entre Atsem et enseignante. Les disparités de fonctionnement de ces binômes révèlent en premier lieu l'absence de co-pilotage « Collectivité locale- Education nationale ». Quant aux animateurs, le nombre d'heures contractualisé a significativement augmenté au point que certains sites mettent en avant la « pérennisation des postes » ou une diminution de leur précarité. Il conviendra toutefois d'évaluer la plus-value des nouvelles activités impulsées par cette réforme et l'existence ou non de formations en direction des animateurs susceptibles de requestionner les offres éducatives. A ce jour, il fait consensus que « le débat sur le contenu » a été différé du fait de l'urgence dans laquelle ont été négociés localement les emplois du temps scolaire et périscolaire. Enfin, les méthodes de concertation gagneraient elles-aussi à être analysées : si certains chercheurs font le constat d'une « politique

confisquée »² pour signifier les modes de fonctionnement des intercommunalités, nous faisons le bilan unanime que les concertations menées lors de cette réforme l'ont été au profit des élus, des cadres intermédiaires et des représentants. Ainsi, de nombreux parents d'élèves ne se sont pas autorisés à venir aux concertations (ou n'ont pas été invités) sous prétexte que les représentants de parents d'élèves étaient présents. De plus, lors des entretiens effectués, les prises de position des Atsem, animateurs, agents d'entretien, intervenants culturels, étaient absentes des discours. Leurs paroles, sinon les conditions permettant de rendre compte de leurs positionnements, n'ont pas été l'objet d'attentions particulières. Notre hypothèse, peu originale, est que ces méthodes de consultation ne sont pas la conséquence de l'urgence dans laquelle cette réforme s'est mise en place mais, au contraire, significatives d'une conception restrictive et représentative de la démocratie française en général, de la mise en œuvre des politiques locales en particulier.

Sébastien Bouteix

Chargé d'études et de recherches à l'Observatoire des politiques d'éducation locales. Institut français de l'éducation (IFE), ENS de Lyon.

² Desage F., Guéranger D., (2011), La politique confisquée. Sociologie des réformes et des institutions intercommunales, Editions du Croquant, 247p.

REVUE DE PRESSE SOMMAIRE SUR CE SUJET**ECOLE**

21 novembre 2013

Nouveaux rythmes scolaires : une réforme complexe et posant des difficultés réelles mais des maires plutôt satisfaits

Détaillée ce matin au Congrès des maires lors de l'atelier consacré aux nouveaux rythmes scolaires, l'enquête menée par l'AMF auprès des « 3852 communes pionnières » confirme un certain nombre de difficultés : sur l'application de la réforme en maternelle, le recrutement des animateurs ou encore la taille des locaux. Elle contredit en revanche quelques idées reçues. Par exemple, que les difficultés de recrutement d'animateurs soient plus aiguës en milieu rural. Il s'avère qu'elles vont, au contraire, crescendo à mesure que la taille de la commune augmente. Mais les maires des communes rurales disent redouter la concurrence à venir, lorsque toutes les communes appliqueront la réforme, et donc de se voir « préférer en 2014 d'autres communes plus offrantes ». Autre idée reçue battue en brèche : c'est dans les villes que les locaux posent le plus de difficultés. Et si neuf communes sur dix organisent les temps d'activités périscolaires (TAP) dans les écoles, dans deux tiers des cas, les enseignants ont accepté qu'elles aient lieu dans les salles de classe.

Pour l'encadrement de ces TAP, les communes ont largement fait appel aux ATSEM et autres agents communaux ou intercommunaux. Le recrutement d'animateurs, le recours aux associations locales ou aux enseignants est nettement plus élevé dans les communes de plus de 10 000 habitants. Plus la taille de la commune augmente, plus le recours au bénévolat diminue. En revanche, toutes strates confondues, les communes se sont majoritairement saisies de la possibilité d'alléger le taux d'encadrement. C'est l'un des 14 enseignements tirés par l'AMF qui a réitéré mardi sa demande au gouvernement que la CNAF étende ces allègements à tous les accueils périscolaires (et pas uniquement aux « trois heures » de la réforme Peillon).

Parmi les grandes tendances ressortant de cette enquête, on peut relever : le choix du mercredi (seules 1% des communes ont demandé une dérogation pour le samedi matin), celui de la gratuité (pour 80% des communes interrogées), l'organisation d'ateliers périscolaires ou d'accueil de loisirs plutôt que la seule garderie (pour seulement 8% des communes) ou encore la forte fréquentation des TAP (supérieure à 85% dans plus de la moitié des communes, seules 15% déclarant une fréquentation inférieure à un élève sur deux). L'analyse par strate démographique révèle néanmoins des « différences sensibles » : c'est « dans les communes rurales que le taux de fréquentation est le plus élevé ».

L'enquête de l'AMF confirme aussi le premier constat fait par le comité de suivi des rythmes scolaires avant la rentrée : les communes se sont saisies dans leur ensemble des souplesses possibles dans l'organisation de la semaine scolaire, la répartition, la durée, la fréquence ou encore la variété des TAP proposées.

L'estimation du coût médian – 150 euros par enfant et par an – se confirme lui aussi pour l'AMF, même s'il est trop tôt, en raison du nombre de communes aujourd'hui concernées, pour donner un juste coût. En revanche, 77% d'entre elles disent avoir rencontré des difficultés à financer cette réforme. « Les maires préviennent qu'ils ne pourront pas continuer à financer cette réforme, ou très difficilement, si les aides financières de l'Etat et de la CNAF ne sont pas pérennes », souligne l'enquête. Or, si le Premier ministre a, mardi, confirmé la « prorogation » du fonds d'aide de l'Etat, celle-ci se limite pour l'heure à 2014/2015.

Au final, les maires ayant déjà répondu, soit 25 % des communes concernées, sont largement satisfaits (83%) de la mise en oeuvre de cette réforme. Un chiffre que le ministre de l'Education nationale n'a pas manqué de reprendre dans un communiqué de presse hier sitôt ces résultats dévoilés dans la presse.

E.S.

ECOLE

28 mai 2014

L'AMF rappelle à l'Etat que les communes ont le libre choix en matière d'activités périscolaires

La ville de Romans a annoncé il y a quelques jours « avoir choisi de proposer, sur le territoire de la commune, le regroupement des nouveaux temps d'activités périscolaires sur une demi-journée, le jeudi après-midi », se servant donc des possibilités offertes par le décret du 7 mai dernier portant autorisation d'expérimentations relatives à l'organisation des rythmes scolaires dans les écoles maternelles et élémentaires (lire *Maire info* du 12 mai).

La possibilité d'expérimentations nouvelles (regroupement des temps d'activités périscolaires sur une après midi, réduction de la semaine scolaire) introduites par le décret a apporté un peu plus de souplesse, mais aussi, dans le même temps ajouté à la confusion, déjà aiguë sur ce dossier. Des communes qui auraient eu des velléités d'utiliser ces assouplissements ne les transformeront sans doute pas en véritables nouveaux projets d'organisation du temps scolaire du fait du délai trop court imposé (le 6 juin) pour rendre leur copie.

Dans un communiqué du 22 mai dernier, le bureau de l'AMF, prenant acte de la faible réponse de l'État sur les modalités financières, a haussé le ton pour demander « de véritables assouplissements du calendrier et des modalités d'application », permettant « une mise en œuvre progressive des activités périscolaires pour les communes rencontrant des difficultés ». (lire *Maire info* du 22 mai). L'enquête menée par l'association auprès de ses adhérents entre fin avril et début mai indique en effet que 20% des communes ont besoin de temps pour mettre en œuvre la réforme. Un temps d'autant plus nécessaire pour celles qui voudraient intégrer les possibilités offertes par le récent décret. D'autre part, l'AMF s'inquiète d'une application très restrictive par les DASEN du décret Hamon.

Chaque commune doit pouvoir s'en inspirer, quand, sur certains territoires, des maires s'entendent répondre que ces expérimentations ne concerneraient que les seules 6% de communes qui n'avaient pas rendu leur projet d'organisation du temps scolaire fin janvier. Cette pression des DASEN se mesure aussi sur le choix des communes amenées à reproduire des schémas présentés comme obligatoires alors « que les communes disposent du libre choix du mode d'organisation des Tap/Nap (garderies, ateliers, accueils de loisirs déclarés », rappelle depuis des mois l'AMF.

Face aux maires qui ont ces derniers jours encore annoncé leur intention de ne pas appliquer les nouveaux rythmes à la rentrée prochaine, le ministère de l'Éducation nationale rappelle le distinguo entre l'organisation de la semaine scolaire qui relève de la compétence de l'État (les DASEN imposeront donc des horaires scolaire aux communes qui n'en auront pas proposé) et les activités périscolaires qui sont de la compétence (non obligatoire) des communes (libres donc de ne proposer qu'une garderie à l'issue de la journée scolaire). C'est justement au regard de cette compétence de l'État que l'AMF estime que cela « justifierait qu'il assume totalement ses responsabilités, et donc les conséquences de ses décisions », et qu'il laisse donc aux communes « la plus grande liberté pour les organiser selon des modalités qu'elles définissent localement, en fonction des réalités du terrain ».

Bal tragique des rythmes scolaires : un enterrement

Publié le 15/05/2014 • Par **Stéphanie Marseille** • dans : [A la une](#), [France](#)



© Sénat

A trois semaines de la date-butoir imposée aux communes qui utiliseront le décret Hamon pour trouver leur organisation des rythmes scolaires, la bataille des « pros » et des « antis » fait rage. Dernière victime : le rapport de la mission sénatoriale d'information sur la réforme des rythmes scolaires qui vient d'être enterré ce jeudi 15 mai.

[Voir le sommaire](#)

Cet article fait partie du dossier

Rythmes scolaires : comment mettre en place la réforme, à quels coûts ?

Il devait être présenté à la presse jeudi 15 mai : c'est son avis de décès que les rédactions ont reçu, mercredi 14 mai 2014 à 18h. Le rapport issu de la mission sénatoriale d'information sur les rythmes scolaires, mise sur pied à la demande express des sénateurs UMP, a été rejeté par ces derniers. Une première ! Motif ? Ses préconisations sont insuffisantes pour les sénateurs UMP, qui, emmenés par le sénateur de Haute-Savoie Jean-Claude Carle lui opposent cinq exigences ([lire encadré](#)).

Vilain vaudeville ?- Ce sont donc [six mois de travail](#), [80 auditions](#), [5 visites sur le terrain](#) que le rejet du rapport réduit à peau de chagrin. Comme dans les pièces de théâtre de boulevard, l'histoire comporte des répliques cocasses comme l'argument avancé par Catherine Troendle pour expliquer ce rejet : « je voulais être rapporteure et je ne l'ai pas été » ; et un cocu, la rapporteure PS Françoise Cartron, pour qui il existait un « accord tacite entre elle et la présidente UMP » de la mission.

L'indignation et l'incompréhension de la rapporteure sont d'autant plus grandes que les 18 préconisations ont été écrites avec Catherine Troendle et validées par les sénateurs et que la rapporteure PS avait proposé aux sénateurs UMP d'adopter le rapport en lui adjoignant leur propre contribution. Françoise Cartron s'insurge : « M.Carle soutient aujourd'hui que la réforme n'a jamais fait l'objet de débats au parlement. Or, nous avons tous les P.V. des débats à l'Assemblée nationale liés à l'article 47 de la loi de refondation. Il nous annonce déposer une loi pour permettre le libre-arbitre des maires mais [elle a déjà été déposée le 21 janvier, débattue et rejetée.](#) »

Avis de tempête - Publié tambour battant pour débloquer des situations inextricables dans le cadre du décret Peillon, [le décret Hamon du 9 mai 2014](#) n'en finit pas, de son côté, de créer la polémique. Pour plus d'un, les assouplissements auxquels il ouvre la porte vident la réforme de son contenu. Inauguré jeudi 15 mai, l'ORTEJ résume ainsi les critiques et les inquiétudes portées notamment par l'Andev et la FCPE : « le but de la réforme des rythmes scolaires, c'est la qualité de vie et des

apprentissages de l'enfant. Or, on n'est pas dans cet esprit-là. Tout le monde va s'engouffrer dans le vendredi après-midi libéré », déplore François Testu, chronobiologiste. Les membres de l'ORTEJ craignent de voir revenir la semaine de 4 jours et la fin du « 7+2 ».

De son côté, l'association Ville et banlieues s'interroge sur les conditions d'application de la réforme dans des villes aux finances précaires et aux populations en grande difficulté. Mais sur le terrain, les maires opposés à la réforme campent sur leurs positions, brandissant une argumentation juridique douteuse (un décret n'a pas force de loi, sa non-application n'entraîne aucune sanction). Et appellent à une manifestation devant le ministère de l'Education nationale le 24 mai prochain.

De son côté, le SNUIPP, l'un des syndicats enseignants majoritaires dans le primaire, interroge le lien systématiquement établi entre les rythmes scolaires et la réussite des enfants. Dans un communiqué de presse, le syndicat estime que « tout n'est pas qu'une affaire de rythmes » et appelle à revisiter les priorités dans les réformes touchant l'école : soit, à se concentrer sur les « conditions d'apprentissages des élèves et les conditions de travail des personnels » d'abord, et sur les rythmes, après.

Dans ce contexte, pour Françoise Cartron, ses collègues UMP ne sont, ni plus, ni moins, que des « fossoyeurs de l'école publique ». A ses yeux, ils ont privé les maires d'un levier pour établir un rapport de force intéressant : « les rapports existent pour créer des rapports de force avec les ministères. Celui-ci aurait pu établir une dotation dédiée et changer les modalités de gestion de la CAF. Les sénateurs UMP ont pris une grande responsabilité envers les maires, qu'ils privent d'une piste d'amélioration ».

Focus

Rapporté au budget total d'une commune, le coût de la réforme peut sembler ridicule

Discrètement, l'AdCF saluait, le 12 mai 2014, les assouplissements introduits par Benoit Hamon, tout en exhortant « au maintien du principe de généralisation de la réforme et (au) respect de la loi républicaine ».

Dans un communiqué de presse, l'association estime que « la péréquation financière, la coopération intercommunale et la mutualisation des services supports seront certainement plus décisives pour réduire (les) disparités que le seul ciblage, très difficile à organiser, du fonds d'amorçage ».

La question des coûts motive aussi en partie le collectif des maires contre la réforme et le rejet du rapport par les sénateurs UMP. Françoise Cartron entend préciser les choses : « Oui, quand une commune n'a pas encore de cantine ou d'accueil périscolaire des enfants, et qu'il faut tout créer, ça coûte cher. Dans les villes qui ont déjà des activités en place, ça l'est beaucoup moins ».

Elle pointe du doigt la disparité des réponses reçues par la mission d'information : « parfois, on ne nous a pas répondu en termes de surcoût dû à la réforme, on nous a donné une réponse qui englobait tout le périscolaire ».

Elle rappelle surtout qu'il faut mettre le coût d'application de la réforme des rythmes en perspective avec le budget d'une commune : « le coût réel de la réforme des rythmes scolaires, c'est 0,5 ou 0,7% du budget d'une commune ». Un ordre de grandeur qui rappelle celui que la commune d'Aubervilliers avait calculé en 2013 et communiqué à la Gazette des communes.

Focus

18 préconisations d'un côté, 5 exigences de l'autre

Selon la rapporteure PS de la mission d'information, Françoise Cartron, ses 18 préconisations tentent de répondre aux trois grandes difficultés soulevées par la mise en œuvre de la réforme des rythmes : son financement, les relations avec la CAF et l'organisation des activités périscolaires.

Ces préconisations ambitionnent ainsi un « choc de simplification » des procédures imposées aux communes pour financer la réforme au travers d'un guichet unique. Elles visent la création dans la loi de finances, d'une « dotation de compensation de la réforme des rythmes scolaires, ayant un caractère pérenne ».

Elles balayent les exigences de formation commune des agents territoriaux et des personnels de l'Education nationale, l'alignement des taux d'encadrement allégés à tous les temps périscolaires, un recours facilité au samedi matin, l'exigence de différencier la réforme en maternelle et en élémentaire.

Les cinq exigences des sénateurs UMP sont :

Moratoire d'un an

Garantir une compensation financière pérenne liée au coût réel de la réforme

Laisser aux maires le libre choix de l'organisation du temps scolaire des écoles publiques

Donner l'accès aux heures supplémentaires annuelles aux enseignants du premier degré

A l'initiative du conseil d'école, utiliser les heures d'enseignement périscolaires pour venir en aide aux enfants les plus en difficulté.

Nul doute que la formulation-même de ces exigences suscitera, à son tour, bien des interrogations.

Rythmes scolaires : Benoît Hamon annonce la clôture du débat entre adultes

Rythmes scolaires : Benoît Hamon annonce la clôture du débat entre adultes

Refondation de l'école Publié le jeudi 12 juin 2014 Valérie Liquet

Le ministre de l'Éducation nationale a annoncé que le débat sur la réforme des rythmes scolaires était clos, en tous les cas pour lui. Il a en revanche invité les parents à faire pression sur leurs maires pour obtenir des activités périscolaires, si possible de qualité. Une décentralisation du débat en quelque sorte.

"Le temps du débat entre adultes s'achève, commence le temps des enfants". Benoît Hamon a ainsi tenté de clore le débat sur la réforme des rythmes scolaires, le 12 juin, devant la presse et quelques élus. Naturellement, "Monsieur Balkany n'était pas invité", a ironisé le ministre de l'Éducation nationale, en référence au maire de Levallois, une des villes dont le conseil municipal a voté la non application de la réforme des rythmes scolaires (voir notre article du 28 mai 2014), comme Asnières ou encore Valence. Le nombre de communes qui ont décidé de ne pas ouvrir leurs écoles le mercredi matin "se compte sur le doigt d'une main", a assuré Benoît Hamon, précisant que leur choix était "illégal" et que "les préfets exerceront leur contrôle de légalité".

Rien d'illégal en revanche pour les conseils municipaux ayant adopté une délibération demandant un moratoire à la réforme. "Mais le 2 septembre, les nouveaux temps scolaires s'appliqueront à toutes les écoles", a rappelé le ministre.

"Qu'allez-vous faire des 50 euros que vous recevez par enfant scolarisé ?"

Rien d'illégal non plus à avoir décidé de ne pas organiser d'activités périscolaires. Le ministre a rappelé que cela était "facultatif" pour les communes et les intercommunalités disposant de la compétence scolaire, et que "l'État ne [les avait] jamais imposées". En revanche, Benoît Hamon invite les parents à exercer une "pression amicale" sur leurs élus locaux pour les mettre en place. Il leur donne même un argument de poids : faire valoir que "le fonds d'amorçage est versé" indépendamment de l'organisation ou non d'activités périscolaires et demander en conséquence "Qu'allez-vous faire des 50 euros que vous recevez par enfant scolarisé ?" (et 90 euros pour les communes en DSU-cible et DSR-cible). "Vous allez voir assez rapidement que les heures vont se remplir d'activités !", a prédit le ministre. On va aussi voir le "débat entre adultes" se déplacer dans les communes...

Benoît Hamon n'est pas le ministre du périscolaire

Benoît Hamon, de son côté, a pris une distance de plus avec le périscolaire. "Comme ministre de l'Éducation nationale, je m'intéresse d'abord à ce temps où les enfants sont face à leur professeur", a-t-il déclaré. Il se montre fier de porter cette réforme grâce à laquelle, désormais "c'est l'adulte qui s'adapte au temps de l'enfant".

Et le temps de l'enfant, c'est une attention soutenue le matin, quoi qu'en disent les parents et les élus qui, à entendre Benoît Hamon, s'improvisent chronobiologistes, pédopsychiatres et pédagogues pour la seule défense de leur organisation d'adulte. Le ministre invite tout le monde à revenir à l'essentiel : c'est-à-dire que les cinq matinées d'école permettront d'améliorer la "transmission des savoirs fondamentaux".

La majeure partie de la conférence de presse était d'ailleurs consacrée au satisfecit général sur les "bénéfices des nouveaux rythmes constatés par les acteurs de terrain" (*) dans les 4.000 communes qui ont engagé la réforme dès la rentrée 2013. Bénéfices que le ministre détaille dans une lettre qu'il adressera aux parents la semaine prochaine (à télécharger ci-contre) et sur un site internet "dédié aux parents" qui ouvrirait le 23 juin et qui informera de l'organisation du temps scolaire retenue dans chaque commune. Le dossier de presse ne dit pas s'il y aura un forum de discussions.

(*) Les trois bénéfices seraient : "les apprentissages fondamentaux sont positionnés aux moments où la capacité d'attention des élèves est la plus grande" ; "la matinée supplémentaire permet, grâce à des emplois du temps repensés, de répartir plus efficacement les activités dans la semaine" ; "autour du nouveau temps scolaire se met en place, pour l'enfant, un projet éducatif global".

EDUCATION

Réforme des rythmes scolaires : Hamon passe à la phase communication

Stéphanie Marseille, avec l'AFP | [France](#) | Publié le 13/06/2014

Alors que les derniers élus locaux opposés à la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires maintiennent leur position, Benoit Hamon lance sa campagne de communication pour souligner le bienfondé de la réforme des rythmes. Elle comprend notamment quelques informations sur les organisations adoptées par les communes.

Face aux réticences persistantes sur la réforme des rythmes scolaires, le ministre de l'Éducation Benoit Hamon est passé à la phase communication. Il martèle trois principaux apports pédagogiques relevés par les 400 enseignants et directeurs d'école consultés lors de huit séminaires, qui ont fait la bascule en 2013 :

- le positionnement des apprentissages fondamentaux au moment où les enfants sont les plus réceptifs, notamment le matin.
- une matinée supplémentaire de cours permet de mieux étaler les apprentissages, en ménageant une alternance dans les activités qui tient compte du fait que l'attention des élèves est fluctuante.
- la réforme permet la mise en place d'un projet éducatif territorial qui renforce les complémentarités entre les apprentissages scolaires et autres.

Communication aux parents - La campagne s'appuie sur un courrier du ministre aux parents, distribué à partir du 15 juin prochain par le biais des écoles et par l'ouverture d'un site internet dédié le 23 juin 2014 : 5matinees.education.gouv.fr.

Les chiffres ministériels ne rendent toutefois pas compte du nombre de « projet éducatif territorial » en place ou en cours d'élaboration, ni du type d'organisation périscolaire choisie. Difficile, donc, d'évaluer ce que les communes ont mis en place pour les enfants après l'école ou de l'importance des liens entre le projet d'école (temps scolaire), le projet pédagogique des animateurs (temps périscolaire) et le projet éducatif territorial de la réforme.

Selon le ministère, 64 départements de 28 académies avaient transmis les projets d'horaires de toutes leurs écoles, au 5 juin 2014. 94,1% de communes ont donc rendu leur copie en temps et en heure dans le cadre du décret Peillon (5 matinées et 9 demi-journées). A la même date, 5,9% de mairies, représentant 1362 communes, envisageaient une organisation dans le cadre du décret Hamon (5 matinées et 8 demi-journées ou possibilité de raccourcir les vacances). Parmi ces communes, 42 font partie des « 4000 communes pionnières » qui s'étaient lancées en 2013 et estiment nécessaires de procéder à des ajustements.

CONTRIBUTIONS DES MEMBRES DU GROUPE DE TRAVAIL
**REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES :
L'OCCASION MANQUEE D'UN SERVICE PUBLIC
REPOUNDANT AUX BESOINS DE L' ENFANT**

Montreuil, le 19 juin 2014

Contribution CGT

Parler des conséquences de la réforme des rythmes scolaires sans aborder la conception que nous défendons des services publics de l'Education et de l'Animation, reviendrait pour la CGT à ne faire aucun lien entre le sens et les impacts sur le travail des fonctionnaires.

Or, comme les conceptions sociales et les organisations du travail sont liées, cette contribution s'articule en deux parties: la première est consacrée au contexte et aux conceptions, la seconde aborde les conséquences, les impacts pour les personnels territoriaux et les revendications que porte la Fédération CGT des services publics.

1. CONTEXTE SOCIAL, ECONOMIQUE ET POLITIQUE

1.1 La réforme des rythmes scolaires : une remise en cause de l'égalité du droit à l'Education ?

Le 8 janvier 2013, le conseil supérieur de l'éducation, qui réunit syndicats d'enseignants, fédérations de parents d'élèves et collectivités locales, a massivement rejeté ce texte (5 voix pour, 23 contre, 30 abstentions et 14 refus de vote). Difficile de parler de consensus.

Si la CGT remet en question la réforme des rythmes telle qu'elle est proposée, elle ne remet pas en cause la nécessité d'une réforme efficace des temps éducatifs de l'enfant, ni une politique éducative municipale dans le cadre du périscolaire. Mais force est de constater que le décret « Peillon » n'est pas à la hauteur.

La volonté de repenser la vie de l'enfant à l'école et hors l'école revendiquée d'une seule voix par les acteurs de la communauté éducative (enseignants, animateurs, ATSEM, AVS, parents d'élèves...) n'a pas été entendue par le gouvernement Ayrault.

Depuis le décret «Peillon» du 24 janvier 2013, alors que l'objectif visé par celui-ci consistait à atteindre au moins 50 % des communes censées appliquer la réforme des rythmes scolaires dès 2013, une minorité de villes - environ 4000 communes - ont fait le choix de la semaine des quatre jours et demi.

La réforme des rythmes, mise en place à la rentrée 2013 pour un peu plus de 20 % des écoliers, fait apparaître de grandes difficultés. Déjà de nombreuses communes annoncent leur refus de la mettre en place en 2014. Le décret à peine publié, les collectivités territoriales, par la voix de l'association des Maires de France, s'inquiètent déjà du coût supplémentaire, non évalué précisément, que va générer cette mesure dans un contexte budgétaire déjà morose.

Réussir la mise en œuvre d'une réforme éducative, qui correspond véritablement, aux besoins des enfants, nécessite des moyens importants. Ce qui entre, en totale contradiction, avec les choix de politique d'austérité adoptés actuellement par le gouvernement. Rappelons en effet qu'elle s'inscrit dans une perspective de baisse de la DGF (Dotation Globale de Fonctionnement) de 1.5 milliards d'euros en moins pour 2014 et la même somme pour 2015 et dans le pacte de responsabilité qui va diminuer drastiquement les dotations de l'État aux collectivités de 11 milliards d'euros.

En faisant glisser les missions d'enseignement de l'Éducation nationale vers les communes, elle crée de graves inégalités de traitement sur le territoire, et crée une confusion entre scolaire et périscolaire (locaux, activités...).

Elle va à l'encontre de l'intérêt des enfants et de celui de l'ensemble des acteurs concernés. Cette réforme bâclée a été mise en œuvre contre l'avis d'une majorité des personnels et de leurs organisations syndicales, elle a été imposée sans donner les moyens d'encadrement nécessaires.

1.2 L'accentuation de la fracture territoriale

Depuis deux ans, la mobilisation des fonctionnaires territoriaux soutenus par les parents et les enseignants est historique avec trois grèves réussies, des rassemblements, des pétitions... La réforme des rythmes scolaires est contestée par plus de 67% des français. Des centaines de communes expriment leur opposition.

Visiblement, le mouvement de contestation de 55% d'enseignants du premier degré et de 76% d'animateurs et des personnels de la Fonction publique territoriale n'a pas été entendu et les surenchères quant aux moyens qui seraient attribués temporairement aux communes vont bon train.

Le nouveau Ministre de l'Éducation Nationale Benoît Hamon, pour tenter de sauver la réforme «Peillon», parle «d'assouplissement» et publie le 7 mai 2014 le décret n° 2014-457 portant autorisation d'expérimentations relatives à l'organisation des rythmes scolaires dans les écoles maternelles et élémentaires complémentaire, qui pousse encore plus loin la fracture territoriale entre les collectivités riches et les communes les plus démunies.

Le dispositif «Hamon» permet en partie aux communes d'organiser le temps scolaire. Chaque maire peut définir de manière dérogatoire la durée de chaque journée, de chaque semaine. L'accord du ou des conseils d'école est nécessaire, ce qui est nouveau par rapport au précédent décret mais c'est une remise en cause du calendrier national des congés scolaires

L'organisation du temps scolaire peut donc être défini commune par commune. Le décret n° 2013-77 du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires fixant à 24 heures hebdomadaires d'enseignement serait de fait, remis en cause, puisque certains pourront «récupérer» des heures sur les vacances.

Le possible regroupement des activités périscolaires sur une après-midi confirme que les «rythmes de l'enfant» sont bien loin des préoccupations ministérielles. Sont toujours à l'ordre du jour l'exigence d'un retour à une stricte séparation du scolaire et du périscolaire et l'exigence du respect des locaux et des matériels scolaires, en particulier des salles de classe.

Les personnels et les enfants scolarisés vont donc faire les frais de la réforme.

1.3 Un transfert de missions de l'État vers les collectivités

La Fédération CGT des Services publics voit dans cette réforme la volonté de continuer de transférer des missions de l'État vers les collectivités territoriales sans crédits supplémentaires. Elle dénonce des inégalités territoriales contraires à un des principes fondamentaux du service public.

Les enfants et leurs parents sont confrontés à un véritable capharnaüm. Bien que le volume horaire de classe sur l'année reste inchangé pour les écoliers, certaines communes font le choix de terminer la classe à 15h30, 1 à 3 jours dans la semaine.

Les parents qui ne peuvent pas se rendre disponibles pour aller chercher leurs enfants devront supporter le coût supplémentaire lié à la prise en charge périscolaire. Le principe de gratuité de l'école publique prend ainsi un nouveau coup.

Quant aux agents de la Fonction publique territoriale intervenant dans le secteur scolaire et périscolaire dont le taux de précarité indécent n'a pas été solutionné par la dernière loi relative aux

agents contractuels, leurs inquiétudes quant à leurs conditions de travail souvent déplorables s'avèrent fondées.

1.4 Vers une externalisation des services publics de l'Education et de l'Animation?

Le risque est accru d'externalisation concernant le rôle et les missions de l'école dans le cadre de l'Education Nationale. En effet, de nombreuses collectivités prennent en charge l'éducation à la natation et l'éducation artistique quand elles sont dotés en équipements sportifs et culturels (cinéma municipal, conservatoire départementaux ou régionaux, centre culturel, gymnases, piscines...).

Cette externalisation risque de s'accroître au détriment de l'égalité d'accès de tous les enfants scolarisés. Demain, les collectivités riches pourront développer ces activités. Par ailleurs, Les collectivités pourraient se trouver en situation de ne plus pouvoir financer les sorties, les classes transplantées et autres activités extrascolaires. Elles seront bien obligées de transférées ou de mutualiser ces missions à un autre niveau d'organisation territoriale (EPCI, Région, Pôle métropolitain, Métropole).

Pour d'autres, en revanche, cette réforme est une véritable opportunité. En effet, la mise en œuvre d'une telle mesure sans qu'elle soit accompagnée des moyens permettant aux collectivités de l'appliquer ouvre un pan entier du service public au privé.

On peut aujourd'hui légitimement se questionner sur le devenir de notre système scolaire ainsi soumis aux lois du marché. Les inquiétudes qui émanent de part et d'autre sur la possible sponsorship de nos écoles publiques par le CAC 40 s'avèrent être d'actualité.

Des grosses entreprises privés, tel que TOTAL, semblent s'intéresser de très près à certaines activités périscolaires, instaurées dans le cadre de la nouvelle semaine de quatre jours et demi. Ainsi, au mois de juin, TOTAL, a signé un accord-cadre avec la ministre Valérie Fourneyron, au terme duquel l'entreprise s'engage à financer des projets en faveur des écoliers à hauteur de 16 millions d'euros.

C'est le principe même de neutralité et d'indépendance du service public qui est en danger !

1.5 Le droit à la consultation des instances représentatives des personnels a été bafoué

Le CSFPT n'a pas été consulté alors que cette réforme impacte durablement l'organisation des services et les conditions de travail de milliers de fonctionnaires territoriaux.

Par ailleurs, suite aux élections municipales de mars 2014, certaines collectivités ont imposé à leurs personnels des modifications dans l'organisation de leur temps de travail sans passé préalablement par l'avis du CTP.

Nos syndicats ont exigé ensemble ou séparément à plusieurs reprises, à tous les niveaux « la suspension de cette réforme et l'ouverture immédiate de discussion pour une autre réforme ».

De nombreux maires continuent à exprimer leur opposition à ce décret. Si 1 800 communes ont signifié leur refus de mettre en place la réforme en 2014, plusieurs milliers de communes n'ont pas rendu de projet aux vues des difficultés rencontrées. Dans le même temps nos organisations ont adopté des vœux communs en ce sens dans de nombreuses instances statutaires.

2. POUR UNE VERITABLE REFORME DE L'EDUCATION PUBLIQUE

Si l'inquiétude des collectivités locales porte davantage sur le surcoût occasionné par sa mise en œuvre, elle génère également des craintes, tant du côté du personnel enseignant que de celui des agents de la Fonction publique territoriale qui interviennent tant sur le temps scolaire, périscolaire et extrascolaire.

Dans toutes les villes de France, la colère monte et les interrogations se multiplient, se traduisant par l'émergence de spéculations quant aux modalités de mise en œuvre : terminer la journée à 15 h 30 impliquerait d'organiser la dernière heure de la journée sans que les enfants ne sortent de l'école ?

Augmenter le temps de pause méridienne sans conception pédagogique et éducative, ce serait négliger les enfants qui ne mangent pas à la cantine et qui seraient, pour certains, probablement livrés

à eux-mêmes jusqu'à 14 h 30 ? Ces mesures ne seront pas sans incidence non plus sur les parents d'élèves, parfois en situation de précarité professionnelle, soumis à des horaires décalés.

Pourtant, s'opposer à cette réforme pourrait être considéré, par l'opinion publique, comme un refus de revoir l'aménagement du rythme de vie de l'enfant à l'école et hors école, ce qui soulève la question suivante : est-ce bien de cela seulement dont souffre notre système éducatif ?

Pour la CGT, la réforme des rythmes scolaires ne peut être mise en oeuvre sans une transformation réelle de l'organisation du temps de l'enfant en lien avec les contenus et la finalité de l'Education.

Pour mener à bien les transformations dont notre société a besoin, il faut un projet éducatif ambitieux et une véritable loi d'orientation qui ne se limite pas à quelques mesures de saupoudrage.

2.1 L'éducation initiale doit permettre aux enfants :

- de devenir un adulte libre et responsable ;
- de s'insérer dans la vie sociale, de se réaliser pleinement en tant que personne, en tant que citoyen ;
- d'élargir son horizon culturel ;
- d'atteindre le plus haut niveau d'éducation rendu possible, à chaque étape historique de la société, par les progrès de l'économie, de la science et de la technologie ;
- de s'ouvrir à la connaissance et à la pratique des arts, des sports et à la culture scientifique ;
- d'acquérir les savoirs, les raisonnements et les méthodes permettant d'apprendre par soi-même et de se former tout au long de sa vie.
- Le service public de l'éducation et de la formation doit être développé.

2.2 Le temps d'animation périscolaire n'est pas du temps scolaire

Le curseur qui permet de désigner ce qui relève du temps scolaire de ce qui l'entoure est un véritable enjeu. S'il s'agit d'occuper les enfants avec diverses activités quasi-scolaires réalisées dans des lieux scolaires, alors nous allongerons le temps de l'enfant dans la logique scolaire et, uniquement, collective. S'agit-il de faire de l'école mais autrement ? La question du rôle de ces activités doit être envisagée à partir d'un débat plus complet portant sur la formation à ces activités et sur la pédagogie mise en place durant ces temps. Les simples questions d'organisation du temps de travail des animateurs-animatrices, des taux d'encadrement(s) et d'un temps de présence à l'école pour les enfants sont bien trop restrictives.

Si l'intégration d'activités culturelles dans le cursus scolaire est une bonne chose, la possibilité pour les enfants de sortir de la logique scolaire, hors du temps de l'école, est un enjeu social important. Les enfants doivent avoir le choix de faire ce qu'ils veulent (rien s'ils le désirent !), de jouer dans la rue ou de fréquenter une autre structure.

L'animation socioculturelle n'a ni pour objet de faire à la place de l'école, ni de faire ce que l'école ne veut pas faire. Elle a pour vocation de permettre à chaque enfant d'être auteur de son temps, de lui donner les outils pour être acteur de sa cité, ou de sa commune, et de développer son individualité et sa personnalité.

2.3 Les animateurs territoriaux ne font pas de la garderie !

Si l'animation socioculturelle n'est pas un suppléant de l'école, elle n'est pas non plus un mode de garde pour les parents. Nous pensons que les animateurs et animatrices proposent des activités aux enfants parce que celles-ci sont l'occasion de construire les citoyen.ne.s ou d'ouvrir les enfants à des réalités qui en feront des citoyen.e.s du monde. Nous pensons que les pratiques d'animation ont un effet en lien avec un projet de société partagé, que l'animation socioculturelle est un vrai métier qui n'est ni sous la domination de l'école, ni au service exclusif des parents, ni un service public obligatoire comme les autres.

Cette réforme est l'opportunité pour repenser les activités périscolaires comme un espace différent de celui de l'école permettant à celle-ci de ne pas occuper la seule place de socialisation légitime.

Ainsi, l'animation périscolaire ne doit être assimilée ni à une garderie ni à une pseudo-école et il est nécessaire de penser le temps périscolaire comme un temps d'animation à part entière où l'enfant peut décider du cadre qui lui convient.

3. LES IMPACTS SUR LES MISSIONS DES FONCTIONNAIRES

Plusieurs cadres d'emplois sont impactés par cette réforme. Les principaux sont :

- Adjoint d'animation (animateur) et animateurs territorial (animateur, coordinateur, directeur des ALSH...).
- Adjoint technique (gardien, agent d'entretien, responsable d'office) et agent de maîtrise (responsable technique...).
- Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM).
- Assistant et professeur d'enseignement artistique (professeur d'arts plastique...).
- Assistant, assistant qualifié et bibliothécaire (médiateur du livre...)
- Attaché territorial (responsable de service enfance, jeunesse, petite enfance, sports, éducation, vie scolaire ; coordinateur du PEL, coordinateur de secteur...).
- Opérateur territorial des activités physiques et sportives et éducateur territorial des activités physiques et sportives (éducateur sportif, chef de bassin,...).

3. 1 Pour le cadre d'emplois des adjoints techniques et des agents de maîtrise :

3.1.1 Les organisations de travail sont impactées

L'utilisation de plus d'espaces, par d'avantage d'enfants, sur des temps nouveaux, modifie les possibilités d'intervention, en ce qui concerne l'entretien et par conséquent les organisations de travail. Il y a une surcharge de travail suite à cette réforme.

Pourtant, le personnel territorial est compétent et formé pour accomplir consciencieusement ces missions. Dans les villes qui ont choisi d'externaliser les missions d'entretien, les locaux sont sales, et l'hygiène n'est pas respectée.

Les nouveaux besoins en entretien doivent favoriser la création d'emplois durables dans la fonction publique territoriale.

3.1.2 S'attaquer aux conditions de dégradation de la santé des agents

Ces postes, après avoir été proposés en interne, doivent permettre de titulariser des contractuels et des vacataires qui acceptent de faire régulièrement des remplacements dans les écoles. Il s'agit également de s'attaquer aux résistances de renouvellement de ces agents qui, en ayant peu de perspective d'évolution professionnelles, sont réduit aux mêmes tâches.

3.2 Pour le cadre d'emplois des animateurs :

3.2.1 Exiger une revalorisation des missions d'animation

La filière animation fait figure de parent pauvre de l'évolution statutaire. Une majorité d'agents en catégorie C, principalement féminin et rémunéré à l'échelle 3. Une catégorie B réduite à l'encadrement intermédiaire et à la coordination enfance et jeunesse. Une catégorie A dans la filière administrative qui ne se développe pas tant il est difficile pour les lauréats d'être nommés sur un emploi correspondant aux missions de l'animation et de l'éducation puisque les employeurs publics ne déclarent ou ne créent pas suffisamment de postes.

La filière animation doit prendre en compte tous les grades de la catégorie C à la catégorie A et doit être renforcée par des titularisations.

3.2.2 Non aux assouplissements du taux d'encadrement des enfants !

Le 19 novembre 2013, le Premier Ministre Jean-Marc Ayrault a annoncé au Congrès des maires de France, l'extension de l'assouplissement à titre expérimental sur trois ans, du taux d'encadrement des activités périscolaires consacrés aux «TAP» (Temps d'Activités Périscolaires»).

Sous prétexte de faciliter la tâche des communes, il s'agit ni plus ni moins, de permettre aux maires d'avoir moins d'animateurs à recruter, tout en leur promettant d'examiner favorablement le maintien du

financement par la CAF pour l'ensemble des activités périscolaires délivrées dans le cadre d'accueils déclarés, y compris avec les taux d'encadrement assouplis.

C'est justement l'inverse que réclament les agents territoriaux pour qui la responsabilité, y compris pénale, est engagée dans le cadre des accueils collectifs de mineurs, par une réforme qui, faute d'harmoniser les rythmes et les temps de l'enfant, les perturbe encore davantage.

Ne vaudrait-il pas mieux privilégier la sécurité de l'enfant en préservant les normes d'encadrement actuel en les harmonisant à l'ensemble des temps de l'enfant ?

Ce choix vient aggravé la situation de précarité des animateurs, ATSEM, agents techniques qui restent pour les employeurs publics - subissant «l'effet ciseaux» de la politique européenne d'austérité - une opportunité pour réduire les dépenses publiques offerte par le gouvernement sans réflexion préalable sur les missions d'éducation publique des personnels territoriaux et sur les conséquences en terme de politiques publiques (réduction des inégalités, politique sociale, droit aux loisirs pour tous, politique de la ville...).

Le taux d'encadrement doit rester une condition de qualité du service d'animation.

Cette réforme conduit les collectivités, dans l'impossibilité de répondre aux conditions d'encadrement (même assouplis) des enfants, ce qui conduit à une difficulté de recrutement d'animateur qualifié et tend à précariser davantage cette profession.

Autre difficulté rencontrée, la question de la représentation dépréciative des enseignants sur les missions d'animation «colleurs de gommettes». Cette réforme, loin de créer des rapprochements, à exacerber cette opposition alors que les animateurs et les enseignants participent à l'éducation des enfants chacun selon leurs prérogatives. Il s'agit probablement de travailler au rapprochement dans l'intérêt de l'enfant : réunion de travail en commun, formation des enseignant.e.s avec des temps communs aux professionnels de l'animation. Il est utile de rappeler que de nombreuses avancées pédagogiques de l'école ont vu le jour dans les patronages, les colonies de vacances ou les classes transplantées.

La CGT pense également qu'il faut se saisir de cette réforme, pour enfin, résoudre le problème d'un encadrement de qualité et en nombre suffisant dans les ateliers, activités d'animation. En effet, l'encadrement doit être conforme à la réglementation du code de l'action sociale et de la famille. Il faut adopter le principe de deux animateurs pour les accueils des enfants, les temps périscolaires, la sécurité l'exige.

3.2.3 La formation continue, une condition de réussite dans l'animation

Les enfants ne bénéficieront réellement de cette réforme que si les activités nouvelles mises en place dans le cadre scolaire et périscolaire sont encadrées par des personnels compétents. Les animateurs et animatrices périscolaires doivent avoir les compétences et les conditions de travail et d'emploi nécessaires à l'exercice de leur métier. Or, l'absence de plan de formation et de professionnalisation est flagrante pour les personnels d'animation. La CGT considère que les collectivités doivent exiger les moyens financiers pour garantir la formation continue tout au long de la carrière. Les besoins accrus en personnel doivent être l'occasion de titulariser à temps plein tous les animateurs contractuels.

Tous les animateurs et animatrices dans le périscolaire doivent être titulaires d'un diplôme au moins de niveau V dans le champ de l'animation (B.A.P.A.A.T. ou C.Q.P. A.P.). Il n'est plus possible de se contenter uniquement du B.A.F.A. (brevet non professionnel de l'animation). Les équipes des temps et activités périscolaires au sein d'une école doivent être dirigées par des personnels titulaires d'un diplôme de niveau IV (B.P.J.E.P.S.). Il n'est plus possible de se contenter uniquement du B.A.F.D. (brevet non professionnel de l'animation). La coordination à l'échelle de plusieurs écoles, et/ou en fonction de la taille du territoire, quant à elle, doit être au moins assurée par des titulaires d'un diplôme de niveau III (D.U.T. C.S. option A.S.S.C., ou des D.E.J.E.P.S.). Les fonctions de pilotage du dispositif au niveaux des villes ou des communautés de commune sont aussi à prendre en compte et être assurées par des titulaires d'un diplôme de niveau II ((D.E.S.J.P.S., Licence), tout comme les

fonctions d'expertise, de recherche et d'organisation à des échelles plus importantes seront assurées par des titulaire d'un niveau I (Master) ;

La CGT demande dès maintenant la réalisation d'une étude sur la formation des animateurs et animatrices périscolaires et qu'un plan de formation national soit développé dès septembre 2014 pour permettre la qualification des personnels en poste.

3.3 . Le cadre d'emplois «très particulier» des Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM) D'après le Code général des collectivités territoriales et le Code des communes: «Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines. Cet agent est nommé par le maire, après avis du directeur ou de la directrice. Son traitement est exclusivement à la charge de la commune. Pendant son service dans les locaux scolaires, il est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice.

Après avis du directeur ou de la directrice, le maire peut dans les formes réglementaires mettre fin aux fonctions d'un agent spécialisé des écoles maternelles et des classes enfantines.»

L'article 2 du décret n°92 - 850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles précise qu'elles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative.

Elles peuvent, également être chargées de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines. Elles peuvent, en outre, être chargées, en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs en dehors du domicile parental des très jeunes enfants. Elles peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés.

3.3.1 Les missions des ATSEM : femme de service ou assistance éducative à conforter ?

Le statut très particulier des ATSEM conduit les directrices(teurs) des écoles maternelles à travailler en étroite collaboration avec les fonctionnaires des collectivités territoriales.

En effet, les ATSEM sont des agents communaux qui « assistent » les enseignants dans les écoles maternelles. Cette situation ambiguë les met à la fois sous l'autorité du Maire et sous celle du directeur ou de la directrice de l'école où ils sont employés.

Avant le décret de 1992, les ATSEM remplissaient parfois les deux fonctions nettoyage des classes et du matériel et soins d'hygiène aux enfants. Une réponse ministérielle à un parlementaire apporta quelques précisions:

« Les collectivités territoriales recrutent et rémunèrent des agents spécialisés des écoles maternelles et des femmes de service. Toute classe maternelle doit bénéficier des services d'un agent communal occupant l'emploi d'agent spécialisé des écoles maternelles et enfantines. C'est le seul personnel territorial obligatoire dans les écoles relevant de l'Éducation nationale..., par ailleurs, les communes ont la charge de l'entretien des locaux des écoles maternelles et élémentaires. À ce titre elles emploient notamment des femmes de service ou des agents d'entretien territoriaux. »

Au vu de ce texte, il semble bien que les deux emplois doivent être différenciés. Il n'en faut pour preuve que l'arrêté du 29 juillet 1993 qui fixe le programme du concours de recrutement des ATSEM et qui révèle l'ensemble des tâches qui leur sont confiées.

Or, nous constatons, au vue des pratiques des collectivités deux tendances contradictoires :

- la première consiste à donner davantage de tâches d'entretien aux ATSEM au sein de l'école faute d'avoir des personnels d'entretien qualifiés et présents compte tenu du vieillissement des agents, les restrictions physiques et les longues maladies qui sont les conséquences de l'absence de GPEC dans les services des ressources humaines ;
- la deuxième est le développement de l'assistance éducative qui se transforme en véritable mission d'animation auprès des enfants à la demande des employeurs publics pour pallier au manque de personnel, ce qui constitue une véritable dérive statutaire.

Actuellement, les missions des ATSEM varient d'une commune à l'autre. Elles sont assez hétérogènes selon les communes ce qui engendre de mauvaises conditions de travail, l'augmentation des risques psychosociaux du à un manque de valorisation auprès de la communauté éducative.

Néanmoins, suite à la réforme des rythmes scolaires, les ATSEM soulignent l'impact positif sur les représentations des acteurs de la communauté éducative.

3.3.2 Les tâches de plus en plus hétérogènes

a) Aide matérielle aux enfants

L'ATSEM, accueille les enfants et les familles. Elle participe aux sorties, aide au déshabillage, mets en oeuvre les consignes éducatives données par l'institutrice. Ex. : apprendre aux enfants à reconnaître leurs vêtements, à s'habiller seul, etc.

Elle accompagne les enfants et les conseille dans leurs soins de propreté tout au long de la journée et est présente à la sieste et au goûter. Lorsqu'un enfant est malade à la demande de la directrice ou du directeur, elle avertit la famille

b) Aide matérielle à l'institutrice

L'ATSEM se tient à la disposition de l'institutrice pour l'exécution des travaux de préparation matérielle des exercices, dans la période où l'institutrice est seule avec ses élèves. Ces travaux sont entre autres :

- la préparation des matériaux nécessaires aux exercices des divers ateliers - le rangement des matériaux;
- la confection de cahiers et pochettes;
- la préparation des peintures et pinceaux;
- le taillage de crayons;
- l'entretien du petit matériel, etc.

c) Mise en état de propreté des locaux et du matériel pendant les heures de classe: l'ATSEM assure le maintien de la propreté des locaux et l'entretien du matériel, de la literie et du linge de l'école.

En dehors des heures de classe: - Service journalier:

L'ATSEM balaie les locaux, ramasse les papiers et les feuilles dans la cour (lorsqu'il n'y a pas de gardien), lave les sols, essuie le mobilier, nettoie les WC, entretient les animaux et soigne les plantes, etc.)

- Service périodique: l'ATSEM nettoie et balaie la cour (lorsqu'il n'y a pas de gardien), remplace et lave les essuie-mains, lave les vitres, remet en état de propreté le petit matériel (jeux éducatifs, matériel d'éducation motrice, etc.) ;

Elle participe aux exercices d'alerte. Elle connaît les consignes de sécurité de l'établissement. L'ATSEM peut assister aux conseils d'école avec voix consultative pour les affaires la concernant.

Si l'ATSEM assure une assistance technique à l'enseignant (mise en place et entretien du matériel) et une assistance éducative (accueil des enfants, animation et hygiène), elle a un rôle essentiel au sein de l'école et le statut de 1992 a confirmé ce rôle en l'intégrant à la communauté éducative. Mais l'ATSEM ne peut en aucun cas remplacer un enseignant ou un animateur absent : s'il est toléré qu'elle prenne un groupe d'enfants pour certaines activités, il est d'évidence que la responsabilité pénale de l'employeur sera engagée en cas d'accident.

3.3.3 Faut-il une ATSEM par classe?

L'ambiguïté du texte d'origine a provoqué bien des polémiques, voire des conflits, dans certaines communes écrasées sous des charges importantes et qui ne voulaient ou ne pouvaient pas employer une ATSEM par classe, compte tenu du nombre très important de classes maternelles dans les grandes villes et les communes périphériques.

A nouveau une réponse ministérielle de 1991 précise l'esprit du texte, mais n'apporte qu'une réponse évasive : « Les dispositions de l'article 412-127 du Code des communes n'impliquent pas l'affectation d'une ATSEM dans chaque classe maternelle. Il n'existe donc pas actuellement de corrélation systématique entre le nombre de classes et le nombre d'ATSEM en école maternelle. Le recrutement et l'affectation de ces personnels de statut communal figurent au nombre des dépenses de fonctionnement des écoles à charge des communes. Il appartient en conséquence aux municipalités

d'apprécier les situations en liaison avec les services de l'Éducation nationale concernés et en fonction des moyens dont elles peuvent disposer, de prendre toute décision concernant le nombre des agents affectés dans les écoles maternelles. »

Entre les exigences des enseignants et les possibilités des communes, il semble qu'un consensus ait été fixé pour affecter une ATSEM dans chaque classe de petite section, une pour deux classes de section de moyens et une pour deux classes de section de grands. Tout cela restant au bon vouloir du Maire et des choix financiers et pédagogiques de la collectivité.

Il a été convenu également, pour réduire les emplois, les heures qui peuvent évoluer entre 35h et 37 h selon les collectivités (suite à la signature d'un protocole, d'une charte ou d'un projet de fonctionnement), le même personnel fait office à la fois d'agent d'entretien pour le nettoyage des locaux et d'ATSEM pour l'aide aux enseignants. Là aussi, aucune norme sur le temps horaire n'a été définie et seule une négociation entre directeur et municipalité peut le déterminer.

3.3.4 Sous quelle autorité sont placés ces personnels?

L'ATSEM étant un agent communal, elle est placée sous l'autorité du Maire qui procède à son recrutement, à sa nomination et éventuellement à sa révocation (l'avis du directeur n'est que consultatif).

Mais pour son travail l'ATSEM est placée sous l'autorité du directeur ou de la directrice. Deux textes le précisent bien le décret n°89-122 d u 24 février 1989, qui dispose que le directeur d'école élémentaire ou maternelle « organise le travail des personnels communaux en service à l'école, qui, pendant leur service dans les locaux scolaires, sont placés sous son autorité », et l'article R. 412-127 du Code des communes déjà cité : « Pendant son service dans les locaux scolaires il (l'agent spécialisé) est placé sous l'autorité du directeur ou de la directrice. »

Malgré la clarté de ce texte, il est encore source de conflits entre service municipaux (éducation, vie scolaire, animation) chargée de gérer les personnels et les enseignants qui, compte tenu de leur autorité fonctionnelle donne à penser qu'ils sont les employeurs. Par ailleurs, les exigences pédagogiques des enseignants ne correspondant pas toujours avec l'emploi du temps du personnel, organisé par la municipalité.

La question demeure de faire évoluer cette état de fait insatisfaisant par une disposition réglementaire.

3.3.5 Une déqualification des missions d'animateur et d'auxiliaire de vie ?

Les missions d'assistance aux enfants handicapés ont été ajoutées à l'article 2 du décret. Or, les Auxiliaires de vie occupent des missions similaires qui portent parfois à confusion. Cette «ultra polyvalence» des missions est un facteur de stress et de confusion d'intervention mais aussi de déqualification des animateurs. L'application du statut des ATSEM doit être clarifiée, pour leur permettre de mener, dans de bonnes conditions, leurs missions auprès des enfants.

3. 4 Les cadres d'emplois de l'enseignement artistique détournés

Les missions des assistants et professeurs d'enseignement artistique ne sont pas compatibles avec le nouveau cadre des rythmes scolaires. Il s'agit pour ces enseignants de mettre en œuvre une pédagogie qui s'étale sur des années. L'apprentissage d'une matière artistique est longue, exigeante, nécessite un entraînement personnel quotidien de l'enfant. Or, le saupoudrage envisagé par la réforme va à contre sens. D'autre part, la variété des solutions locales envisageables brouillera la visibilité de cet enseignement normé par le ministère de la culture au niveau national.

Pourtant, déjà, des maires ferment des écoles de musique, par exemple, et obligent les enseignants artistiques à un détournement de leur mission, leur imposant de glisser sur de l'animation. Or, ces agents n'ont pas été formés dans ce but (et l'animation est un vrai métier !). Ils sont déstabilisés, la souffrance au travail qui s'en suivra est une véritable bombe à retardement.

Les contractuels qui refuseront cette nouvelle mission n'ont pas beaucoup d'espoir quant à leur renouvellement de leur acte d'engagement l'année suivante. Dans cette profession déjà, et depuis longtemps, largement touchée par la précarité, celle-ci va redémarrer dubitativement.

On pourrait croire que libérer les enfants à 15h30 permettra qu'ils fréquentent plus tôt les écoles de danse, d'art ou de musique. En ville peut-être(mais cela reste à vérifier)...Mais en lieu rural, les

transports à mettre en œuvre seront contraignants. La fracture entre les deux environnements s'accroîtra à nouveau alors que les collectivités locales avaient fait des efforts considérables pour diminuer ce phénomène. Les enseignants artistiques préféreront les postes citadins, une concurrence risque de s'établir.

La voie de facilité consistant à penser que pour des agents qui s'occupent déjà d'enfants, le détournement de leur mission sera une simple formalité, cette voie est une fausse piste. Les particularités, la technicité, et l'engagement aussi des enseignants artistiques sont bien lointaines de l'image désuète que l'on s'en fait.

Cette réforme des rythmes scolaires est une menace pour l'enseignement artistique, un danger, dont la conséquence majeure sera une régression de la qualité de l'enseignement.

4. LES REVENDICATIONS DES AGENTS TERRITORIAUX

La grève du 12 février 2014 n'a pas permis aux acteurs incontournables de cette communauté éducative que sont les animateurs, Les ATSEM, les agents techniques de faire entendre leur voix. Selon eux, il n'y aura pas de réussite d'une réforme de la vie de l'enfant à l'école et hors école sans une véritable prise en compte de leurs revendications :

1. Stabiliser les emplois (arrêter le «turn over») sur des temps complets ;
2. « Déprécier » les emplois en appliquant l'accès à l'emploi statutaire (le recours à la vacance est illégal lorsqu'il répond à des emplois permanents) ;
3. Valoriser le rôle des animateurs, des A.T.S.E.M, des autres personnels (agents techniques) sur leur travail complémentaire en mettant en avant leurs missions éducatives ;
4. Former continuellement les agents dans le cadre de leurs missions.

Des moyens pour le service public de l'éducation

L'école à l'école, donc nous refusons l'externalisation d'une partie des programmes, mais nous demandons que les enseignants, puissent exercer leur métier dans les meilleures conditions possibles (y compris avec des intervenants, dans le respect du rôle et des compétences de chacun). L'Etat doit faire face à ses responsabilités en assurant le nombre de classes nécessaires et en rétablissant les RASED. Le gouvernement aurait tout à gagner à remettre, la question des rythmes, à sa juste place. En privilégiant les questions vraiment cruciales : réduction des effectifs en classe, formation initiale et continue des enseignants, révision des programmes.

Assurer un financement sur le long terme

Le gouvernement doit instaurer un financement sérieux de cette réforme, ce qui passe par un engagement budgétaire pluriannuel et non le ridicule fond d'amorçage pour «harponner» les collectivités territoriales. Mais il est aussi indispensable de mettre sur pied, un système d'accompagnement financier, qui permette à chaque commune de garantir l'accès égal à une offre éducative ambitieuse pour tous les enfants de notre pays.

Imaginer d'autres rythmes adaptés aux enfants en fonction de leur âge

La mise en application des nouveaux rythmes en maternelle a été « collectivement mal pensée ». Tout simplement parce qu'il était aberrant de considérer que le rythme d'un enfant de deux ou trois ans, en petite section, pouvait être le même que celui d'un élève de dix ans en CM2. La spécificité de la maternelle doit être prise en compte dans cette

Un processus de consultation et de négociation qui doivent devenir obligatoire

Si la classe politique déplore toujours que les syndicats utilisent la grève comme moyen pour obtenir ce qu'ils veulent, la CGT déplore le manque de discernement de la volonté politique d'appliquer

systématiquement les principes de consultation et de négociation avant tout passage de projet de loi dans les différentes chambres.

Mais la CGT déplore également que les collectivités n'aient pas systématiquement consulter les agents sur les changements opérés sur les organisations de travail et les conditions de travail. Qui mieux que les agents territoriaux - qui sont des experts de leur travail - peuvent apporter des propositions dans le sens de la qualité du service public?

Dans les collectivités qui ont pris le temps de consulter les agents sur toutes les questions qui les concernent, le résultat a été satisfaisant et permis de garantir une rentrée scolaire dans de bonnes conditions malgré les difficultés inhérentes au décret «Peillon».

Les revendications statutaires et conditions de travail

- Nous refusons toute remise en cause des statuts particuliers ! En particulier, les ATSEM comme les professeurs de musique n'ont pas pour mission de remplacer les animateurs sur le temps périscolaire ou extra-scolaire.
- Face à l'enfermement du cadre d'emplois d'ATSEM, il s'agit de repositionner les missions des ATSEM dans une autre filière existante afin de leur permettre d'avoir une véritable reconnaissance statutaire et un déroulement de carrière.
- Une réelle réflexion autour de la vie de l'enfant à l'école et hors l'école avec tous les acteurs concernés, y compris les parents.
- La garantie d'égalité d'accès à l'Education Nationale pour tous les enfants sur l'ensemble du territoire.
- Une véritable reconnaissance et prise en compte de tous les intervenants de la communauté éducative, pour une clarification des champs d'intervention des personnels de l'Etat et de ceux de la Fonction publique territoriale.
- Des créations d'emplois dans les filières animation, sportive, culturelle, technique et dans les cadres d'emplois des ATSEM et AVS, à hauteur des besoins du terrain, pour garantir des conditions de travail décentes et, de fait, pour un épanouissement de l'enfant en parfaite sécurité physique et psychique.
- Le passage en catégorie A des animateurs territoriaux occupant des missions de conception des politiques éducatives et d'animation, de coordination, d'encadrement hiérarchique et fonctionnel, de développement social des quartiers et territoires ruraux, de la politique de la ville...
- Un taux d'encadrement uniforme sur les différents temps de l'enfant (accueil, pause méridienne, périscolaire) ramenés à 1 pour 8 enfants pour les 2-6 ans et 1 pour 12 pour les 7-12 ans comme fixé par l'article R227-16 du Code de l'action sociale et de la famille.
- Nous demandons la suppression de l'article 2 du décret 2014-707 relatif au projet éducatif territorial et portant expérimentation relative à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires dans ce cadre.
- L'intégration d'office de ces personnels au minimum à l'échelle 4 et ce pour tous les CDI, qu'ils occupent leurs fonctions à temps incomplet ou à temps complet. En effet, ces derniers ne sont ni saisonniers, ni occasionnels, ni volontaires (CEE) puisqu'ils répondent à des besoins permanents et occupent des postes permanents.

5. REINVENTONS LA SOCIÉTÉ DE DEMAIN

Nous constatons que rien n'est réglé ni pour les communes qui ont mis en œuvre la réforme dès septembre 2013, ni pour les communes qui devraient l'appliquer en septembre 2014.

La mise en œuvre de la réforme confirme tous les problèmes de confusion entre le scolaire et le périscolaire, d'utilisation de locaux scolaires, d'inégalités territoriales, de risques évidents de transferts des missions de l'Etat vers les collectivités territoriales. Elle confirme aussi les problèmes d'organisation des remplacements et des compléments de temps partiel. C'est une dégradation des conditions de travail des personnels et un risque d'annualisation pour de nombreux collègues. Ce qui est inacceptable pour la CGT.

Partout sur le territoire des inquiétudes et des initiatives voient le jour. Ensemble, enseignants, ATSEM, AVS, agents des filières culturelles, sportive, animation et technique et parents d'élèves, avec leurs organisations syndicales et associations se mobilisent pour un accès à l'éducation qui doit rester gratuit, accessible à tous et au service de l'épanouissement humain.

Le gouvernement, conscient du front qui se construit contre son projet, essaie de briser ce mouvement en tentant de créer une scission entre les fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales.

Ne vient-il pas, en effet, de proposer une prime de 400 euros pour les professeurs des écoles, prime qui compenserait la différence de traitement qui existe avec les enseignants du second degré ?

Ne vaudrait-il pas mieux revaloriser la valeur du point d'indice, pérenniser les postes actuels ?

La CGT conçoit l'école publique s'inscrivant dans le grand service public, issu du Conseil National de la Résistance, un des patrimoines essentiels de notre société. Tous, parents, agents des collectivités, enseignants, sommes concernés par l'éducation de nos enfants, une éducation qui assure à toutes et à tous une réelle égalité des chances, une éducation dont les résultats ne se mesurent pas uniquement en terme de coûts, mais bien dans l'objectif de l'épanouissement de l'enfant, de l'apprentissage de la vie en commun et des valeurs de la République.

La CGT demande la suspension immédiate de l'application de cette réforme et la réécriture totale des décrets «Peillon-Hamon».

Nous demandons également au gouvernement, la réalisation d'une étude dès le mois de septembre 2014 afin de repenser les articulations entre les temps scolaire et périscolaire ; que cette étude soit poursuivie et que des conclusions puissent être présentées dès mai 2015 pour que ces préconisations soient prises en compte pour la rentrée suivante.

Il est urgent d'inverser la tendance et de faire le choix d'une politique de l'emploi à la hauteur des besoins d'un service public de qualité. Pour que s'engage une véritable réflexion autour du rôle de l'éducation dont les enjeux sont, ne l'oublions pas, l'éducation des adultes de demain, futurs acteurs d'une société que nous souhaitons plus juste, plus solidaire, dans laquelle l'humain devra avoir une place centrale.



L'IMPACT SUR LES PERSONNELS TERRITORIAUX ET L'ORGANISATION DES SERVICES DE LA MISE EN PLACE DES RYTHMES SCOLAIRES

RAPPORT INTERMEDIAIRE DU CSFPT

CONTRIBUTION DE LA FEDERATION INTERCO CFDT

Juin 2014

La réforme des rythmes scolaires, dont l'application a commencé en septembre 2013 et se poursuivra à la rentrée 2014, réinterroge les rythmes de l'enfant, lequel, pour la CFDT, devrait être au cœur de la réflexion des adultes qui procèdent à des changements le concernant.

C'est une réforme d'envergure qui, au-delà de l'Education Nationale, concerne plus largement le service public, notamment les collectivités territoriales. Il serait d'ailleurs préférable de parler de réforme du secteur public et des rythmes éducatifs ou des rythmes de l'enfant.

Comme toute réforme d'importance entraînant des changements dans le travail, la question du dialogue social et de la concertation est primordiale, ces deux aspects étant essentiels pour une mise en œuvre réussie.

Les élus employeurs la considèrent souvent comme une dépense importante et c'est aussi pour eux un enjeu politique et électoral, d'où des expressions de freins, de réticences voire même de refus de l'appliquer.

Pour autant, des collectivités ont, à l'occasion de la préparation de son application, initié de véritables réflexions et concertations, des activités satisfaisantes pour les enfants, les familles, une organisation et un contenu du travail intéressants pour les agents.

Dans d'autres, au contraire, des personnels, mis devant le fait accompli d'accueillir les enfants en trop grand nombre par rapport au nombre d'adultes, de devoir leur proposer des activités alors qu'ils n'en n'ont pas les compétences ni souvent les moyens, d'une organisation du travail modifiée sans discussion, expriment des situations de souffrance au travail.

Les salariés pourraient la considérer comme une opportunité professionnelle (augmentation du temps de travail, modification des missions dans un sens plus valorisant...) mais, quand ils ne sont pas préparés, concertés afin d'exprimer leurs point de vue et connaissance du travail, les changements sont mal vécus et entraînent même des risques psycho sociaux.

La CFDT est favorable à modifier les rythmes scolaires des enfants, dans leur intérêt, la semaine de 4,5 jours et la moindre amplitude de la journée de travail étant reconnues comme plus favorables aux apprentissages.

Cependant, nous identifions un certain nombre de points de vigilance à prendre en considération.

1. Application de la réforme :

Cette réforme a été engagée et décrétée par l'Éducation Nationale. On pourrait donc penser qu'elle ne concerne que les enseignants alors qu'elle touche de nombreux autres personnels. En effet, elle impacte largement le secteur public territorial et même le secteur privé associatif, avec toutes les difficultés qui découlent d'une absence de concertation globale et nationale.

Il n'y a pas un modèle unique d'organisation mais un cadre national de base à l'intérieur duquel des adaptations locales sont possibles. Cela laisse la possibilité aux collectivités d'une organisation territoriale adaptée à leurs réalités et besoins mais peut s'avérer problématique car prêtant au « tout et n'importe quoi ».

Une absence de cadrage global peut entraîner un risque de grandes disparités selon les territoires. Il en est de même concernant la gratuité ou pas des activités périscolaires, ce qui peut poser une question de cohésion sociale et d'in équité territoriale

Un dialogue social national (au-delà de l'Education nationale) doit être mis en œuvre avec tous les acteurs concernés par la réforme. Et, il faut continuer à avoir un comité national de suivi de la réforme.

Il doit en être de même au niveau local, aux niveaux pertinents d'organisation selon les territoires, communal ou intercommunal.

Cette réforme a aussi des incidences sur d'autres aspects sociétaux comme l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels, le temps partiel des parents par exemple.

Par ailleurs, la réforme reste difficile à appliquer en maternelle. Les besoins des enfants sont différents selon les âges et l'on doit veiller aux temps de repos (sieste), réveiller les enfants pour leur faire faire des activités « à tout prix » n'est pas respectueux de leurs rythmes.

Enfin, au regard de la lourdeur des procédures pour de petits achats, il pourrait être nécessaire de revoir les procédures de marchés publics.

Les taux d'encadrement : des taux différents sont appliqués alors que l'enfant reste le même quelles que soient les activités, ce qui est incohérent.

Une augmentation des taux entraîne une baisse dans la qualité du travail fait avec les enfants et des activités proposées mais pose aussi la question de la sécurité pour les enfants et celle de la responsabilité civile voire pénale pour les professionnels. Cela s'aggrave en cas d'absences de personnel ou d'imprévu (blessure d'un enfant...).

Pour la CFDT, il est indispensable d'avoir des taux harmonisés qui permettent une animation de qualité et en sécurité.

Par ailleurs, les emplois d'avenir ne doivent pas compter dans les taux d'encadrement.

Le fonds d'amorçage de l'Etat : cette participation financière de l'Etat n'est qu'un fonds d'amorçage. Sa pérennité n'est pas assurée. La réforme relève de choix politiques et engendre des investissements. Mais une implication des collectivités territoriales et de l'Etat est nécessaire car il y a des risques d'inégalités entre les territoires, les communes, les uns pouvant proposer des activités diversifiées et encadrées par des personnels qualifiés, les autres ne mettant en place qu'une simple garderie, parfois avec des bénévoles.

La CFDT demande la pérennisation du fonds d'amorçage pour déclencher un plan métier de l'animation.

2. Le partenariat, la co production éducative, la co éducation, les enjeux éducatifs et la place éducative de tous les temps d'accueil :

Cette réforme est l'occasion de mettre l'enfant (et pas seulement l'élève) au centre du sujet mais aussi de mettre en exergue les métiers et missions des personnels animant les activités périscolaires qui lui sont proposées. Et de démontrer que l'animation n'est pas de la garderie, que les loisirs éducatifs sont aussi des temps d'apprentissage. L'éducatif inclut d'autres personnels que les enseignants.

Les personnels intervenants auprès des enfants sont très nombreux :

- Personnels de la Fonction publique d'Etat, de l'Education Nationale : enseignants, AVS
- Personnels de la Fonction publique territoriale, des collectivités territoriales : ATSEM, animateurs et adjoints d'animation, opérateurs, ETAPS et conseillers des APS, agents assurant la restauration, agents assurant l'entretien, personnels techniques intervenant dans les écoles, agents encadrant (dont des rédacteurs ou attachés), DRH, DGS... Toutes les filières sont impactées.
- Personnels du secteur privé, des associations (CLSH, associations culturelles et sportives...)

Il serait bénéfique qu'ils puissent travailler en partenariat et en complémentarité. Il faut également apporter une attention particulière aux transitions entre les différents temps de la journée (et entre les adultes), lesquelles pouvant s'avérer perturbantes pour les enfants et facteur de risque en terme de sécurité.

Pour passer de la « garderie » à la co éducation, il nous semble important de :

- Parler de Temps Péri éducatifs au lieu de périscolaire
- Réfléchir à une filière éducative dans la Fonction Publique Territoriale
- Travailler sur les filières, les métiers et leurs évolutions et faire évoluer les fiches métiers du CNFPT
- Travailler sur les changements de métiers pour les agents et la sécurisation des parcours professionnels

3. La concertation :

Mal préparée, mal accompagnée, la mise en œuvre de la réforme peut placer les intervenants en situation de « qualité empêchée » générant une souffrance d'autant plus grande quand les enseignants sont hostiles à la réforme (et à ceux qui la mettent en œuvre).

C'est un projet d'évolution majeure de la société, pourtant susceptible de générer des souffrances pour ceux qui subissent les changements en perdant leurs repères et sens de leurs actions.

La concertation des personnels, y compris via sa représentation, est donc indispensable. Ce, d'autant plus qu'ils connaissent le travail et sont en mesure d'alimenter les réflexions sur son organisation et les conditions dans lesquelles l'exercer au mieux.

Le PEDT : il n'est pas obligatoire et pas forcément dans une construction collective. Certains représentants de l'Education Nationale s'octroient une sorte de droit de véto en fonction du contenu du PEDT (selon que celui-ci les arrange ou non). Il n'y a pas de délibération du Conseil municipal le concernant et pas de passage en Comité technique. Enfin, les représentants des personnels territoriaux ne sont pas associés à la réflexion.

La CFDT revendique :

- de rendre obligatoire le PEDT
- que le PEDT soit en cohérence avec les projets d'école
- que le PEDT soit validé par tous les partenaires
- que la présentation du PEDT soit une compétence obligatoire du Comité Technique.

4. Aspects professionnels :

Compétences, métiers, missions, fonctions, formation :

En l'absence d'un cadre national strict, les collectivités organisent les Temps d'Activités Périscolaires (TAP) et les personnels qui les assurent. Ainsi, nous trouvons des situations multiples et variées en matière d'animation de groupes d'enfants qui vont des professionnels diplômés à des bénévoles en passant par des agents de différents services municipaux.

Or, accueillir, animer des enfants est un métier ! Qui implique des compétences et d'identifier clairement les missions et fonctions. Or, en ce qui concerne les Atsem par exemple (mais c'est aussi le cas pour les adjoints techniques des espaces verts ou les policiers municipaux, qui interviennent dans les activités), leur cadre d'emplois ne comporte pas de missions d'animation ni d'encadrement ni de prise en charge autonome de groupes d'enfants.

Il faut également (re)définir les responsabilités, tant des agents que des employeurs.

Les diplômés sont également à identifier et éclaircir. Il existe de très nombreuses formations mais toutes ne sont pas diplômantes. Certaines sont qualifiantes mais non certifiantes comme le BAFA qui n'est pas suffisant dans une approche professionnelle.

Par ailleurs, les formations sont dispensées par des écoles privées payantes, notamment issues de l'Education populaire. Des parcours de formation pourraient être réfléchis, en différenciant le pré Baccalauréat, avec une implication du secteur public, du post Bac.

La majorité des personnels intervenants auprès des enfants ont des diplômes de niveau V, sont en catégorie C dans la FPT, non titulaires et à temps non complet.

Ces situations de précarité n'attirent pas vers ces missions, d'où une difficulté à recruter et le turn over des personnels est très important. Le nombre de personnels formés, qualifiés, compétents et disponibles est insuffisant au regard des besoins.

Enfin, l'emploi des mots peut porter à confusion. Par exemple, le périscolaire recouvre les TAP (temps d'activités périscolaires) et les temps d'accueil des enfants avant et après les heures d'ouverture de l'école. Egalement, « les animateurs » sont à la fois un cadre d'emploi de la FPT (filière animation, catégorie B) et désignent souvent toutes personnes animant un groupe d'enfant.

Pour la CFDT, il est nécessaire :

- D'analyser les impacts de la réforme sur les métiers
- De clarifier les missions, fonctions et responsabilités
- D'intégrer la notion de coordination dans les référentiels métiers
- De créer si nécessaire des passerelles entre les métiers, les filières (par exemple ATSEM vers animateur...)
- De réfléchir au positionnement du cadre d'emplois des Atsem dans la filière sociale (plutôt que la filière technique ou animation)
- De valoriser la fonction d'encadrement
- D'adapter le contenu des formations aux compétences nécessaires
- D'envisager la création d'une formation de type bac professionnel
- De démultiplier et adapter si besoin l'offre de formation du CNFPT
- De créer ou renforcer des dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle, d'anticiper des transitions professionnelles plutôt que réparer et donner du sens et de l'intérêt aux dispositifs et outils de reconnaissance de l'expérience, de construire des portefeuilles de compétences pour les salariés mais aussi pour les bénévoles pour les intégrer dans un parcours professionnel

Aspects organisationnels :

La réforme peut avoir un impact sur l'organisation et le temps de travail des agents. Elle peut être une opportunité de dé précarisation, d'augmentation du nombre d'heures de travail, de passage de temps non complet à temps complet, de titularisations.

Cela nécessite une implication des agents et des représentants du personnel dans la réflexion préalable (quand elle existe !) puis la mise en œuvre de la réforme, ce qui n'est pas toujours le cas.

De même en ce qui concerne les conditions de travail afin de parer à l'augmentation des risques psychosociaux.

Par ailleurs, travailler avec les mêmes enfants dans les mêmes locaux implique un certain nombre de règles communes. Celles-ci doivent être inscrites dans des chartes ou, de préférence, des accords, dans le but d'éviter les conflits entre utilisateurs des locaux, de clarifier l'agencement des espaces, l'utilisation et le stockage du mobilier, du matériel, le rangement et l'entretien.

Pour la CFDT, il faut reconnaître les temps de réunion, préparation, de rangement des activités périscolaires comme des temps de travail.

Le contenu du travail :

Il est nécessaire d'être attentif aux temps d'activités des enfants : la durée journalière du temps scolaire plus des activités d'un enfant et la multiplicité des intervenants peuvent s'avérer problématiques et fatigantes.

Par ailleurs, l'activité « à tout prix » n'est pas forcément bénéfique, même si elle correspond à une demande et attente fortes des adultes (parents, élus). Il faut rappeler l'intérêt des temps calmes, dénoncer l'occupationnel à tout prix et l'approche consumériste du loisir éducatif.

L'organisation des TAP, temps péri éducatifs, doit être réfléchi, tant en terme de contenu que d'organisation, de personnels. Or, ni ces derniers, ni même leurs représentants, ne sont toujours associés aux réflexions sur la mise en place des nouveaux rythmes scolaires.

Il semble aussi nécessaire d'ajuster les TAP pour les maternelles, petites et moyennes sections.

La prise en charge des enfants en situation de handicap est encore insuffisante. Outre une augmentation du nombre de CLIS et d'AVS, il faudrait une extension du temps des AVS sur les TAP car leurs interventions sont limitées aujourd'hui réglementairement au temps scolaire. Certes il existe des arrangements locaux pour pallier à cette problématique mais la question de l'inégalité entre les territoires se pose.



CONTRIBUTION FORCE OUVRIERE

La réforme des rythmes scolaires, découlant des décrets 2013-707 du 2 août 2013 et 2014-457 du 7 mai 2014, et dont la mise en place a débuté pour partie en septembre 2013, n'est pas la 1^{ère} modifiant le rythme des demi-journées de classe. Elle est cependant la 1^{ère} à impacter de façon significative les personnels territoriaux, en modifiant leur rôle parfois, allant jusqu'à remettre en cause une partie de leur cœur de métier.

La modification des organisations des temps scolaires induit un élargissement des périodes gérées par les collectivités. Ainsi, les personnels territoriaux voient leurs horaires et leurs missions évoluer.

Il est par conséquent nécessaire de veiller d'une part au respect des conditions de travail des personnels et à la prévention des risques psychosociaux, et d'autre part tenir compte des nouvelles responsabilités confiées aux agents, en leur donnant les moyens d'exercer leurs nouvelles missions et en les valorisant.

A- Conditions de travail et prévention des risques psychosociaux.

1 – bouleversement des horaires de travail et rythmes des activités

Horaires et temps de travail

Les horaires et/ou les journées de travail des personnels sont susceptibles d'être modifiés. Il s'agit souvent d'un chamboulement dans l'organisation personnelle. Cela doit être reconnu et les horaires doivent être adaptés en concertation avec les représentants des personnels.

Concernant les personnels exerçant les missions d'animation, leurs journées de travail sont souvent morcelées. Ces conditions sont précaires. Il conviendrait d'organiser au mieux les horaires et cumuler avec d'autres missions pour augmenter le temps de travail. Pour FO les emplois statutaires doivent être privilégiés.

Rythme des journées de travail

L'encadrement des temps d'activité périscolaire (TAP) par les ATSEM accroît leur temps de présence auprès des enfants et selon des modalités différentes. Il est important de penser à des temps de repos dans la journée (pauses, réunions, temps d'organisation....) pour diminuer la pénibilité.

2 – taux d'encadrement et sécurité

La sécurité des enfants est en partie assurée par un taux d'encadrement adapté. Le taux d'encadrement préconisé par FO est de 1 encadrant pour 14 enfants de plus de 6 ans et de un encadrant pour 10 enfants de moins de 6 ans. Ce taux doit être appliqué quel que soit le type d'activité exercée. Les encadrants comptabilisés dans le taux doivent être diplômés ou au minimum avoir reçu une formation adéquate.

3 – responsabilité

Certaines catégories de personnels ont, par la réforme des rythmes scolaires, à encadrer des groupes d'enfants. Il convient de préciser les niveaux de responsabilité de chacun pour les différents temps de la journée ou de la semaine.

Pour les ATSEM, l'augmentation des temps de présence auprès des enfants sous différentes formes multiplie leurs interlocuteurs. Ainsi, à l'enseignant et à la hiérarchie habituelle de la commune s'ajoutent le cas échéant, les animateurs, les représentants d'associations ou autres acteurs participants à la mise en œuvre de la réforme. Cette complexité déjà difficile à gérer humainement parlant ne doit pas cacher les différents niveaux de responsabilité. Ils doivent être clairement identifiés pour sécuriser les agents.

B - Mise en évidence de l'évolution des missions, valorisation et moyens d'exercer.

1– Evolution des missions

La mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires impacte de façon significative les métiers de la fonction publique territoriale. Il paraît opportun de

tenir compte de ces évolutions dans leur statut notamment. En effet, leur statut ne prévoit pas d'encadrement de groupe d'enfant de façon autonome.

Certaines missions de coordination peuvent également incomber aux ATSEM. Ainsi, leurs tâches peuvent interférer avec celles des animateurs. Ceci peut nous amener à réfléchir sur les passerelles qui peuvent être proposées aux ATSEM, avec la filière animation par exemple, permettant ainsi un accès à la catégorie B pour ces personnels bloqués en catégorie C malgré leur professionnalisme. Un examen professionnel ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle peuvent être envisagés.

Les fiches métiers doivent également être revues pour tenir compte de ces évolutions.

2 – Valorisation de la responsabilité

Les nouvelles responsabilités des ATSEM méritent d'être valorisées, et celles autres filières (notamment animation) reconnues.

D'une part par la revalorisation de leurs grilles indiciaires, et d'autre part par une reconnaissance locale avec un régime indemnitaire adapté. Il est évident que la nouvelle charge financière incombant aux communes par la réforme, les négociations peuvent être compliquées. Néanmoins, FO estime cette reconnaissance pécuniaire essentielle.

3– Moyens par la formation

Différentes catégories de personnels ont et auront à encadrer des groupes d'enfant, animer, voire préparer ou coordonner des temps d'animation. Afin d'être en mesure d'assurer ces types de missions, les personnels doivent être formés.

FO estime que cette mission de formation revient au CNFPT, y compris pour les formations diplômantes. Toutes les formations nécessaires à l'exercice des missions des personnels territoriaux doivent être assumées par le CNFPT.



Paris, le 23 juin 2014

1. Impacts de la Réforme des Rythmes Scolaires sur les agents de la FPT

Contribution de la FA-FPT

Si la FA-FPT considère qu'elle n'a pas à intervenir dans le débat sur la nécessité ou non de cette réforme des rythmes scolaires, les experts reconnus dans ce domaine (pédopsychiatres, chrono biologistes...) ont là toute leur place, elle n'en demeure pas moins très attentive sur les impacts que ne manquera d'avoir cette réforme sur les agents de la Fonction publique territoriale. ;

Mais la FA-FPT est dans son rôle pour intervenir sur les conséquences d'une telle réforme tant au niveau local que national.

Pour la FA-FPT, compte tenu des enjeux de la réforme des rythmes scolaires et des conséquences inévitables sur l'organisation du travail des agents concernés, son application ne peut se faire qu'en concertation avec les organisations syndicales. Cette concertation doit s'appuyer sur la consultation des Comités Techniques Paritaires, mais également sur les dispositions de la loi n°2010-751 du

5 juillet 2010 portant rénovation du dialogue social dans la Fonction Publique, et particulièrement son article n°1.

De même, la FA-FPT défend le principe que cette réforme doit être mise en œuvre dans le respect des statuts particuliers et des cadres d'emplois concernés.

Si dans un premier temps, ce sont les agents qui travaillent en lien direct avec le milieu de l'éducation qui s'interrogent et s'inquiètent de leur situation, il ne faut pas oublier de regarder et d'étudier avec attention les impacts sur d'autres intervenants territoriaux tels que par exemple les agents des bibliothèques, les agents des installations sportives ou encore les agents des écoles de musique.

Ces impacts varient selon l'organisation territoriale de chaque collectivité locale.

FÉDÉRATION AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 96,
rue Blanche - 75009 PARIS - ☎ 01 42 80 22 22 - Fax 09 83 00 44 12
E-mail: secretariat@fafpt.org - Site Internet : <http://www.fafpt.org>

De plus, la mise en œuvre territoriale de cette réforme ne doit pas générer de la précarité supplémentaire pour ces agents déjà fortement exposés à ce type de risque selon l'organisation actuellement mise en place localement.

De même, les emplois qui seront créés à cette occasion ne doivent pas être générateurs de précarité.

Pour la **FA-FPT**, la situation de précarité, dans laquelle pourrait se retrouver ces

agents, ne permettra pas de garantir à long terme un service public de qualité permettant de répondre aux attentes des enfants et de leurs parents.

Pour éviter cette précarisation, l'une des solutions repose sur l'adaptation de la formation des agents à ces nouvelles missions, formation qui devra évoluer tout au long de la carrière professionnelle de l'agent et ainsi favoriser sa professionnalisation.

Les missions et les niveaux d'intervention pouvant quant à eux évoluer : le transfert de l'entretien des salles de classe maternelle des ATSEM aux adjoints techniques en est un exemple.

Mais cette évolution des missions, quel que soit le futur rôle de l'agent dans cette nouvelle organisation ne peut se faire sans précaution et résoudre le délicat problème de la responsabilité supplémentaire induite par celle-ci.

Cette question de responsabilité va bien au delà de la question du statut particulier de tel ou tel cadre d'emplois. Elle se pose et se posera par exemple quotidiennement par rapport aux taux d'encadrement des enfants selon que l'on soit dans un temps périscolaire ou péri-éducatif.

Ce nouveau mode de travail ne doit pas avoir pour corolaire de dégrader les conditions de travail et de vie des agents impactés. Il se doit de respecter l'accord égalité professionnelle Femme – Homme du 8 mars 2013, ainsi que les éventuels accords à venir sur la Qualité de Vie au Travail.

Des conditions de travail qui impliqueraient des horaires trop morcelés et des lieux de travail trop distants les uns des autres ne seraient pas compatibles avec la notion d'exemplarité recherchée par les employeurs publics. Dans le même esprit, ces agents doivent disposer de locaux adaptés à leur usage professionnel et personnel (vestiaire).

En guise de conclusion, la **FA-FPT** considère qu'il faudrait réfléchir à d'éventuelles évolutions statutaires au niveau de certains cadres d'emplois afin d'apporter des réponses statutaires à des pratiques qui ne le sont pas toujours.

La solution qui consiste à diminuer le taux d'encadrement des enfants n'est pas la solution, elle est au contraire une erreur.

La réflexion sur les cadres d'emplois pouvant elle ouvrir éventuellement d'autres perspectives dont la dé-précarisation de ces agents.

Enfin, il nous semble indispensable qu'une véritable démarche de projet puisse s'installer au sein des collectivités territoriales et des établissements scolaires concernés dans l'objectif de donner tout son sens à cette réforme et ce dans l'intérêt des enfants et le respect des droits des agents.



CSFPT

Contribution de la FNACT-CFTC

LES IMPACTS DE LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES SUR LES AGENTS TERRITORIAUX

La mise en place de la réforme des rythmes éducatifs souhaitée par Vincent Peillon n'est pas sans conséquences sur la situation des personnels territoriaux, du point de vue de leurs statuts et missions, de leurs carrières et évolutions, ainsi que de leurs conditions de bien-être au travail au sein de la communauté éducative.

La CFTC décline ces différents aspects et se propose pour chacun d'eux de porter des préconisations fondées sur des retours d'expériences et témoignages depuis un an, émanant des personnels et acteurs scolaires, issus de plusieurs collectivités, dont la Ville de Paris.

Les données agrégées de ces retours convergent essentiellement vers deux cadres d'emplois les plus impactés par cette réforme : les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et les animateurs.

La CFTC présente, ci-après, l'analyse des répercussions sur ces deux principaux cadres d'emploi et les préconisations pour y remédier.

Répercussions et préconisations :

1- Sur les statuts et missions :

- Les ATSEM : les missions statutaires sont modifiées, du fait des activités d'animation qui leur sont assignées, avec la mise en responsabilité péri-éducative en totale autonomie d'un groupe d'enfants.

Les ATSEM sortent ainsi de l'assistance pédagogique sous le contrôle de l'enseignant pour devenir préparateurs et acteurs d'un contenu et d'une mission pédagogique périscolaire de leur propre initiative avec le rôle d'encadrant d'un groupe d'enfants.

La CFTC préconise d'ouvrir un chantier de refonte du statut des ATSEM pour acter ces nouvelles missions de responsabilités pédagogiques et d'encadrement.

Il s'agit d'enrichir leur statut d'une revalorisation en termes de grade, d'indice et de régime indemnitaire adapté à leurs spécificités, leurs contraintes et astreintes nouvelles (ex : temps de recherche et de préparation du contenu pédagogique des ateliers périscolaires, ...).

De plus, la CFTC, préconise, comme c'est le cas à Paris, une nouvelle appellation du cadre d'emplois des ATSEM pour modifier leur représentation dévalorisée de "femmes de service".

- Les ANIMATEURS : les missions des animateurs évoluent dans le cadre de cette réforme et se structurent dans un projet éducatif non formel, reposant sur des fondamentaux de l'Education Populaire. Une qualité de préparation pédagogique et une cohérence dans le déroulement des temps périscolaires tout au long de l'année scolaire sont requises.

Par ailleurs, le bon fonctionnement de l'équipe au sein de l'école d'affectation impose un mode de pilotage et de gestion RH.

La CFTC préconise de structurer une filière animation, allant de la catégorie C pour les animateurs opérationnels à B pour les responsables du pilotage opérationnel de l'animation, que la Ville de Paris nomme REV (Responsable Educateur Ville) jusqu'à la catégorie A pour les coordonnateurs ou chefs de projet éducatifs centraux.

Comme pour les ATSEM, le temps de recherche et de préparation des contenus pédagogiques des ateliers périscolaires doit être reconnu et valorisé par une indemnité et ce temps doit être intégré dans le cycle de travail.

2- Sur les carrières et les évolutions :

- Les ATSEM : le cadre d'emplois actuel des ATSEM enferme les agents dans un cadre restrictif d'assistance et de ménage alors que les nouvelles missions d'animation ouvrent des perspectives d'évolution.

La CFTC préconise un nouveau référentiel du diplôme des ATSEM intégrant des compétences éducatives, créatives, de gestion de groupe, de gestion du conflit, de logistique, de psychologie et sociologie. Ainsi, leur niveau d'intégration par concours serait réévalué.

Les ATSEM pourraient évoluer dans une filière socio-éducative à structurer. Pour reconnaître les acquis des ATSEM en place actuellement qui exercent leurs missions pédagogiques et d'animation, un dispositif de passerelle-mobilité professionnelle pourrait être créée afin qu'ils puissent évoluer vers la filière des éducateurs de jeunes enfants par exemple ou vers la filière de l'animation.

- Les ANIMATEURS : l'exigence de qualité pédagogique pour animer en cohérence et de façon pérenne sur une année scolaire les ateliers est mise à mal actuellement par la faible qualification requise pour être animateur, à savoir l'obtention d'un BAFA dont le contenu et le temps de préparation sont réduits.

La CFTC préconise la création d'un référentiel de formations qualifiantes et certifiées pour chaque niveau de responsabilité des acteurs de la filière animation : niveau BAC pour les animateurs, niveau licence pour les responsables de coordination d'équipe.

3- Sur les conditions d'un bien-être au travail au sein de la communauté éducative :

Les ATSEM et les animateurs : la réforme a engendré un choc entre la sacralisation de l'enseignement programmatique formel régnant en maître dans les écoles et la souplesse créatrice non directive et non formelle de l'animation exercée par des agents de service et des animateurs. Ce choc (conflit) de valeurs, de position historique et de culture de la connaissance a produit de la souffrance, du stress, des tensions, des conflits et rapports de pouvoir ouverts ou larvés en nombre, entre ATSEM et enseignants, entre ATSEM et animateurs ou coordonnateurs d'animateurs, entre animateurs et enseignants...

La CFTC préconise la mise en place d'un mode de communication collaboratif et de respect mutuel de travail dans l'équipe éducative au sein de chaque école pour assurer le bien vivre et le bien-être au travail des agents et éviter ainsi l'absentéisme, les problèmes relationnels et les risques psycho-sociaux.

Cela se traduit par la création au niveau des écoles, d'un temps de coordination ou de concertation d'équipe, telle que proposé par exemple à Paris, avec le projet de systématiser dans le cycle de travail, la tenue d'une réunion mensuelle réunissant un représentant de chaque corps d'emplois (Agent technique, ATSEM, animateur, enseignant, coordonnateur) afin de décider et d'évaluer le projet éducatif, de régler des problèmes de salles, de commande de matériel, de soins d'hygiène...

LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP et VAE)"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ans après sa création"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE dans la FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL"**
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALES, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICAIRES (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**

Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009

20. "LA FILIERE SPORTIVE"

Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY – FS2 et FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

21. "LA FILIERE SAPEURS POMPIERS"

Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009

22. "CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"

Rapporteur : Isabelle BELOTTI – FS2 – Séance plénière du 29/09/2010

23. "LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"

Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL – Groupe de travail «précarité»– S. Plénière du 16/03/2011

24. «IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»

Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende)

25. «LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»

Rapporteurs : Claude MICHEL et Didier PIROT – Séance plénière du 05/09/2012

26. «LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT

Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012

27. «L'ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT »

Rapporteur : Jean-Pierre BOUQUET – le 27/02/2013

28. « MEDECINS TERRITORIAUX »

Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013

29. « L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»

Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013

30. «LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE»

Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org