

Elles encadrent des milliers d'enfants dans les écoles municipales, sans que les parents cernent précisément leur rôle et leurs conditions de travail. Souvent bien incapables de juger du bien-fondé d'une grève au long cours que la Ville dit "illégitime" et dont ils sont otages. Qui sont donc celles sans qui il n'y a pas de cantine, pas d'aide aux instits, pas de ménage fait? Quel est leur quotidien?



/PHOTO BRUNO SOUILLARD

Quand les syndicats dénoncent parfois la présence d'un adulte pour 25 élèves en maternelle à la cantine et un pour 50 en primaire, la Ville jure que le minimum d'un adulte pour 18 enfants est toujours respecté. Une bataille de chiffres qui illustre à elle seule toute la difficulté à mesurer la qualité et la sécurité de l'encadrement des enfants, que seule la Cour des comptes serait probablement en mesure de cerner. Si des études ont été faites par Villes de France, et si des statistiques nationales sont accessibles (*lire ci-dessous*), il est impossible d'obtenir des données précises de la part de

l'adjocte LR à l'éducation, Danielle Casanova, pourtant sollicitée il y a une semaine. Ce qui n'empêche pas de se faire une idée de ces blouses roses méconnues.

■ ATSEM, ASIC, ETC.

Les Atsem (Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles) peuvent intervenir en classe pour aider l'enseignant, assurer le service et la surveillance durant le temps de cantine, faire le ménage. Certaines sont également concierges. Elles sont recrutées sur concours, accessible avec le CAP petite enfance ou aux parents de trois enfants. "L'an-

der, 2000 personnes s'y sont présentées pour 143 postes de fonctionnaires de catégorie C", précise l'élue, qui recrute plus facilement des Asic (agents de surveillance inter-classe).

Un statut purement marseillais. Employés uniquement sur le temps de cantine, soit sur des contrats de 10 h par semaine, en maternelle comme en primaire, les Asic sont vacataires pendant trois ans avant de devenir stagiaires un an avec 28 h hebdomadaires et enfin d'être titularisés à temps complet en tant qu'agent territorial, en charge du ménage comme de la surveillance. "Nous ne recrutons plus d'agents directe-

ment, explique Danielle Casanova, et aucun diplôme n'est requis, seulement un entretien psychologique, les premières années font office de test."

Autre solution, encore plus souple, qu'elle plébiscite pour encadrer la pause méridienne: les animateurs, désœuvrés après l'arrêt des TAP. "Ceux employés par les mairies de secteur en CDD, notamment en centre aéré, peuvent ainsi compléter leurs salaires, justifie-t-elle. Ils ont souvent le Bafa et leurs casiers sont contrôlés. Ils ont plus l'habitude des enfants que les Asic..." Enfin, des responsables de restauration, recrutés sur concours, font office de chefs

d'équipes dans chaque école.

■ DES DÉBUTS AU SMIC

Si Danielle Casanova ne rentre pas dans le détail des rémunérations de chacun, comme elle ne distingue pas la part de fonctionnaires et celle de vacataires, elle note que tous les agents débutent au Smic, les Atsem progressant "plus vite parce qu'elles ont un diplôme". Renseignements pris, si un agent débute à 1 550 € brut, il peut atteindre 2 200 € en fin de carrière, auxquels s'ajoutent les primes du régime indemnitaire. Un animateur est à peu près sur la même grille de salaire. S'il relève de la catégo-

rie B, il oscille entre 1 700 € et 2 700 € brut par mois en moyenne, hors primes.

■ UN PERSONNEL VIEILLISSANT

"Une bonne partie du personnel est âgée, atteignant la cinquantaine", estime vaguement Danielle Casanova. Ce qui peut favoriser les arrêts maladie, "souvent plus nombreux en fin de trimestre". "Un service travaille sur la pénibilité de ces tâches pour les faire baisser"...

Et ne pas avoir à recruter? Pour l'heure, près de 3 200 agents encadrent environ 50 000 écoliers marseillais.

Audrey SAVOURNIN

L'ANALYSE DE YANNICK PIQUET-BONFILS DIRECTRICE DU CABINET DURANTON CONSULTANTS

"Le manque de reconnaissance est source de tensions"

Directrice du cabinet Duranton consultants, qui est spécialisé dans le conseil aux acteurs du secteur public local en matière d'organisation et de gestion des ressources humaines, Yannick Piquet-Bonfils insiste sur la diversité des pratiques concernant les agents des écoles. Elle apporte ainsi un éclairage sur la marge de manœuvre de la Ville de Marseille et sur ses choix en matière de gestion de ce personnel.

■ Quelles sont les obligations d'une collectivité concernant les agents des écoles?

La réglementation ne prévoit pas grand-chose, c'est pour cette raison que les situations sont très disparates d'une collectivité à l'autre. La seule obligation, c'est de mettre à disposition de chaque école du personnel en charge de l'hygiène, de la sécurité et de l'assistance aux enseignants en maternelle, quel qu'il soit. Ce qui est interprété, a minima, comme l'obligation d'avoir au moins un Atsem (agent territorial des écoles maternelles) par école maternelle, épaulée par d'autres agents territoriaux ou des animateurs vacataires, sans qu'il y ait de cadre sur les tâches qui leur sont demandées et qui peuvent être très différentes d'une ville à l'autre.

En primaire, le maire doit mettre à disposition des locaux propres, aux normes d'hygiène et le personnel nécessaire s'il y a une cantine, ce qui n'est pas une obligation.

■ Aucun diplôme n'est donc imposé?

Non, sauf pour les Atsem qui sont recrutés uniquement sur concours et doivent avoir le CAP petite enfance (ou avoir trois enfants). Le personnel manipulant des denrées alimentaires doit, cela dit, être formé aux méthodes HACCP de sécurité sanitaire. Et si des activités sont organisées sur le temps de cantine, des animateurs qui ont un minimum de compétences et certains diplômes (BEP, Bapap, BP-GEPS) sont nécessaires. La tendance est d'ailleurs plutôt à des accueils qualitatifs.



Yannick Piquet-Bonfils a notamment conseillé la Ville d'Aix, le département des Hautes-Alpes et la région Paca.

/PHOTO DR

■ Il n'y a aucun taux d'encadrement à respecter, mais que préconisez-vous?

Pour nous, un Atsem par classe de petite section est franchement nécessaire et au moins un pour deux classes de moyens et de grands. Plus globalement, un adulte pour 14 enfants de moins de 6 ans et un pour 18 au-delà, comme imposé pour un accueil de loisirs sans hébergement (ALSH) ou dans le cadre des Projets éducatifs de territoire (PEDT) -la Ville de Marseille en a établi un-, c'est encore un peu chaud. Un pour 10 en maternelle c'est plus raisonnable. En primaire, en surveillance pure, sans animation, on peut aller jusqu'à un pour 25 maximum. Concernant le temps de repas, il y a cela dit des jurisprudences, établies après des accidents, qui ont jugé qu'un surveillant pour 50 est déraisonnable. Il faut gérer avec un minimum de bon sens.

L'inspection générale de l'Éducation nationale et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale se sont saisis de la problématique.

Il se pourrait que le gouvernement statue sur le nombre d'Atsem et leur rôle.

■ Pouvez-vous nous dresser le portrait-robot d'un(e) Atsem en France?

Elles sont 55 000 en France, elles, car il n'y a quasiment que des femmes. 90 % sont des fonctionnaires territoriales, 10 % sont contractuelles. C'est une population vieillissante, 20 % a plus de 55 ans et c'est peut-être même plus à Marseille. En règle générale, les gens qui rentrent dans ces métiers-là y débutent et y finissent leur carrière.

■ S'agit-il de professions dans lesquelles les arrêts maladie sont nombreux?

Beaucoup d'Atsem et d'agents travaillent en journée continue, avec une forte amplitude horaire et une certaine pénibilité, qu'il faut reconnaître, du fait du bruit et du port de charge notamment. D'où un peu plus d'absentéisme, d'autant que la population est vieillissante et que les agents sont au contact des enfants qui véhiculent les microbes. Quant à la surveillance et l'animation du seul temps de cantine, il faut beaucoup de personnel volant remplaçant parce qu'il y a beaucoup de turn-over.

■ Les tensions entre une collectivité et les agents des écoles sont-elles fréquentes?

Le fait qu'il y ait une double hiérarchie, entre la direction d'école qui a l'autorité fonctionnelle et la commune qui les emploie, peut être source de tension. C'est inhérent à ce métier-là mais ça dépend énormément des écoles et des villes. Les collectivités où ça se passe bien ont en général mené un travail participatif d'élaboration de charte un peu engageante avec les agents, pour apaiser et répondre aux insatisfactions. Il y a de manière générale un problème de reconnaissance de ces métiers, c'est souvent mieux vécu dans les collectivités qui ont valorisé le travail auprès des enfants et mis en place des formations.

Recueilli par A.S.

Deux cabinets de consultants missionnés

Si la situation semble bloquée, les syndicats réclamant toujours la reconnaissance de la pénibilité de leurs postes et 400 embauches (soit moins d'une par école), et l'élue LR en charge de l'éducation dénonçant des manœuvres pour demander toujours plus, la Ville semble avoir pris la mesure de la crise. Selon nos informations, elle s'est en effet rapprochée de cabinets de consultants, avant même les jours de grève de décembre, pour réfléchir à une méthode afin d'apaiser les tensions. L'un aurait été sollicité pour former les cadres au management bienveillant, afin de sortir d'un dialogue de sourds dans lequel le personnel de terrain comme les managers ont l'impression de ne pas être écoutés. L'autre aurait été missionné pour aider la direction de l'éducation de la Ville à conduire de futurs changements. Car les réquisitions ne dureront qu'un temps et il faut bien sortir de l'impasse dans laquelle les deux parties, campant chacune sur des positions devenues positions de principe, se sont enfermées déjà en juin dernier.

Est-ce à dire que la Ville acceptera d'embaucher du personnel pour améliorer le taux d'encadrement réel donc les conditions de travail? Selon Danielle Casanova, environ 300 personnes, soit 10 % des agents des écoles, sont absentes chaque jour, en maladie, en formation ou en délégation syndicale. Un taux qui ne semble pas démesuré pour ce type de profession, même si quelques abus ne sont pas exclus, ce dont la Ville elle-même conviendrait. Faute de personnel volant suffisant, il y aurait donc le bon nombre de postes, mais pas le bon nombre d'agents pour compenser les absences. Reste à savoir si l'intervention des consultants permettra de débloquer la situation.

A.S.

Grève, négociations, arrêts de désignation

Après deux semaines de grève dans les cantines et les crèches avant Noël, la CGT a reconduit son préavis jusqu'au 8 février. FSU et FO l'ont suspendu. Pour tenter de stopper le mouvement - qui demande des embauches - la municipalité a recours aux arrêts de désignation (réquisition de personnel gréviste). Aujourd'hui, 52 cantines sont en grève et 64 arrêts ont été pris. Selon la mairie, des négociations seraient "en cours avec tous les syndicats", une information démentie par la CGT et la FSU. En revanche, chez FO, "on est en passe de trouver un accord sur plusieurs points: recrutement, carrière et avancement, rémunération, emplois précaires. C'est à l'arbitrage du maire qui répondra officiellement le 23 janvier", a précisé Patrick Rué.

L.GI.