1. Les situations

Nous avons choisi d'exposer deux situations à des échelles différentes pour présenter notre problématique. La première échelle présente une situation mettant en jeu la place de l'ATSEM au sein de l'école et la seconde échelle se concentre sur la place de l'ATSEM au sein d'une classe.

1ère situation : La place de l'ATSEM au sein de l'école.

Présentation du contexte :

La situation présentée se déroule dans une école maternelle composée de 8 classes reparties sur deux bâtiments, 4 classes dans chaque bâtiment.

Les deux bâtiments fonctionnent pratiquement chacun de leur côté et ont parfois des difficultés à harmoniser leur organisation. Ils disposent chacun de leur cour de récréation et d'une salle de motricité. Les salles de motricité sont ouvertes aux deux bâtiments et un tableau des créneaux a été mis en place en début d'année. Le bureau de la directrice se trouve dans le bâtiment 1, tout comme sa classe dont elle est déchargée deux jours par semaine.

Le bâtiment où j'ai été affectée en ce début d'année scolaire 2017-2018 contient 4 classes (deux classes de petite section, une classe de moyenne section, une classe de grande section).

Chaque classe dispose d'une ATSEM à temps complet et contient en moyenne 28 élèves.

On compte donc dans l'école 8 ATSEM et 10 professeurs des écoles puisque deux classes sont composées de deux professeurs des écoles à mi-temps. Les ATSEM sont toutes présentes dans l'école depuis plus d'une dizaine d'années alors que la directrice entame sa 3ème année.

Pour préparer cette rentrée scolaire, je suis allée découvrir l'école la dernière semaine d'août. J'ai rencontré la collègue avec qui je serai en binôme pour l'année. J'ai découvert qu'elle aussi arrivait dans cette école pour la première fois. Étant nouvelles, nous ne connaissions ni la configuration de l'école ni son fonctionnement. De plus, la classe dans laquelle nous avons été affectées était presque vide puisque c'est une classe où les professeurs sont de passage.

Nous avons rencontré notre ATSEM le jour de la pré-rentrée. Après un bref échange, nous avons assisté à la réunion de pré-rentrée. Elle réunissait les professeurs des écoles, la directrice, les ATSEM, ainsi que la supérieure hiérarchique des ATSEM et se déroulait au sein de la mairie. Cette réunion a commencé par un laïus de la directrice présentant les problèmes rencontrés l'année scolaire précédente et imposant un échange entre tous pour ne pas repartir sur les mêmes bases. L'ambiance à ce moment-là paraissait très tendue. J'ai été très surprise et j'ai commencé à me rendre compte des relations très particulières entre l'équipe des professeurs des écoles et l'équipe des ATSEM. En effet, chaque point abordé lors de la réunion amenait à une opposition entre les deux équipes.

Cette réunion a permis d'aborder les points suivants :

– Relevé des effectifs de la cantine

Tous les jours, entre 8h50 et 9h00, les ATSEM quittent leur classe pour faire le relevé des effectifs de la cantine.

Désormais, un planning de cantine sera affiché dans le couloir ; l'ATSEM de chaque classe y inscrira son effectif.

Un planning d'ATSEM par bâtiment désignera l'une d'entre à tour de rôle elles (à l'exception des ATSEM de petite section), pour en faire le relevé et transmettre l'effectif total à la mairie. Les ATSEM souhaitent rédiger elles-mêmes ce planning.

– Surveillance des toilettes

Pendant les récréations, il n'y a aucune surveillance dans les toilettes des enfants. Chaque enseignante fera passer ses élèves aux toilettes avant de sortir en recréation.

Sur les recréations du matin et de l'après-midi, une ATSEM, selon le planning prévu, se postera sur le banc de la salle de motricité, à proximité des toilettes des enfants : elle accueillera chaque enfant qui entre, et l'accompagnera aux toilettes. Elle veillera à ce que chacun s'essuie, tire la chasse, se rhabille correctement et se lave les mains.

– Pause des ATSEM

La pause des ATSEM, de 13h20 à 14h00, est souvent perturbée en raison de la polyvalence de la pièce dans laquelle elles mangent.

Cette pièce aurait été demandée par l'ancienne directrice, pour en faire une salle des maîtres. Aujourd'hui, la mairie lui attribue une fonction de tisanerie. Nous nous efforçons donc de concilier ces deux fonctions.

Les enseignantes s'efforceront de faire leurs photocopies sur d'autres horaires : il peut cependant arriver, exceptionnellement, que cela ne soit pas possible.

Il faut savoir que la réunion a duré 2h30, et ce pour aborder ces trois points seulement. L'équipe enseignante a reproché le manque de travail et d'investissement des ATSEM, les accusant de prendre des pauses trop longues et de se dérober à leurs activités. Les ATSEM ont répondu qu'elles ne se sentaient pas assez considérées et que leur pause était perturbée par le passage récurrent des enseignantes.

Le point le plus problématique a été « la surveillance des toilettes ». L'équipe enseignante a pointé le fait qu'elles ne pouvaient pas être en surveillance de la cour et en surveillance des

toilettes en même temps et qu'il était nécessaire qu'une ATSEM soit présente. Les ATSEM ont refusé catégoriquement cette proposition en disant qu'elles n'étaient pas « dame pipi » et que leur rôle n'était pas de rester dans les toilettes pendant les trente minutes de récréation. Les enseignantes ont donc proposé d'inverser les rôles et de mettre l'une d'entre elles dans les toilettes et une ATSEM dans la cour en remplacement de celle qui se trouverait dans les toilettes. Proposition qu'elles ont catégoriquement refusée aussi. À ce moment-là, le ton est monté. Après plusieurs échanges conflictuels, la supérieure hiérarchique des ATSEM a menacé de blâme l'une d'entre elles si elle refusait de faire son travail. Les ATSEM ont alors fait appel à la charte des ATSEM qui stipule qu'elles doivent « être à proximité des toilettes » et non « dans » les toilettes.

Une proposition de compromis a été trouvé avec un planning mis en place pour que les ATSEM soient à tour de rôle sur un banc à proximité.

2ère situation : La place de l'ATSEM au sein de la classe

Présentation du contexte :

Classe de 18 élèves de petite section en début d'année.

Lors d'un goûter pris dehors dans la cour avec une classe de CE2-CM1, les élèves sont invités à s'asseoir en cercle par terre. Pendant ce temps, les adultes présents (parents, professeurs des écoles et ATSEM) servent les élèves : compote, gâteau…

Tous les élèves se sont assis sans poser de problème sauf Johnny qui ne veut pas s'asseoir et reste debout.

Johnny est un élève qui n'a pas encore 3 ans, c'est un enfant issu de la communauté des gens du voyage, son intégration à l'école se passe bien mais il n'a pas encore tous les codes de l'école et est assez sensible aux changements d'activités. Or, dans la situation décrite, nous sommes dans la cour avec des grands, et il faut s'asseoir par terre : cela fait donc beaucoup de changements pour cet enfant.

Il refuse de s'asseoir. Personnellement, je n'y vois aucun problème, j'en rigole même en le déplaçant gentiment et en lui disant que quand il souhaitera s'asseoir il pourra le faire mais que pour le moment, il ne doit pas nous gêner (puisqu'on servait le goûter aux enfants).

Finalement, Johnny finira par s'asseoir une dizaine de minutes plus tard.

Le soir, l'ATSEM me prend à partie gentiment pour me dire : « je n'ai pas compris ta réaction face à Johnny, pourquoi tu ne l'as pas forcé à s'asseoir ?».

J'entends derrière ces mots un jugement face à ma réaction. S'en suit une longue discussion où chacune peut donner son point de vue. J'entends dans sa logique que « ce ne sont pas les élèves qui commandent mais les adultes » et qu'en ne forçant pas Johnny à s'asseoir, j'abdique face à un enfant, face à un caprice, selon elle.

Je ne suis pas du tout d'accord avec elle, et au moment où elle m'expose ses arguments, je me sens jugée et j'ai alors très envie de défendre mon point de vue. J'ai alors expliqué mon parti pris en m'appuyant sur mes connaissances sur le développement de l'enfant et sur le fonctionnement d'un groupe (en effet, sur le moment, je devais aussi gérer le groupe d'enfant et j'ai dû prioriser mes interventions).

2. Les questions que posent les situations

1ère situation : La place de l'ATSEM au sein de l'école.

Cette situation m'a plutôt déstabilisée puisqu'elle fait référence à des problèmes antérieurs à ce début d'année scolaire. J'ai tout de suite compris qu'il s'était accumulé des années de tensions et de malentendus entre les deux équipes : professeurs des écoles et ATSEM, chacune pensant défendre des intérêts justes et justifiés. La cause principale de ces désaccords vient selon moi du fait que les ATSEM ont des habitudes de travail qui n'ont pas évolué depuis leurs nombreuses années de service, alors que la directrice, nouvelle arrivante sur l'école, a pour but de réactualiser le fonctionnement de l'école.

Pour pouvoir se faire, il est nécessaire d'interroger les habitudes de travail et de confort qui ont été acquises au fil des années, et cela pose des problèmes de compréhension de la part de l'équipe ATSEM. De ce fait, les moindres détails d'organisation deviennent conflictuels et opposent systématiquement les deux équipes, sans penser que les individus au sein des équipes pourraient avoir des points d'accord communs.

L'équipe ATSEM refuse donc systématiquement les changements et les propositions de la directrice et de l'équipe enseignante. Elles mettent en avant le fait de ne pas être reconnues, de ne pas être prises en compte dans les décisions. On voit donc que cela soulève des problématiques de reconnaissance et de valorisation.

Pour moi, les principales conséquences sont une non-harmonisation de l'organisation. Les deux équipes, en opposition, perdent de vue le principal objectif qui devrait être au centre d'un bon fonctionnement : l'intérêt des enfants !

2ère situation : La place de l'ATSEM au sein de la classe

Dans la seconde situation, nous avons affaire à un conflit d'autorité entre l'enseignante et l'ATSEM. Toutes les deux n'ont pas la même façon d'agir auprès de l'enfant. Cela pose la question de la place de chacun et de l'autorité de l'enseignante sur l'ATSEM en matière pédagogique ou éducative.

Ce qui est positif, c'est que l'ATSEM n'a pas contredit la PE devant les élèves ou les collègues mais a eu la franchise de lui exprimer son désaccord le soir même. De cette manière, les deux professionnelles ont pu échanger sur leur point de vue.

Cela pose aussi le problème de la formation des personnels encadrant les jeunes enfants (ATSEM et PE) : ont-ils des cours sur le développement de l'enfant, sur la psychologie de l'enfant, sur la posture à adopter face à un enfant de trois ans récalcitrant ?

Cela soulève enfin un manque de concertation dans les équipes pédagogiques. Nous n'avons aucun temps de concertation ou d'analyse de pratiques avec les ATSEM, de ce fait, chacun

fait « comme bon lui semble, avec son propre bon sens », sans que des pratiques éducatives communes soient mises en place.

3. Dimension réglementaire

Une obligation des communes

Selon l'article R412-127 du 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 et 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 ».

L'ATSEM est donc soumis à une double autorité : le Maire étant son employeur, il est responsable de l'emploi tandis que le directeur de l'école est lui responsable de la fonction.

Le nombre de postes affectés à chaque école est décidé par le Conseil Municipal de la commune en fonction des choix financiers et pédagogiques de la commune. Les ATSEM, répartis dans les écoles de la commune en fonction des nécessités de services, ne sont pas des « adjoints » du corps enseignant, car ils ne sont pas affectés à une classe mais à une école maternelle et ils peuvent intervenir dans une classe ou une autre selon les besoins et organisations internes de l'école (répartition du temps de travail entre les classes décidée par le directeur de l'école).

En effet l'emploi du temps est élaboré en début d'année, en concertation avec l'équipe enseignante et l'autorité territoriale, et il tient compte de la liste des tâches à accomplir dans l'école, de leur nature et de leur fréquence.

Cet emploi du temps doit respecter impérativement la règlementation du temps de travail, à savoir :

– Durée de travail hebdomadaire n'excédant pas 35 heures ;

– Amplitude journalière maximale de 10 heures ;

– Pause d'une durée maximale de 30 minutes en une fois à partir de 6 heures de travail consécutives.

L'emploi du temps doit être signé à la fois par l'agent et la Directrice ou Directeur d'école, et affiché dans le local réservé aux ATSEM.

Définition du métier

Il convient de se référer au décret 92-850 du 28 août 1992 consolidé en 2006, puis en 2010.

Trois fonctions imbriquées et complémentaires sont relevées :

- Fonction éducative : Soin et aide des enfants durant le temps scolaire : accueil des enfants ; habillage et rangement ; soin d'hygiène : propreté corporelle, passage aux toilettes ; soins infirmiers ; réconfort et écoute des enfants ; Aide et assistance durant le temps du midi : conduite et accompagnement à la cantine, accompagnement pendant le repas et accompagnement dans la cour ou la sieste ; Durant l'accueil du soir : aide au goûter, mise en place d'activités, accueil des parents.

- Fonction d'entretien des locaux : Responsable de la propreté de la classe (ménage et entretien) : rangement du matériel pédagogique ; rangement des locaux scolaires, nettoyage et entretien des locaux, des équipements mobiliers et des sanitaires.

- Fonction d'aide pédagogique : Sous la responsabilité de l'enseignant, aide matérielle pour les activités pédagogiques : préparation des activités scolaires, aide à l'encadrement d'activités, accompagnement des sorties scolaires, participation au service de surveillance (d'accueil, de cour, de goûter, de sieste…).

Ce décret confirme le rôle essentiel de l'ATSEM au sein de l'école en l'intégrant dans la communauté éducative. Toutefois son statut ne lui permet en aucun cas de remplacer un enseignant absent, il est toléré qu'elle prenne un groupe d'enfants pour certaines activités mais elle reste sous la responsabilité pleine et entière de l'enseignant.

L'ATSEM peut assister aux conseils d'école avec voix consultative pour les affaires la concernant.

4. Ce qu'en disent des collègues

Voici pour la situation 1 concernant le problème institutionnel, ce que les différentes parties en pensent :

d'un côté, les ATSEM de l'école ne se sentent pas reconnues, elles ont l'impression que leur travail n'est pas assez considéré. Pour exemple : elles se sont plaintes fortement lors de la rentrée scolaire, lorsque les listings des classes sont sortis puisque sur ceux-ci étaient mentionnés le nom de la maîtresse et non de l'ATSEM.

Elles ne comprennent pas non plus les différences de salaires entre elles et les professeurs des écoles puisqu'elles ont des amplitudes horaires de travail plus larges et qu'elles sont « présentes dans la classe comme les maitresses ».

De l'autre côté les professeurs des écoles pensent que les ATSEM refusent toutes évolutions qui pourraient changer leurs « vieilles habitudes de travail ». Elles notent une non-remise en question des ATSEM face à leur métier, et un refus de l'autorité de la directrice se justifiant par le fait que leur employeur soit la Mairie. L'équipe de professeurs des écoles pense que les ATSEM, toutes proches de la retraite, attendent paisiblement sans fournir les efforts nécessaires pour le confort de la classe. « Moins elles en font et mieux elles se portent », peut-on entendre dans la salle des maîtres.

5. Les ressources universitaires

Nous n'avons pas trouvé de ressources proprement universitaires éclairant le sujet. En revanche, il existe de nombreux documents traitant de la relation professeur – ATSEM qui sont produits par les académies.

Le réseau Canopé a fait paraître un ouvrage en 2008 « ATSEM – enseignant, travailler ensemble : le partenariat ville – école en question » écrit par une directrice d'école, un inspecteur et un conseiller pédagogique. Cet ouvrage se base sur des témoignages et se propose d'aider à comprendre les obstacles en jeu et d'identifier les leviers qui permettent de construire des collaborations contribuant à la mise en œuvre des missions de l'école maternelle. Les propositions formulées visent les acteurs des collectivités territoriales et de l'Éducation nationale pour leur permettre de mieux prendre en compte cette problématique et aider les professionnels de l'école maternelle à travailler ensemble. Ces propositions sont basées sur la communication entre les acteurs (se réserver du temps pour discuter chaque semaine par exemple, de ce qui s'est passé dans la classe avec l'ATSEM), le travail en équipe et des formations communes aux ATSEM et aux enseignants d'une même école. Elles visent à une meilleure compréhension du travail de l'autre, à un plus grand respect et ainsi à une meilleure harmonie.

6. Pistes de résolution de la situation et prise de parti

Pour la situation 1 : comme conseillé dans le document de Canopé, on pourrait imaginer la mise en place de dispositifs de médiation. Des réunions, des temps de travail permettant à chaque partie d'exprimer son point de vue et de tenter de trouver des solutions ensemble dans l'intérêt des élèves. Cela implique donc une volonté politique du côté de l'Éducation nationale et du côté municipal afin de dégager des heures de réunion obligatoires pour les deux parties. Nous pensons que la réussite de ces réunions est conditionnée à :

- La régulation par une tierce personne (psychologue ou médiateur) pour aider à trouver des solutions et lever les non-dits ;
- Des réunions suffisamment régulières pour rentrer dans des habitudes de travail plus

coopératives et des prises de décisions communes. Cela pourrait permettre de désamorcer les conflits et de modifier l'état des relations.

Si les relations s'apaisaient, il pourrait alors s'avérer intéressant de consacrer ces temps de réunions à des projets réunissant l'école et impliquant les ATSEM. De cette manière, elles se sentiraient plus intégrées, plus considérées et hésiteraient alors peut-être moins à s'impliquer au-delà de leurs missions.

Connaître précisément le rôle et les attributions de chaque partie permettrait aussi de travailler plus sereinement. Que doivent faire les ATSEM ? Quel est leur temps de travail exact ? Leur temps de pause ? Quel est leur rôle auprès des élèves : par exemple peuvent-elles mener un atelier d'apprentissage auprès des élèves ? Quelle est la nature du lien entre l'enseignant et l'ATSEM (le PE est-il le supérieur hiérarchique de l'ATSEM ou un collègue) ?

Pour réussir à harmoniser les relations, il peut aussi être utile que chacun réfléchisse à ses craintes. Pourquoi de telles tensions, que craignent les enseignants ? Se sentent-ils menacés dans leur fonction ? Le lien qui unit l'ATSEM et le PE est-il un lien de coopération, ou de subordination ?

Pour la situation 2 : la situation a été réglée tout de suite car j'ai expliqué mon point de vue sans animosité. J'ai aussi écouté le sien sans la juger. Le point positif de la situation est que l'ATSEM a osé exprimer son incompréhension et ne l'a pas gardée pour elle. La discussion a donc été possible.

Suite à cet épisode, j'ai eu envie qu'elle comprenne mes choix pédagogiques. Je suis partie du principe que plus je l'informerais de mes choix, plus je lui donnerais d'éléments théoriques (les programmes, des documents tirés d'Eduscol) et mieux elle m'accompagnerait au quotidien.

Nous pensons donc que pour favoriser une bonne entente, il faut que le PE informe l'ATSEM de ses choix afin d'intégrer l'ATSEM dans le travail éducatif auprès des élèves : leur faire lire nos fiches de préparation, ou simplement leur dire en quelques mots les compétences visées pour telle ou telle activité qu'on lui confie. Ainsi, elle sera associée au travail éducatif et

comprendra mieux dans quel but elle mène tel ou tel atelier.

Malgré tout, le PE reste garant de la sécurité matérielle et affective de ses élèves : il y a donc des choses négociables et d'autres non, et ce dernier n'a pas à se justifier auprès de l'ATSEM.

Par exemple, une ATSEM donne des bonbons chaque jour après la sieste. On sent que cette action est importante pour elle dans sa relation avec les élèves, mais on ne peut pas cautionner une telle pratique à l'heure de la lutte contre l'obésité. Après discussions et négociations, on acceptera un jour sur deux. Chacun a fait un pas vers l'autre en bonne intelligence.

Par contre, il y a des principes qui nous semblent non négociables, telle que la façon de s'exprimer, ou la bienveillance. Rappelons-nous la situation 2, un enfant de 2 ans et demi ne veut pas s'asseoir durant un temps de regroupement particulier (présence de grands, il faut s'asseoir par terre, etc.).

Je décide de ne pas me « battre » avec lui pour le faire asseoir. Pour moi, nous avons à faire à de très jeunes enfants dont nous ne comprenons pas toujours les réactions. Pourquoi Johnny ne voulait pas s'asseoir ? :

Avait-il peur de se salir ? D'avoir froid ? Ne voulait-il pas goûter ? Je reste persuadée qu'à ce moment-là, il gère une pulsion que lui-même ne maîtrise et qu'il n'est pas en train de me manquer de respect ou de tester mon autorité. Si j'ai cette réaction, je le dois à mes connaissances sur le développement de l'enfant et là, je ne peux pas céder : je décide de ne pas forcer cet élève à s'asseoir, car cela irait contre mes convictions et contre le bien-être de l'élève et de la classe.

Dans cette situation, le PE juge que le choix éducatif est non négociable, cela n'empêche pas de l'expliquer à l'ATSEM si elle ne le comprend pas.

Une bonne collaboration entre l'ATSEM et le PE est nécessaire pour le bon fonctionnement de la classe. Une mauvaise ambiance et des tensions sont palpables pour les élèves et peuvent

venir entraver les apprentissages. Chaque partie doit donc faire un effort de dialogue et de compréhension pour travailler dans de bonnes conditions pour tous.