



RAPPORT COMPLEMENTAIRE

Les modalités de recrutement et de formation des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et des agents de la filière animation

Séance plénière du 4 juillet 2018

Rapporteur : **Didier PIROT**

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

Sommaire

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION.....	7
I – Les agents de la filière animation	9
1 – Les modalités de recrutement des agents de la filière animation.....	10
2 – La formation professionnelle des agents de la filière animation	22
II – Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)	30
1 – Les modalités de recrutement des ATSEM	31
2 – La formation des ATSEM	38
RAPPEL DE QUELQUES PRINCIPES EN FORME DE CONCLUSION.....	42
ANNEXES.....	46

AVANT-PROPOS

Deux rapports concernant deux filières importantes de la fonction publique territoriale ont été adoptés à l'unanimité des membres du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) : le rapport sur la filière animation en mai 2016 et le rapport sur les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) en février 2017.

Ces deux rapports concernent, certes, des filières de structures différentes, même si elles agissent parfois dans des champs proches ou communs. En tout état de cause, il était nécessaire et conforme aux attributions de la formation spécialisée n°2, missionnée par le bureau, d'aborder, pour ces deux filières, la question des concours et de la formation pour compléter et parachever le travail engagé et approuvé au travers des deux rapports susvisés.

Le rapport sur la réforme des rythmes scolaires (juillet 2014) avait déjà mis en lumière l'importance de l'engagement éducatif des communes dans le champ scolaire ou périscolaire et c'est pourquoi il était important que le CSFPT s'intéresse particulièrement à ces filières qui agissent particulièrement auprès des enfants et des jeunes.

Filières essentielles mais souvent minorées, car leurs métiers sont insuffisamment reconnus et leurs carrières limitées.

Le CSFPT a donc insisté, avant tout, sur la nécessité d'une meilleure reconnaissance de ces filières, et des métiers qu'elles comprennent, reconnaissance par le cadre statutaire (carrière, possibilités de formation...) afin de maintenir une nécessaire attractivité. En reconnaissant ces filières, les collectivités manifestent leur attachement à l'éducation des enfants, domaine qui relève certes de la compétence de l'Education nationale, mais dans lequel les collectivités – et particulièrement les communes – ont un rôle de plus en plus important à jouer, ainsi que la réforme des rythmes scolaires a pu le montrer.

Ces deux filières ont une caractéristique commune, c'est le manque de perspectives de carrière, absence d'une véritable catégorie A pour la filière animation – sauf à considérer le cadre d'emplois des attachés territoriaux, spécialité animation comme le cadre d'emplois de la catégorie A de la filière animation -, absence de catégories B et A propres pour les ATSEM.

Il était donc important que la formation spécialisée n°2 aborde ces deux filières simultanément, sur les aspects recrutement et formation professionnelle, qui sont l'essence même d'une dynamique de carrière.

Après l'approbation unanime (février 2017) et la publication du rapport «Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles», ce dossier a été aussitôt appréhendé comme essentiel par la Ministre de la fonction publique, Annick GIRARDIN, qui a aussitôt commandé une mission impliquant deux Inspections générales, l'Inspection générale de l'administration (IGA) et l'Inspection générale de l'Education nationale (IGEN).

Cet intérêt immédiat et soutenu au plus haut niveau prouvait, s'il en était besoin, que ce sujet méritait une autosaisine car les ATSEM, de façon modeste et efficace, participent à l'action éducative au plus près des enfants. Tous, parents, enseignants, élus reconnaissent leur rôle primordial, le paradoxe étant que ce rôle est à la fois reconnu et minoré, leur fonction perçue comme essentielle mais leur carrière limitée.

Les principales préconisations du rapport visé allaient dans ce double sens :

- une meilleure reconnaissance devant se traduire par des possibilités de carrière plus attractive, le cadre d'emplois des ATSEM étant en quelque sorte «hors filière» et ne débouchant sur aucun autre cadre d'emplois supérieur qui lui soit propre ;
- le constat de la complexité, et parfois des difficultés de relations avec l'Education nationale (enseignants ou directeurs d'écoles) nécessitait de clarifier ces relations en favorisant notamment des formations communes, œuvrant dans le sens d'un meilleur service public rendu au plan local dans le secteur éducatif.

De son côté, la Direction générale des collectivités locales (DGCL) lançait avec diligence deux chantiers :

- un chantier strictement statutaire en organisant un groupe de travail visant à améliorer les possibilités de carrière des ATSEM,
- un chantier visant à élaborer une convention entre le Ministère de l'Education nationale et l'Association des Maires de France afin de clarifier les relations ATSEM/Enseignants.

Tous ces éléments, et le fait que les décrets relatifs aux ATSEM aient été examinés dès décembre 2017 par le CSFPT, montrent l'importance de ce dossier pour les pouvoirs publics.

Mais, au-delà des éléments statutaires désormais fixés, l'évolution de la place et des missions des ATSEM et des agents de la filière animation repose aussi sur leur formation et sur des modalités de recrutement adaptées et renouvelées.

C'est ce qui fonde l'autosaisine complémentaire confiée à la formation spécialisée n°2 du CSFPT et les travaux qu'elle mène dans le cadre et en pleine continuité avec les constats et préconisations contenues dans les deux rapports précités.

**RAPPEL DES PROPOSITIONS CONTENUES DANS LES RAPPORTS
- VOTÉS A L'UNANIMITÉ DES MEMBRES DU CSFPT –
DE MAI 2016 (FILIÈRE ANIMATION) ET FEVRIER 2017 (ATSEM)**

Filière animation

- 1) Prévoir un cadre réglementaire qui doit rendre obligatoire l'obtention des diplômes professionnels de l'animation socioculturelle (BAPAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS) pour professionnaliser l'action éducative notamment dans le cadre des Accueils Collectifs de Mineurs (ACM).
- 2) Déterminer des mesures incitatives dans le cadre des plans de formation pour garantir la formation des animateurs.
- 3) Prévoir une formation au premier grade dans le parcours professionnel pour le passage du concours.
- 4) Créer les conditions statutaires favorisant le reclassement dans un autre emploi.
- 5) Créer un cadre d'emplois de catégorie A spécifique à la filière animation afin de finaliser le déroulement de carrière des agents, avec les mêmes conditions statutaires, indiciaires et indemnitaires que celles de la filière administrative.
- 6) Reconnaître un temps de préparation réglementairement prévu comme temps de travail.

Formation des ATSEM

- 7) Prendre en compte dans le référentiel de formation et le référentiel de compétences du CAP Petite enfance l'évolution des missions des ATSEM notamment en matière d'autonomie pédagogique et d'encadrement de groupes d'enfants.
- 8) Renforcer les formations de préparation à la VAE.
- 9) Renforcer la formation de préparation au concours.
- 10) Augmenter la durée obligatoire de la formation de professionnalisation au premier emploi à 5 jours.
- 11) Créer les conditions pour permettre une participation réelle des ATSEM aux actions de formation.
- 12) Développer les actions de formations communes entre les agents territoriaux et les enseignants.
- 13) Renforcer les actions de formation dans les domaines des gestes et postures, la manipulation des produits chimiques et les risques infectieux.
- 14) Former les adjoints techniques aux règles d'hygiène liées aux obligations réglementaires.

Recrutement des ATSEM

- 15) Augmenter la fréquence du concours d'ATSEM.
- 16) Organiser le concours d'ATSEM le même jour dans tous les centres de gestion et conduire une étude d'évaluation pour en mesurer l'efficacité.
- 17) Rétablir une épreuve d'admissibilité afin de permettre une meilleure sélection des candidats.
- 18) Modifier de manière transitoire la quotité des postes à pourvoir : pour le concours externe 30%, pour le concours interne 60%.
- 19) Créer les conditions favorables pour la préparation aux concours de catégorie B.

INTRODUCTION

Le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a adopté à l'unanimité le 2 février 2017 un rapport intitulé «Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles», document réalisé dans un contexte de forte évolution des missions et des conditions de travail de ce cadre d'emplois créé en 1992, composé à plus de 95 % de femmes. Ces évolutions se sont accélérées par l'application de la réforme des rythmes scolaires de 2013-2014, issue de la loi du 8 juillet 2013 concernant l'orientation et la programmation pour la refondation de l'école.

Cette réforme a aussi fortement impacté les agents de la filière animation, qui, comme de nombreux ATSEM, ont vu leurs missions se diversifier et leurs responsabilités se renforcer, dans le cadre des nouvelles activités périscolaires. Ces modifications ont été mises en place à partir de septembre 2013, pour la première session, et septembre 2014 pour la seconde.

En juillet 2014, le CSFPT avait d'ailleurs adopté un rapport intermédiaire intitulé «Impact sur les personnels territoriaux et l'organisation des services de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires», qui avait préconisé l'examen rapide des modifications nécessaires aux cadres d'emplois de la filière animation et des ATSEM afin d'adapter leurs cadres statutaires réciproques à ces évolutions.

En effet, les collectivités territoriales, compte tenu de la réforme à mettre en œuvre, ont eu massivement recours aux agents de la filière animation et aux ATSEM, pour répondre aux besoins éducatifs émergents et ce, dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint.

Suivant la taille des collectivités et leur environnement – rural, urbain ou périurbain - les ATSEM ont été amenés notamment à développer des missions pouvant s'apparenter à des missions d'animation et ont vu leurs missions d'entretien des locaux réduites. Les ATSEM ont aussi été amenés à prendre en charge des activités (création et réalisation) mais aussi à gérer et encadrer des groupes d'enfants, d'âges divers (de 3 à 11 ans). Des ATSEM sont devenus pour certains des coordinateurs ou des référents d'activités périscolaires, mais également certains ATSEM ont été amenés à encadrer d'autres ATSEM, devenant ainsi des encadrants intermédiaires, sans pour autant que leur statut ne leur reconnaisse un tel rôle.

Pour s'adapter à ces nouvelles missions administratives, de coordination et au renforcement de leurs missions éducatives, tout au long de la journée de l'enfant scolarisé, et pour mieux reconnaître le métier devenu protéiforme des ATSEM, le CSFPT a formulé 33 propositions concernant ce cadre d'emplois, au travers du rapport susvisé, lequel a été remis en main propre à la Ministre de la fonction publique.

Le gouvernement a répondu au CSFPT dès le mois de mars en demandant un rapport conduit conjointement par l'IGA et l'IGEN visant à formuler des propositions concrètes à certaines des préconisations du rapport adopté à l'unanimité. Le rapport qui a résulté de cette mission a été remis aux Ministres de l'Education nationale et de l'action et des comptes publics, en septembre 2017. Il comporte 8 recommandations répondant aux sujets suivants :

- L'évolution des missions des ATSEM, notamment avec la prise en compte de leur action éducative au quotidien dans la classe, a été accentuée par la mise en place de la réforme des rythmes scolaires ;
- Les relations entre les enseignants et les ATSEM dans un contexte de double hiérarchie qui requiert une collaboration permanente entre l'exécutif local et les services du ministère de l'Education nationale.

Certaines de ces recommandations se sont traduites rapidement par la rédaction de décrets modifiant le statut particulier des ATSEM et leur ouvrant des possibilités d'évolution de carrière. Ces textes ont reçu un avis favorable du CSFPT le 15 novembre 2017.

En complément du rapport du CSFPT de février 2017 et du rapport de l'IGEN-IGA, la formation spécialisée n°2 a été missionnée par le bureau du CSFPT pour développer certaines des préconisations relatives à la formation et au recrutement des agents de la filière animation et des membres du cadre d'emplois des ATSEM.

C'est l'objet du présent rapport, qui détaillera dans une première partie les modalités de recrutement et les préconisations relatives à la filière animation et dans une deuxième partie celles concernant plus particulièrement le cadre d'emplois des ATSEM.

Ces préconisations ont été élaborées à la suite de nombreuses auditions, à la fois de représentants d'association d'élus mais aussi du monde institutionnel local, tels que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG), dont le président, Michel HIRIART, a pu formuler des propositions en terme d'évolution de modalités d'organisation des concours. Les associations d'élus locaux ont également été entendues, par les voix de ses représentants de l'Association des Maires de France (AMF), Mme Agnès LEBRUN et M. François DELUGA, et par celui de l'Association des Maires Ruraux de France (AMRF), dont le vice-président, Luc WAYMEL, est venu apporter des éléments précieux quant à l'activité des ATSEM en milieu rural.

L'AMF a notamment mis en exergue les nouvelles modifications à envisager avec le retour à la semaine de 4 jours, déjà effectifs depuis la rentrée 2017 dans près de la moitié des communes, et qui devrait se généraliser d'ici la rentrée 2018, et les besoins de formation inhérents aux nouvelles missions émergeant dans ce contexte, souvent confiées aux ATSEM.

I – Les agents de la filière animation

S'il paraît opportun d'examiner de façon concomitante les questions relatives aux modalités de recrutement et de formation des agents de la filière animation et des ATSEM, il n'en demeure pas moins que chaque public a ses particularités, découlant de son histoire, mais également de sa structure statutaire ou encore de son positionnement dans la hiérarchie des métiers existants dans la fonction publique territoriale.

Ainsi, dans un premier temps, l'accent sera mis sur la filière animation et les agents qui la composent.

Pour rappel, la filière animation est apparue à la fin des années 1990, de suites, notamment, d'un développement important des métiers en lien avec ce secteur.

Car, en effet, le secteur de l'animation est varié et touche à peu près tous les publics, et particulièrement les plus jeunes. C'est notamment du fait de ce lien étroit avec la jeunesse que les agents de la filière animation ont été impactés par la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires en 2013-2014.

Ainsi qu'il est rappelé dans le rapport de mai 2016 consacré à cette filière, «l'animation socioculturelle constitue, avec le travail social et l'assistance sociale, une des trois branches qui ont émergé à la fois de l'éducation populaire et de l'éducation spécialisée.

«Les professionnels de cette branche sont couramment appelés de manière uniforme des «animateurs» sans distinction de missions. Or, le champ social de l'animation se distingue par d'une part, l'animation bénévole et volontaire à vocation occasionnelle, sanctionnée par un brevet et d'autre part, par l'animation professionnelle à vocation permanente, sanctionnée par un diplôme professionnel.

L'animation socioculturelle a vocation à développer les relations sociales et l'autonomie. (...) Elle se pratique dans une grande variété d'équipements et d'environnements sociaux, sur différentes périodes du temps d'un public particulier (principalement pour l'enfant et les jeunes, même si les pratiques en direction des seniors se développent) et selon plusieurs domaines d'activités complémentaires (événementiel, festifs, prévention, insertion, vacances, loisirs, éducation).»

Il s'agit donc d'appréhender un champ vaste de missions, confiées aux membres des deux cadres d'emplois qui constituent actuellement cette filière : celui des adjoints d'animation (catégorie C) et celui des animateurs (catégorie B).

La question s'est à maintes fois posée de l'opportunité de la création d'un cadre d'emplois de catégorie A, même si, aujourd'hui, la jurisprudence administrative considère le cadre d'emplois des attachés territoriaux, spécialité animation comme le cadre d'emplois de la catégorie A de la filière animation. Il ressort néanmoins du rapport de mai 2016 la préconisation d'un cadre d'emplois de catégorie A propre à la filière animation «afin de finaliser le déroulement de carrière des agents, avec les mêmes conditions statutaires, indiciaires et indemnitaires que celles de la filière administrative».

1 – Les modalités de recrutement des agents de la filière animation

Les agents de la filière animation sont recrutés, aujourd’hui, dans deux cadres d’emplois bien distincts, l’un de catégorie C (adjoint d’animation), l’autre de catégorie B (animateur), cette filière ne disposant pas encore d’un cadre d’emplois de catégorie A qui lui soit propre, sauf à considérer que le cadre d’emplois des attachés territoriaux, spécialité animation remplit actuellement cet office.

Il convient donc, tout à la fois, de dresser un état des lieux des modalités de recrutement telles qu’elles existent actuellement, au regard des conditions d’accès et des modalités d’organisation des concours de cette filière, mais également de se projeter quant à la mise en place d’une véritable catégorie A au sein de cette filière, en soi conforme aux préconisations du rapport voté à l’unanimité des membres du CSFPT en mai 2016.

Pour ce qui concerne l’ensemble des éléments statistiques relatifs à cette filière (nombre d’agents par grade..), se reporter au rapport précité de mai 2016.

a - La situation actuelle en catégorie C

Références statutaires :

- Décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier des adjoints territoriaux d’animation.
- Décret n° 2007-111 du 29 janvier 2007 fixant les modalités d’organisation des concours pour le recrutement des adjoints territoriaux d’animation de 1^{ère} classe.
- Décret n° 2007-116 du 29 janvier 2007 fixant les modalités d’organisation des examens professionnels prévus aux articles 10 et 21 du décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d’emplois des adjoints territoriaux d’animation.

Missions :

Les membres du cadre d’emplois mettent en œuvre, éventuellement sous la responsabilité d’un animateur territorial, des activités nécessitant une compétence reconnue.
Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l’animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural et de la politique de développement social urbain.
Ils interviennent également au sein de structures d’accueil ou d’hébergement, ainsi que dans l’organisation d’activités de loisirs.

Accès au cadre d'emplois des ADJOINTS D'ANIMATION (Catégorie C)

Depuis la mise en œuvre du protocole P.P.C.R. (Parcours professionnels, carrières et rémunérations), **le cadre d'emplois des adjoints d'animation est organisé en trois grades** (décret n°2006-1693 du 22 décembre 2006 modifié) : adjoint d'animation, adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe et adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe.

Type d'opérations	Conditions d'accès	Nature des épreuves	Observations
Accès au grade d'Adjoint d'animation	<i>L'accès à ce grade s'effectue sans concours, par recrutement direct, ainsi que le permettent les dispositions statutaires que l'on retrouve dans l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale.</i>		
Concours d'accès au grade d'Adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe	<u>Concours externe</u> sur titres : - candidats titulaires du brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur-technicien (BAPAAAT) ou d'une qualification reconnue comme équivalente.	Le <u>concours externe</u> comporte deux épreuves : <u>Epreuve d'admissibilité</u> L'épreuve consiste en un questionnaire à choix multiples portant sur des notions élémentaires relatives à l'organisation et au fonctionnement des collectivités locales ainsi qu'à la compréhension de consignes élémentaires d'hygiène et de sécurité, dans le cadre de l'exercice des missions incombant aux membres de ce cadre d'emplois (durée : quarante-cinq minutes ; coefficient 1). <u>Epreuve d'admission :</u> L'épreuve consiste en un entretien permettant d'apprécier la motivation du candidat et son aptitude à exercer les missions incombant aux membres du cadre d'emplois concerné (durée : quinze minutes ; coefficient 2).	
	<u>Concours interne :</u> - justifier d'un an de services publics effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours	Le <u>concours interne</u> comporte deux épreuves d'admissibilité et une épreuve d'admission. <u>Epreuves d'admissibilité</u> Elles portent sur : 1° Un questionnaire à choix multiples portant sur des questions relatives notamment à l'accueil, la compréhension du public, la protection et les droits de l'enfant (durée : quarante-cinq minutes ; coefficient 3) ; 2° La rédaction d'une note à partir d'un texte ou d'un article de presse relatif à l'animation (durée : deux heures ; coefficient 2). <u>Epreuve d'admission</u> Cette épreuve consiste en un entretien après une préparation de vingt minutes à partir, au choix du candidat au moment de l'épreuve, soit d'une question, soit d'un texte, soit d'un document graphique ou visuel choisis de manière à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, ses motivations et son aptitude à exercer sa profession dans le cadre des missions dévolues aux membres de ce cadre d'emplois (durée : vingt minutes ; coefficient 4).	

	<u>Troisième concours :</u> - candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de 4 ans d'une ou plusieurs activités professionnelles, quels que soient le domaine et les fonctions ; - ou d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ; - ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association.	Le <u>troisième concours</u> comporte deux épreuves d'admissibilité et une épreuve d'admission. <u>Epreuves d'admissibilité</u> Elles portent sur : 1° Une série de questions portant sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales (durée : quarante-cinq minutes ; coefficient 2) ; 2° Une série de questions portant sur la résolution d'un cas pratique relatif à une situation à laquelle un adjoint territorial d'animation de 1^{ère} classe peut être confronté (durée : une heure trente minutes ; coefficient 3). <u>Epreuve d'admission</u> L'épreuve d'admission du troisième concours comprend un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience, destiné à apprécier les qualités d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que sa motivation à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 4). Pour chacun des concours, le jury détermine le nombre total des points nécessaires pour être admissible et, sur cette base, arrête la liste des candidats admis à se présenter aux épreuves d'admission. Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat de la liste d'admissibilité.	
Examen professionnel d'accès au grade d'Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe	Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C de la fonction publique territoriale Article 12-1 L'avancement à partir d'un grade situé en échelle de rémunération C1 dans un grade situé en échelle de rémunération C2 s'opère selon les modalités suivantes : 1° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après avis de la commission administrative paritaire, après une sélection par la voie d'un examen professionnel ouvert aux agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins trois ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C doté de la même échelle de rémunération,	L'examen professionnel comporte les épreuves suivantes : <u>1° Une épreuve écrite</u> à caractère professionnel portant sur les missions incombant aux membres du cadre d'emplois. Cette épreuve consiste, à partir de documents succincts remis au candidat, en trois à cinq questions appelant des réponses brèves ou sous forme de tableaux et destinées à vérifier les capacités de compréhension du candidat et son aptitude à retranscrire les idées principales des documents (durée : une heure trente ; coefficient 2). Cette épreuve écrite est anonyme et fait l'objet d'une double correction. Sont autorisés à se présenter à l'épreuve orale les candidats ayant obtenu une note égale ou supérieure à 5 sur 20 à l'épreuve écrite ; <u>2° Un entretien</u> destiné à permettre d'apprécier l'expérience professionnelle du candidat, sa motivation et son aptitude à exercer les missions qui lui seront confiées. Cet entretien débute par une présentation par le candidat de son expérience professionnelle sur la base d'un document retraçant son parcours professionnel, suivie d'une conversation. Ce document, établi conformément au modèle fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités locales, est fourni par le candidat au moment de son inscription et remis au jury préalablement à cette épreuve (durée : quinze minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 3). Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20. Chaque note est multipliée par le coefficient correspondant. Un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne de ses notes est inférieure à 10 sur 20.	

	ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ; 2° Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, après avis de la commission administrative paritaire, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5e échelon et comptant au moins huit ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C ; 3° Soit par combinaison des modalités définies au 1° et au 2°. Les modalités d'organisation et la nature des épreuves de l'examen professionnel mentionné au 1° sont fixées par décret.	
--	--	--

Tableau récapitulatif des prochaines sessions organisées par les centres de gestion franciliens

FILIÈRE ANIMATION 			
Cat.	Intitulé	Session	Type
C	Adjoint d'animation principal de 2ème classe	2018	examen avancement de grade
B	Animateur principal de 1ère classe	2018	examen avancement de grade
B	Animateur principal de 2ème classe	2018	examen avancement de grade
B	Animateur principal de 2ème classe	2018	examen promotion interne

b - La situation actuelle en catégorie B

Références statutaires

- Décret n°2011 - 558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux
- Décret n° 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux
- Décret n° 2011-560 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu au II de l'article 16 du décret n° 2011-558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux
- Décret n° 2011-561 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu à l'article 10 du décret n° 2011-558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux
- Décret n° 2011-562 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel prévu au III de l'article 16 du décret n° 2011-558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux

Missions

- I - Les membres du cadre d'emplois des animateurs territoriaux coordonnent et mettent en œuvre des activités d'animation. Ils peuvent encadrer des adjoints d'animation.
- Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, de la cohésion sociale, du développement rural et de la politique du développement social urbain. Ils peuvent participer à la mise en place de mesures d'insertion.
- Ils interviennent également au sein de structures d'accueil ou d'hébergement, ainsi que dans l'organisation d'activités de loisirs.
- II - Les titulaires des grades d'animateur principal de 2^{ème} classe et d'animateur principal de 1ère classe ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés au I, correspondent à un niveau particulier d'expertise. Ils peuvent concevoir et coordonner des projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs, encadrer une équipe d'animation, être adjoints au responsable de service, participer à la conception du projet d'animation de la collectivité locale et à la coordination d'une ou plusieurs structures d'animation. Ils peuvent être chargés de l'animation de réseaux dans les domaines sociaux, culturels ou d'activités de loisirs. Ils peuvent également conduire des actions de formation.

**Accès au cadre d'emplois d'ANIMATEUR TERRITORIAL
(Catégorie B)**

Type d'opération	Conditions d'accès	Nature des épreuves	Observation
Accès au grade d'Animateur : - <i>Liste d'aptitude</i> au choix adjoints d'animation principaux de 2^{ème} ou de 1^{ère} classe comptant 10 ans au moins de services effectifs dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois d'adjoint d'animation. - Ou par concours	<u>Le concours externe sur titre avec épreuves</u> ouvert pour 30% au moins des postes à pourvoir, aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme professionnel, délivré au nom de l'Etat et inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, classé au moins au niveau IV délivré dans les domaines correspondant aux missions confiées aux membres du cadre d'emplois telles que définies à l'article 2 ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé.	Le concours externe sur titres comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission. <u>L'épreuve d'admissibilité</u> consiste à répondre à un ensemble de questions, dont le nombre est compris entre trois et cinq, à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales, permettant d'apprécier les capacités du candidat à analyser et à présenter des informations de manière organisée (durée : trois heures ; coefficient 1). <u>L'épreuve d'admission</u> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel permettant au jury d'apprécier sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).	
	<u>Le concours interne</u> Concours ouvert pour au plus 50% des postes à pourvoir. <i>Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre des places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre de places aux concours externe, interne et au troisième concours dans la limite de 25% de la totalité des places offertes à ces concours ou sur une place au moins.</i>	Le concours interne comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission. <u>L'épreuve d'admissibilité</u> consiste en la rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales, permettant d'apprécier les capacités du candidat à analyser une situation en relation avec les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : trois heures ; coefficient 1). <u>L'épreuve d'admission</u> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle et permettant au jury d'apprécier sa motivation et son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).	
	<u>Troisième concours</u> <u>concours sur épreuves</u>, ouvert pour 20% des postes à pourvoir.	Le troisième concours comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission. <u>L'épreuve d'admissibilité</u> consiste en la rédaction d'une note à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-	

	<i>Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre des places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre de places aux concours externe, interne et au troisième concours dans la limite de 25% de la totalité des places offertes à ces concours ou sur une place au moins.</i>	éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales, permettant d'apprécier la capacité du candidat à analyser une situation en relation avec les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois (durée : trois heures ; coefficient 1). <u>L'épreuve d'admission</u> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle et permettant au jury d'apprécier sa motivation, son aptitude à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ainsi que sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler (durée vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1). Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20. Chaque note est multipliée par le coefficient correspondant. Les épreuves écrites sont anonymes et font l'objet d'une double correction. Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.	
Accès au grade d'Animateur principal de 2^{ème} classe - Avancement des animateurs comptant 3 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B et 1 ans au moins dans le 4^{ème} échelon d'animateur + examen professionnel. - Ou 5 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B et avoir atteint le 7^{ème} échelon d'animateur - Concours	<u>Le concours externe</u> est un concours sur titre avec épreuves ouvert pour 50% au moins des postes à pourvoir aux candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme professionnel, délivré au nom de l'Etat et inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, classé au moins au niveau III, délivré dans les domaines correspondant aux missions confiées aux membres du cadre d'emplois telles que définies à l'article 2 ou d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé.	Le concours externe sur titres comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission. <u>L'épreuve d'admissibilité</u> consiste en la rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales assorti de propositions opérationnelles (durée : trois heures ; coefficient 1). <u>L'épreuve d'admission</u> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur sa formation et son projet professionnel et permettant au jury d'apprécier ses connaissances en matière d'animation sociale, socio-éducative ou culturelle, sa motivation à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois et son aptitude à l'encadrement (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).	
	<u>Le concours interne</u> est un concours sur épreuves, ouvert pour au plus 30% des postes à pourvoir. <i>Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre des places offertes à ce concours, le jury peut modifier le</i>	Le concours interne comporte deux épreuves d'admissibilité et une épreuve d'admission. Les épreuves d'admissibilité comprennent : 1° La rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales, assorti de propositions opérationnelles (durée : trois heures ; coefficient 1) ; 2° Des réponses à des questions portant sur l'animation sociale,	

	<i>nombre de places aux concours externe, interne et au troisième concours dans la limite de 25% de la totalité des places offertes à ces concours, ou sur une place au moins.</i>	socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales permettant d'apprécier les connaissances professionnelles du candidat (durée : trois heures ; coefficient 1). L'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle et permettant au jury d'apprécier ses connaissances, sa motivation à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois et son aptitude à l'encadrement (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).	
	<u>Le troisième concours</u> est un concours sur épreuves, ouvert pour au plus 20% des postes à pourvoir. Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre des places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre de places aux concours externe, interne et au troisième concours dans la limite de 25% de la totalité des places offertes à ces concours, ou sur une place au moins.	Le troisième concours comporte deux épreuves d'admissibilité et une épreuve d'admission. Les épreuves d'admissibilité comprennent : 1° La rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales, assorti de propositions opérationnelles (durée : trois heures ; coefficient 1) ; 2° Des réponses à des questions portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales permettant d'apprécier les connaissances professionnelles du candidat (durée : trois heures ; coefficient 1). L'épreuve d'admission consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle et permettant au jury d'apprécier ses connaissances, sa capacité à s'intégrer dans l'environnement professionnel au sein duquel il est appelé à travailler, sa motivation à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois et son aptitude à l'encadrement (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1). Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20. Chaque note est multipliée par le coefficient correspondant. Les épreuves écrites sont anonymes et font l'objet d'une double correction. Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une des épreuves d'admissibilité entraîne l'élimination du candidat.	
Examens professionnels d'accès au grade d'Animateur principal de 2^{ème} classe	Examen professionnel ouvert aux fonctionnaires relevant du cadre d'emplois : - des adjoints territoriaux d'animation titulaires des grades d'adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe -et d'adjoint d'animation principal de	<u>Cet examen professionnel comporte une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission :</u> <u>L'épreuve d'admissibilité</u> consiste en la rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales, assorti de propositions opérationnelles (durée : trois heures ; coefficient 1).	

	2 ^{ème} classe, comptant au moins douze ans de services effectifs en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont cinq années au moins dans le cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation.	<u>L'épreuve d'admission</u> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle ; elle se poursuit par des questions permettant d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat ainsi que sa motivation à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois et son aptitude à l'encadrement (durée : vingt minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé ; coefficient 2).	
	Examen professionnel ouvert aux fonctionnaires ayant au moins atteint le 4 ^{ème} échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	<u>Cet examen professionnel comme une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission :</u> <u>L'épreuve écrite</u> consiste en la rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales assorti de propositions opérationnelles (durée : 3 heures ; coefficient 1). <u>L'épreuve orale</u> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle ; elle se poursuit par des questions permettant d'apprécier les connaissances professionnelles du candidat ainsi que sa motivation et son aptitude à exercer des missions d'encadrement (durée : 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).	
Accès au grade d'Animateur principal de 1^{ère} classe - <i>Avancement des animateurs principaux de 2^{ème} classe comptant 3 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B et 2 ans et avoir atteint le 6^{ème} échelon d'animateur principal de 2^{ème} classe + examen professionnel.</i> - <i>Ou 5 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B et avoir atteint le 7^{ème} échelon d'animateur principal de 2^{ème} classe.</i>	Examen professionnel ouvert aux fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5 ^{ème} échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.	<u>Cet examen professionnel comme une épreuve d'admissibilité et une épreuve d'admission :</u> <u>L'épreuve écrite</u> consiste en la rédaction d'un rapport à partir des éléments d'un dossier portant sur l'animation sociale, socio-éducative ou culturelle dans les collectivités territoriales assorti de propositions opérationnelles (durée : trois heures ; coefficient 1). <u>L'épreuve orale</u> consiste en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience et se poursuivant par des questions permettant d'apprécier ses connaissances professionnelles, ses capacités d'analyse et de réflexion ainsi que sa motivation et son aptitude à exercer des missions d'encadrement (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 2). Pour ces trois examens professionnels : Il est attribué à chaque épreuve une note de 0 à 20. Chaque note est multipliée par le coefficient correspondant. Peuvent seuls être autorisés à se présenter à l'épreuve d'admission les candidats déclarés admissibles par le jury. Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'épreuve d'admissibilité ou à l'épreuve d'admission entraîne l'élimination du candidat. Un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne des notes obtenues est inférieure à 10 sur 20.	

c – La création d'un cadre d'emplois de catégorie A au sein de la filière animation

Ainsi qu'il est ressorti des préconisations du rapport de mai 2016 consacré à la filière animation et adopté à l'unanimité des membres du CSFPT, la création d'un cadre d'emplois de catégorie A apparaît comme une solution permettant aux agents de cette filière de bénéficier d'un projet de carrière abouti, ce qui parachèverait la structuration de cette filière commencée il y a près de vingt ans.

Aujourd'hui, c'est le cadre d'emplois des attachés territoriaux, spécialité animation, qui est cité comme référence de catégorie A pour la filière animation. Or, le cadre d'emplois des attachés territoriaux relève pleinement de la filière administrative, soit une filière généraliste, ce qui ne peut valoriser le caractère particulier des professions exercées par les agents exerçant leurs missions dans le domaine de l'animation, d'autant que la spécialité animation, si elle apparaît lors de l'organisation des concours pour le recrutement des attachés territoriaux, n'apparaît plus ensuite dans le déroulement de carrière des agents, notamment dans les grades supérieurs.

La création d'un cadre d'emplois de catégorie A au sein de la filière animation, lui-même subdivisé en trois grades, permettrait ainsi un alignement sur la structuration de la filière administrative, tout en reconnaissant les spécificités professionnelles propres à la filière animation.

Ainsi, à l'instar de la filière administrative, un cadre d'emplois de catégorie A dénommé, par exemple, **ATTACHE D'ANIMATION**, pourrait se subdiviser en trois grades distincts :

Attaché d'animation,

Attaché d'animation principal,

Attaché d'animation hors classe.

Proposition de création d'un cadre d'emplois catégorie A Attaché d'animation

TYPE D'OPERATION	CONDITIONS D'ACCES	NATURE DES EPREUVES : <i>Les épreuves des concours pourraient s'inspirer de celles existant actuellement des concours pour le recrutement dans le garde d'attaché territorial, spécialité animation</i>	OBSERVATIONS
Accès au grade d'Attaché d'animation	- Promotion interne classique depuis le cadre d'emplois des animateurs territoriaux		
	- Concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme homologué au moins au niveau II et portant sur le domaine de l'animation.	<u>Les épreuves d'admissibilité comprennent :</u> 1° Pour l'ensemble des spécialités, une composition portant sur un sujet d'ordre général relatif à la place et au rôle des collectivités territoriales dans les problématiques locales (démocratie, société, économie, emploi, éducation/formation, santé, culture, urbanisme et aménagement, relations extérieures...). Cette épreuve doit permettre au jury d'apprécier, outre les qualités rédactionnelles des candidats, leur ouverture au monde, leur aptitude au questionnement, à l'analyse et à l'argumentation ainsi que leur capacité à se projeter dans leur futur environnement professionnel (durée : quatre heures ; coefficient 3) ; 2° La rédaction d'une note ayant pour objet de vérifier : - Pour les candidats ayant choisi la spécialité animation, l'aptitude à l'analyse d'un dossier relatif au secteur de l'animation dans une collectivité territoriale (durée : quatre heures ; coefficient 4).	
	- Concours interne , ouvert aux fonctionnaires et agents publics justifiant d'au moins quatre années de services publics au 1 ^{er} janvier de l'année du concours	<u>L'épreuve d'admissibilité consiste en :</u> - Pour les candidats ayant choisi la spécialité animation : La rédaction, à l'aide des éléments d'un dossier relatif au secteur de l'animation dans une collectivité territoriale, d'un rapport faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à son aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général et à ses capacités rédactionnelles, afin de dégager des solutions opérationnelles appropriées (durée : quatre heures ; coefficient 4).	
	- Troisième concours ouvert aux candidats justifiant d'une expérience d'au moins quatre années dans le secteur privé ou d'un mandat d'une assemblée territoriale élue pendant au moins quatre années ou de fonctions de responsable d'association pendant au moins quatre années.	<u>L'épreuve d'admissibilité du troisième concours consiste en :</u> - Pour les candidats ayant choisi la spécialité animation : La rédaction, à partir des éléments d'un dossier relatif au secteur de l'animation dans une collectivité territoriale, d'un rapport faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à son aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général et à ses capacités rédactionnelles, afin de dégager des solutions opérationnelles appropriées (durée : quatre heures ; coefficient 4).	

Accès au grade d'Attaché d'animation principal	- Promotion interne au choix pour les attachés d'animation qui justifient au 1 ^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de trois ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et ont atteint le 5 ^{ème} échelon du grade de attaché d'animation.		
	- Examen professionnel pour les attachés d'animation qui justifient au 1 ^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est dressé le tableau d'avancement d'une durée de trois ans de services effectifs dans un cadre d'emplois, corps ou emploi de catégorie A ou de même niveau et ont atteint le 5 ^{ème} échelon du grade de attaché d'animation.	<u>L'examen professionnel d'accès</u> au grade d'attaché principal comporte deux épreuves dont les sujets sont choisis par le jury d'examen. Ces épreuves sont les suivantes : 1° Une <u>épreuve écrite d'admissibilité</u>, consistant en la rédaction d'une note, à partir d'un dossier de mise en situation professionnelle, ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse et la capacité à proposer des solutions opérationnelles argumentées (durée : quatre heures ; coefficient 1) ; 2° Une <u>épreuve orale d'admission</u>, consistant en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. L'entretien vise ensuite à apprécier les aptitudes de l'intéressé, en particulier en matière d'encadrement, ses connaissances administratives générales, notamment sur le fonctionnement et les activités des collectivités territoriales, ainsi que sa motivation à exercer les fonctions généralement assumées par les attachés territoriaux principaux (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1). Peuvent seuls être autorisés à se présenter à l'épreuve d'admission les candidats déclarés admissibles par le jury. Il est attribué à chaque épreuve une note variant de 0 à 20. Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'une de ces épreuves entraîne l'élimination du candidat. Un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20.	
Accès au grade d'Attaché d'animation hors classe	- Promotion interne au choix.		

2 – La formation professionnelle des agents de la filière animation

Pour rappel, suite au rapport précité voté à l'unanimité des membres du CSFPT en mai 2016, quatre préconisations avaient trait à la formation professionnelle des agents de la filière animation, à savoir :

1. Prévoir un cadre réglementaire qui doit rendre obligatoire l'obtention des diplômes professionnels de l'animation socioculturelle (BAPAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS) pour professionnaliser l'action éducative notamment dans le cadre des Accueils Collectifs de Mineurs (ACM).
2. Déterminer des mesures incitatives dans le cadre des plans de formation pour garantir la formation des animateurs.
3. Prévoir une formation au premier grade dans le parcours professionnel pour le passage du concours.
4. Créer les conditions statutaires favorisant le reclassement dans un autre emploi.

Les trois premières préconisations concernent particulièrement la formation, la dernière faisant le lien avec un autre domaine que le CSFPT doit examiner prochainement, le reclassement et la reconversion professionnels.

a - La situation des cadres d'emplois

Quelques chiffres émanant du rapport précité – et datant du 31 décembre 2012 - pour rappel :

- 12816 animateurs
- 68408 adjoints d'animation.
- la part des titulaires est de 60,4%.
- Taux de féminisation de la filière de 71%.
- Filière jeune, les plus de 55 ans représentant 5,8% des agents.

Selon l'observatoire de l'emploi territorial du CNFPT (cf. : Figure n°1) dans son rapport datant quant à lui de 2009, la filière animation est parmi celles qui comptent le taux le plus important d'emplois précaires.

Elle comprend un taux moyen de féminisation de plus de 70% en C, 30% en B, et n'a pas de cadre d'emplois de catégorie A (cf. les propositions faites en ce sens dans la sous-partie précédente).

A défaut de promotion interne, pour accéder au cadre d'emplois de catégorie A, les animateurs territoriaux sont contraints de passer le concours d'attaché, spécialité animation de la filière administrative, dont le taux de lauréats est très faible - 0,3% - avec des chances très minimes voire nulles d'être nommés par les employeurs.

En catégorie C, 80 % des titulaires y sont bloqués et les perspectives de déroulement de carrière sont, elles aussi, réduites voire inexistantes.

Ces agents font office de « faisant- fonction » puisqu'ils assument des missions de catégorie B ou A sans pour autant être nommés au grade correspondant à ces mêmes missions.

Concernant les demandes de formation, ces agents se voient souvent refuser leur demande de formation, notamment pour des raisons de coût et d'organisation.

Enfin, parmi les agents qui parviennent, malgré ces obstacles, à financer eux-mêmes leur formation, ces derniers ne sont malgré tout pas nommés par leur employeur aux grades supérieurs.

b - Les diplômes professionnels du secteur de l'animation

Depuis la création de la filière en 1997, de nouveaux diplômes professionnels allant du niveau V au niveau I selon le Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ont vu le jour.

Ces diplômes professionnels sont dispensés par les fédérations de l'éducation populaire ou par le cursus universitaire et sont les suivants :

Dispensés par les fédérations de l'éducation populaire :

- BAPAAT (niveau V)
- BPJEPS (niveau IV)
- DEJEPS (niveau III)

Dispensés par les départements carrières sociales des universités de France :

- DUT Carrières sociales (niveau III).
- DESJEPS (niveau II)
- Master de l'ingénierie territoriale de l'animation (niveau I) (cf. : figure n° 2)

Les enjeux de la reconnaissance des qualifications :

Les animateurs territoriaux sont soumis au respect des règles statutaires mais également aux lois qui régissent le Code de la famille et de l'action sociale dans le cadre des Accueils Collectifs de Mineurs (ACM).

C'est la raison pour laquelle ces derniers doivent, pour exercer, être titulaires d'un brevet d'aptitude, tel que le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur ou de directeur (BAFA ou BAFD) qui ne sont pas des diplômes professionnels mais bien des brevets d'aptitude.

Compte tenu des enjeux d'attractivité et de crédibilité des métiers de l'animation présentés dans le rapport de mai 2016, il y a donc nécessité d'obtenir la reconnaissance statutaire des diplômes professionnels de l'animation socioculturelle.

Pourtant, le BAFA et le BAFD (brevets non professionnels) demeurent les uniques références, à la fois sur le plan réglementaire (taux d'encadrement des mineurs âgés de 3 à 11 ans en ALSH) que sur le plan des pratiques de recrutement.

Cette erreur d'appréciation concernant la qualification est un véritable frein à la professionnalisation des animateurs.

Cette confusion s'explique par le recours aux animateurs saisonniers et occasionnels qui peut être un besoin mais pas une finalité en soi. En effet, ces jeunes qui sont, pour la plupart, des étudiants à la recherche d'un emploi occasionnel, travaillent aux côtés des animateurs professionnels, ce qui conduit irrémédiablement à une intervention inégale pour une pratique technique souvent perçue comme une garde d'enfant peu qualitative en termes de pédagogie et d'éducation.

Ce facteur de fragilisation de la profession, ainsi mal reconnue, a pour effet de maintenir dans la précarité un grand nombre d'animateurs contractuels de droit public.

Ils répondent, quant à eux, à des besoins pérennes et font l'objet d'emplois permanents dans la fonction publique territoriale, sans jamais pouvoir obtenir une qualification professionnelle de niveau V et plus correspondant à leurs missions.

Il convient également d'ajouter que ces animateurs, contractuels de droit public au taux d'emploi souvent incomplet, répondent à des besoins permanents et doivent, par conséquent, pouvoir faire l'objet d'emplois permanents dans la fonction publique territoriale.

☛ **Pour ces professionnels de l'animation, la référence aux brevets non professionnels doit laisser la place aux diplômes professionnels en tant que référence réglementaire.**

c - Les formations qualifiantes

☛ **Il convient, par ailleurs, de déterminer des mesures incitatives dans le cadre des plans de formation pour garantir la formation des animateurs.**

Les enveloppes d'heures des formations dispensées par le système universitaire ou par les fédérations de l'éducation populaire sont différentes, mais la plupart de ces modules de formation sont composés d'unités de formation capitalisables (cf. : Figure 3)

Suite à la validation de ces unités de formation (UF), le candidat rédigera un bilan de formation qu'il devra défendre face à un jury pour obtenir son diplôme.

Ces UF ne sont, bien sûr, pas qualifiantes mais font bien partie d'un ensemble permettant la validation du diplôme.

Il peut être envisagé que celles-ci soient dispensées individuellement par le CNFPT en direction des adjoints d'animation et des animateurs bloqués dans leur déroulement de carrière en leur permettant, ainsi, de pouvoir se qualifier tout en restant en poste. Cela répond pleinement à la définition de la formation tout au long de la vie.

Cette piste d'accès à la qualification permettrait à de nombreux animateurs qui assurent des fonctions de direction, (tout en étant maintenus dans les grades d'exécution en catégorie C, rappelons-le) d'accéder aux qualifications du grade correspondant réellement à leurs missions.

Ainsi, les agents pourront passer l'examen professionnel ou le concours correspondant.

Sur le même principe qu'une VAE, les agents en poste auraient, ainsi, la possibilité de faire valider leur expérience professionnelle via l'obtention de certaines UF déjà acquises par l'agent.

Ces formations, pourraient faire l'objet d'un conventionnement multipartite entre le CNFPT, l'employeur et l'organisme de formation éventuellement désigné pour l'accompagnement de l'agent à l'obtention du diplôme, soit la même démarche qui a actuellement cours concernant la procédure de VAE.

Lors de leur audition, les représentants du CNFPT ont donné des éléments sur le taux assez bas des plans de formation qui leurs sont adressés par les collectivités. Pour rappel, le CNFPT a souligné que 15 à 20 % seulement des collectivités lui ont adressé leur plan de formation. L'établissement a également expliqué ne pas avoir de vision globale de ces plans de formation, bien qu'ayant une démarche d'approche globale sur les plans de formation auprès des Collectivités.

Par conséquent, le CNFPT ne peut pas parler de mesures incitatives orientées « métier » actuellement au niveau des plans de formation (quelle que soit la filière), mais il peut apporter des réponses orientées en fonction des besoins exprimés.

Ainsi, le CNFPT peut formuler des préconisations plutôt que des mesures incitatives :

1. Mieux communiquer sur l'existant ;
2. Valoriser et promouvoir les nouveaux moyens de formation, d'information et de coopération ;
3. Miser sur une logistique particulière et plus ciblée ;
4. Développer l'accompagnement à la VAE pour accéder au diplôme ;
5. Communiquer davantage auprès des animateurs sans diplôme sur la REP pour accéder aux concours ;
6. Imaginer de nouveaux dispositifs partenariaux (entre collectivités territoriales, CNFPT et acteurs locaux en charge de l'emploi).

Au regard des éléments apportés lors de cette audition, il semblerait que les préconisations ici formulées, pourraient constituer une partie des réponses aux préoccupations du CNFPT et permettraient non seulement la qualification des agents de la filière animation mais également celle des agents des autres filières.

☞ **Ce n'est pas la première fois que le CSFPT pointe du doigt l'insuffisance du respect de l'obligation légale de formalisation, par les collectivités locales, d'un plan de formation (cf. notamment le rapport sur la formation professionnelle, voté à l'unanimité des membres du CSFPT le 1^{er} mars 2017). Or, les plans de formation sont essentiels pour la prise en compte des besoins de formation des agents publics territoriaux.**

d - La préparation aux concours

☞ **Prévoir une formation au premier grade dans le parcours professionnel pour le passage du concours.**

Les représentants du CNFPT ont pu confirmer devant les membres du CSFPT que des préparations aux concours existent pour l'accès au 2^{ème} grade d'adjoint d'animation.

Ils ont également précisé qu'il existe des préparations à l'examen professionnel permettant l'accès à ce même grade.

Certes, ces préparations existent, mais elles doivent être suffisantes en nombre et les employeurs doivent permettre leur accès aux agents désireux d'y participer.

L'ensemble de ces propositions contribuera à la résorption de la précarité des agents de la filière en facilitant un déroulement de carrière des agents de cette filière, ainsi que leur nomination aux grades correspondants réellement aux missions qui leur incombent.

Eléments statistiques et réglementaires

Education et animation

Figure n°1 Grade	Effectifs estimés	Taux de féminisation	%des plus de 50 ans	% des titulaires
Animateur de loisirs	106 030	71,5	11,3	32,9
Agent d'accompagnement de l'enfance	84 090	97,0	36,1	76,4
Assistant d'accueil petite enfance	69 995	97,6	29,3	69,5
Animateur de relais assistantes maternelles	13 085	97,7	48,8	12,5
Educateur de jeunes enfants	12 560	94,0	17,6	83,8
Responsable de structure d'accueil petite enfance	4 625	98,2	31,8	88,3
Responsable de centre de loisirs	4 470	64,3	10,0	76,4
Coordonnateur enfance - jeunesse - éducation	3 490	68,9	24,3	71,1
Directeur enfance - jeunesse - éducation	2 480	66,5	30,0	79,4
Directeur d'équipement socioculturel	330	35,4	47,9	69,7

Figure n° 2

MINISTÈRE DES SPORTS, DE LA JEUNESSE, DE L'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE LA VIE ASSOCIATIVE		NIVEAUX	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
DIPLÔMES NON-PROFESSIONNELS	DIPLÔMES PROFESSIONNELS		
BAFA [Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur] & BAFD [Brevet d'Aptitude à la Fonction de Directeur]	DESJEPS [Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport]	1	MASTERS PROFESSIONNELS [dont « Spécialité Ingénierie de l'Animation Territoriale »]
	DEJEPS [Diplôme d'État de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport]	2	LICENCES PROFESSIONNELLES [dont « Spécialité Intervention Sociale »]
	BPJEPS [Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport]	3	DUT Carrières Sociales option Animation Sociale et Socioculturelle
	BAPAAT [Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien]	4	
		5	

Figure n°3

Le décret n°2016-527 du 27 avril 2016 réforme le brevet professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation populaire et du Sport (BPJEPS) redéfinit les nouvelles modalités d'organisation du diplôme, qui entreront en vigueur à compter du 1er septembre 2016.

Deux spécialités :

À partir du 1^{er} septembre 2016, le BPJEPS ne sera délivré qu'au titre de deux spécialités (contre 28 aujourd'hui) :

- la spécialité «animateur»,
- la spécialité «éducateur sportif» organisée en mention disciplinaire, pluridisciplinaire ou liée à un champ particulier.

Chaque mention est créée après avis de la commission professionnelle consultative des métiers du sport et de l'animation :

- soit par un arrêté du ministre chargé des Sports,
- soit par un arrêté des ministres chargés de la Jeunesse et des Sports,
- soit, dans le cas de la création commune d'une mention, par un arrêté des ministres intéressés.

Dans le cas d'une mention pluridisciplinaire, le diplôme peut être délivré au titre d'une option.

4 unités capitalisables au lieu de 10 :

Le texte réduit le nombre d'Unités Capitalisables (UC) de 10 à 4 dont 2 sont transversales, quelle que soit la spécialité.

Le Brevet professionnel est obtenu par capitalisation de 4 unités (UC), définies par les compétences professionnelles et les objectifs intermédiaires (OI) de premier rang suivants :

Deux unités transversales, quelle que soit la spécialité :

- UC1 : Encadrer tout public dans tout lieu et toute structure
 - OI 1-1 : Communiquer dans les situations de la vie professionnelle
 - OI 1-2 : Prendre en compte les caractéristiques des publics dans leurs environnements dans une démarche d'éducation à la citoyenneté
 - OI 1-3 : Contribuer au fonctionnement d'une structure
- UC2 : Mettre en œuvre un projet d'animation s'inscrivant dans le projet de la structure
 - OI 2-1 : Concevoir un projet d'animation
 - OI 2-2 : Conduire un projet d'animation
 - OI 2-3 : Évaluer un projet d'animation

Deux unités spécifiques à la mention, l'une d'entre elles étant spécifique à une éventuelle option :

- UC3 : Conduire une séance, un cycle d'animation ou d'apprentissage dans le champ de la mention
 - OI 3-1 : Concevoir la séance, le cycle d'animation ou d'apprentissage
 - OI 3-2 : Conduire la séance, le cycle d'animation ou d'apprentissage
 - OI 3-3 : Évaluer la séance, le cycle d'animation ou d'apprentissage
- UC4 : Mobiliser les techniques de la mention ou de l'option pour mettre en œuvre une séance, un cycle d'animation ou d'apprentissage
 - OI 4-1 : Conduire une séance ou un cycle en utilisant les techniques de la mention ou de l'option

- OI 4-2 : Maîtriser et faire appliquer les règlements de la mention ou de l'option
- OI 4-3 : Garantir des conditions de pratique en sécurité

Les modalités de l'évaluation certificative

L'examen composé d'épreuves ponctuelles sera supprimé. Le texte remplace les unités capitalisables complémentaires et les certificats de spécialisation par des certificats complémentaires, qui attestent de compétences professionnelles répondant à un besoin spécifique et respectant les mêmes exigences que celles fixées pour le diplôme. Ces certificats complémentaires pourront être associés au BPJEPS et délivrés dans les mêmes conditions que celles qui figurent dans le diplôme.

Les situations d'évaluation certificative, au nombre de deux, doivent comporter :

- *La production d'un document écrit personnel suivi d'un entretien.*

Pour valider les unités capitalisables 1 et 2, les candidats devront produire un **document écrit personnel** explicitant la conception, la mise en œuvre et la réalisation d'un projet d'animation dans la structure d'alternance pédagogique.

Document sur la base duquel sera conduit un entretien afin de vérifier l'acquisition de leurs compétences.

- *Une ou deux épreuves dont l'une au moins consiste en une mise en situation professionnelle.*

Si le candidat ne valide pas une unité, il pourra de nouveau la présenter lors d'une seconde session d'évaluation au cours de la session de formation

Formation

Les candidats devront suivre une formation d'une durée minimale de **900 heures dont 600 heures en centre**. Le parcours à l'entrée en formation, est défini par l'organisme de formation à l'issue du positionnement. Celui-ci pourra permettre d'individualiser les parcours de formation par des contenus et des durées adaptés.

Dispositions transitoires

- Le titulaire de l'une des spécialités du BPJEPS existantes avant l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions obtiendra de droit les nouvelles unités capitalisables 1 et 2 du diplôme.
- Le titulaire d'au moins trois des quatre UC transversales actuelles (UC 1, UC 2, UC 3, UC 4), quel qu'en soit le mode d'acquisition, obtiendra de droit les UC 1 et UC 2 du nouveau BPJEPS.
- Le titulaire d'au moins trois des six unités capitalisables de l'actuel diplôme (UC 5, UC 6, UC 7, UC 8, UC 9 et UC 10), en état de validité et quel qu'en soit le mode d'acquisition, pourra obtenir, lorsque l'arrêté définissant les mentions de la spécialité "éducateur sportif" le prévoit, une ou les deux unités capitalisables spécifiques de la mention (UC 3 et UC 4). Pour ce faire, il devra adresser une demande, accompagnée d'un dossier relatif à son expérience et à ses qualifications, au directeur régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale, qui lui délivrera alors une ou les deux unités capitalisables, sur proposition du jury de mention.

Pour plus d'infos, consultez les textes de référence :

- [Décret n° 2016 – 527 du 27 avril 2016 relatif au BPJEPS](#)
- [Arrêté du 27 avril 2016 portant création de la spécialité "animation" du BPJEPS](#)

Sources Agnès ZIMA Le Journal de l'animation

Les Unités Capitalisables communes au DEJEPS :

La formation se décompose en 4 UC ou Unités capitalisables :

2 UC transversales communes à tous les DESJEPS :

UC1 : construire la stratégie d'une organisation du secteur

UC2 : Gérer les ressources humaines et financières de l'organisation du secteur

1 UC de spécialité (animation socio-éducative ou culturelle) :

UC3 : Diriger un projet de développement

1 UC de mention (direction de structure et de projet) :

UC4 : Organiser la sécurité dans le champ d'activité

Le DEJEPS est délivré par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale ou DRJSCS via l'obtention des 4UC ou Unités Capitalisables. Le diplôme s'obtient après la validation d'épreuves certificatives placées sous l'autorité du jury régional.

Elle précise notamment que le titulaire de cette mention est compétent pour :

- Piloter la mise en œuvre de projets d'animation dans le cadre des valeurs de l'éducation populaire ;
- Soutenir le travail de l'équipe ;
- Organiser le travail partenarial ;
- Mettre en œuvre des démarches participatives d'éducation populaire ;
- Accompagner l'implication des bénévoles ;
- Organiser la mobilisation des moyens ;
- Conduire des interventions de formation au sein de son équipe.

8068

II – Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM)

Tout comme les agents de la filière animation, les agents spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ont été impactés dans leurs missions par la mise en place de la réforme des rythmes scolaires de 2013-2014. A ce titre, deux décrets sont venus récemment modifier le statut et le déroulement de carrière des membres de ce cadre d'emplois :

- ☞ Décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 portant diverses dispositions statutaires relatives aux agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- ☞ Décret n° 2018-153 du 1^{er} mars 2018 modifiant le décret no 2004-248 du 18 mars 2004 fixant les conditions d'accès et les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des agents de maîtrise territoriaux et le décret no 2011-559 du 20 mai 2011 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des animateurs territoriaux.

Les fonctions qui leur sont aujourd'hui dévolues ont ainsi évolué, ainsi qu'il a été consigné dans les rapports de juillet 2014 – sur la réforme des rythmes scolaires – et de février 2017 – sur ce cadre d'emplois.

Plusieurs préconisations ont émergé de ce dernier document, concernant les ATSEM :

Celles portant sur les **modalités de recrutement dans ce cadre d'emplois** :

- Augmenter la fréquence du concours d'ATSEM.
- Organiser le concours d'ATSEM le même jour dans tous les centres de gestion et conduire une étude d'évaluation pour en mesurer l'efficacité.
- Rétablir une épreuve d'admissibilité afin de permettre une meilleure sélection des candidats.
- Modifier de manière transitoire la quotité des postes à pourvoir : pour le concours externe 30%, pour le concours interne 60%.
- Créer les conditions favorables pour la préparation aux concours de catégorie B ;
-

Et celles relatives aux **modalités de formation des ATSEM** :

- Prendre en compte dans le référentiel de formation et le référentiel de compétences du CAP Petite enfance l'évolution des missions des ATSEM notamment en matière d'autonomie pédagogique et d'encadrement de groupes d'enfants.
- Renforcer les formations de préparation à la VAE.
- Renforcer la formation de préparation au concours.
- Augmenter la durée obligatoire de la formation de professionnalisation au premier emploi à 5 jours.
- Créer les conditions pour permettre une participation réelle des ATSEM aux actions de formation.
- Développer les actions de formations communes entre les agents territoriaux et les enseignants.
- Renforcer les actions de formation dans les domaines des gestes et postures, la manipulation des produits chimiques et les risques infectieux.
- Former les adjoints techniques aux règles d'hygiène liées aux obligations réglementaires.

1 – Les modalités de recrutement des ATSEM

Il convient de souligner d'emblée que, concernant les deux premières préconisations du rapport de février 2017 - augmenter la fréquence du concours d'ATSEM et organiser le concours d'ATSEM le même jour dans tous les centres de gestion et conduire une étude d'évaluation pour en mesurer l'efficacité – un courrier a été adressé, dès les débuts de cette étude, au président de la Fédération des centres de gestion, afin d'attirer son attention sur ces éléments que le CSFPT avaient précédemment soulevés.

S'agissant là de modalités d'organisation, qui n'incombent qu'aux seuls organisateurs de ces concours, à savoir les centres de gestion, le CSFPT ne peut qu'émettre des recommandations, voire de souhaits, et les a donc adressés à l'association qui fédère l'ensemble des centres départementaux et interdépartementaux de gestion de la fonction publique territoriale.

Concernant les modalités d'accès et d'organisation de concours de recrutement des ATSEM, il convient, là aussi, de dresser un portrait de l'existant.

Afin de pourvoir les emplois au sein des écoles maternelles, les employeurs peuvent recruter des agents titulaires du grade d'ATSEM, des agents faisant fonction (autre grade + titulaire du CAP ou équivalent) ou des contractuels (titulaire du CAP ou équivalent).

1 – Devenir ATSEM : le concours

L'accès à ce cadre d'emplois requiert la réussite à un concours et une qualification spécifique (le CAP «Petite enfance» devenu CAP «Accompagnant éducatif Petite enfance»).

Trois concours distincts d'accès au grade des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles principaux de 2^{ème} classe sont organisés, en application des textes réglementaires régissant l'accès à ce cadre d'emplois, et notamment le décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ATSEM n° 92-850 du 28 août 1992 :

- ❖ **Externe** : sur titres avec 1 épreuve d'admissibilité et 1 épreuve d'admission
- ❖ **Interne** : sur ancienneté de services publics avec 1 épreuve d'admission
- ❖ **3^{ème} concours** : sur ancienneté dans le secteur privé, associatif ou en tant qu' élu local avec 1 épreuve d'admissibilité et 1 épreuve d'admission.

☞ **Le concours externe sur titres avec épreuves** est ouvert, pour 60% au moins des postes à pourvoir, aux candidats titulaires du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) petite enfance ou justifiant d'une qualification reconnue comme équivalente (demande d'équivalence de diplôme) dans les conditions fixées par le décret n°2007-196 du 13 février 2007 modifié.

Le diplôme : Pour la préparation du diplôme, plusieurs voies sont possibles : la voie scolaire, la voie de l'apprentissage, la formation tout au long de la vie professionnelle et la voie de l'enseignement à distance (CNED), ainsi que les GRETA.

➤ La validation des acquis de l'expérience professionnelle

Le rapport du CSFPT sur les ATSEM de février 2017 rappelle que : «La VAE est un outil qu'il convient également de développer dans le cadre de la reconnaissance des compétences des ATSEM recrutés en interne, ce qui leur permettra d'acquérir un diplôme en vue d'accéder à des responsabilités accrues, au travers notamment de concours spécifiques. En effet, ce dispositif redéfini par la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 permet, sur demande expresse émanant de la personne et de son employeur, d'obtenir, par dispense d'épreuves, tout ou partie d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle notamment de niveau V, en l'occurrence le CAP petite enfance. Il faut noter néanmoins que cette démarche implique des prérequis (écriture, rédaction...) qui font souvent défaut à des agents parfois illettrés ou ne maîtrisant pas toujours la langue française.»

Demande d'équivalence de diplôme : Un dispositif d'équivalence de diplôme a été ouvert par le décret n° 2007-196 du 13 février 2007 modifié. Sur justificatif d'un titre ou diplôme obtenu en France ou délivré dans un État autre que la France, d'un niveau similaire ou différent de celui requis, et, le cas échéant, avec une expérience professionnelle en complément ou en l'absence de tout diplôme, le candidat peut demander une équivalence de diplôme ou d'expérience (procédures R.E.D. et R.E.P.).

Comme pour tous les concours externes d'accès à la fonction publique territoriale – sauf pour l'accès aux professions réglementées - une dispense de diplôme peut être accordée à deux titres : élever ou avoir élevé effectivement trois enfants (pères et mères) et les sportifs de haut niveau valablement inscrits sur la liste idoine.

☞ **Le concours interne avec épreuve** est ouvert, pour 30% au plus des postes à pourvoir, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales des établissements publics qui en dépendent y compris ceux visés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, aux fonctionnaires et agents de l'Etat et des établissements publics qui en dépendent, aux militaires ainsi qu'aux agents en fonctions dans une organisation internationale intergouvernementale. Les candidats doivent justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours de deux années au moins de services publics effectifs effectuées auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel, compte non tenu des périodes de stage ou de formation dans une école ou un établissement ouvrant accès à un grade de la fonction publique.

☞ **Le troisième concours avec épreuve** est ouvert, pour 10% au plus sans être inférieur à 5% des postes à pourvoir, aux candidats justifiant de l'exercice pendant quatre ans au moins :

- Soit d'une ou plusieurs activités professionnelles privées, quelle qu'en soit la nature ;
- Soit d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ;
- Soit d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable, y compris bénévole, d'une association.

Les épreuves :

Le concours externe et le troisième concours comprennent une épreuve écrite d'admissibilité et une épreuve orale d'admission. Le concours interne comprend quant à lui, uniquement une épreuve orale d'admission.

Externe :

Admissibilité : Réponse à vingt questions à choix multiple portant sur des situations concrètes habituellement rencontrées par les membres du cadre d'emplois dans l'exercice de leurs fonctions (durée : quarante-cinq minutes - coefficient 1) ;

Admission : Entretien permettant d'apprécier l'aptitude du candidat et sa motivation à exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois ainsi que ses connaissances de l'environnement professionnel dans lequel il sera appelé à exercer ses fonctions (durée : 15 mn – coefficient 2).

Interne :

Admission : Entretien débutant par une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et des compétences qu'il a acquises à cette occasion, sur la base d'un document retraçant son parcours professionnel. Ce document, établi conformément au modèle fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, est fourni par le candidat au moment de son inscription et remis au jury préalablement à cette épreuve. Cet entretien se poursuit par une conversation visant à apprécier, le cas échéant sous forme de mise en situation professionnelle, la capacité du candidat à analyser son environnement professionnel et à résoudre les problèmes les plus fréquemment rencontrés par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (durée : 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé).

3^{ème} concours :

Admissibilité : Série de trois à cinq questions à réponse courte posées à partir d'un dossier succinct remis aux candidats portant sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles dans l'exercice de ses fonctions (durée : 2 heures - coefficient 1) ;

Admission : Entretien débutant par une présentation par le candidat de son expérience professionnelle et des compétences qu'il a acquises à cette occasion, sur la base d'un document retraçant son parcours professionnel. Ce document, établi conformément au modèle fixé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales, est fourni par le candidat au moment de son inscription et remis au jury préalablement à cette épreuve. Cet entretien se poursuit par une conversation visant à apprécier, le cas échéant sous forme de mise en situation professionnelle, la capacité du candidat à analyser son environnement professionnel et à résoudre les problèmes les plus fréquemment rencontrés par un agent territorial spécialisé des écoles maternelles (durée : 20 minutes, dont 5 minutes au plus d'exposé; coefficient 2).

A l'issue des épreuves, le jury arrête, dans la limite des places mises aux concours, la liste d'admission. Cette liste est distincte pour chacun des concours. Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un de ces trois concours est inférieur au nombre de places offertes à ce concours, le jury peut augmenter dans la limite de 15 %, le nombre de places offertes aux candidats des concours externe et interne. Il n'est toutefois pas tenu de pourvoir l'ensemble des postes ouverts aux concours. Il ne peut en revanche déclarer admis plus de candidats qu'il n'y a de postes ouverts.

Cette présentation laisse par conséquent apparaître un déséquilibre dans le nombre d'épreuves contenu dans ces concours puisque, alors que le concours externe et le troisième concours comportent deux épreuves (une écrite et une orale), le concours interne ne comporte qu'une épreuve orale. Cette particularité conduit à des situations inédites. Ainsi, à titre d'exemple, lors de l'organisation de la dernière session de ce concours en Ile-de-France, et compte tenu du nombre de candidats inscrits au regard du nombre de postes à pourvoir, le seuil d'admission a dû être placé à 19,25 sur 20, situation à la fois inédite et ubuesque, conduisant à ne pas admettre des candidats dont la note obtenue à l'unique épreuve était pourtant très bonne.

Ainsi, plusieurs voix se sont élevées pour réclamer **la mise en place au concours interne d'une épreuve écrite d'admissibilité**, à l'instar des deux autres concours.

☞ **Et c'est la préconisation qui a été retenue dans le rapport – voté à l'unanimité des membres du CSFPT – de février 2017.**

Il reste à présent à déterminer la forme que pourrait revêtir cette épreuve écrite, en s'inspirant, comme c'est le cas sur plusieurs concours d'accès à la fonction publique territoriale, des épreuves du troisième concours.

De même, il a été plusieurs fois soulevé, et notamment par la FNCDG (cf. annexe), la nécessité d'inverser les ratios de postes ouverts aux concours – du moins pendant une certaine période – entre les concours externe et interne.

En effet, il ressort de l'expérience de l'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des ATSEM que c'est surtout par la voie interne qu'il y a des postes à pourvoir et des candidats participants à ces concours. Or, aujourd'hui, il y a 60% des postes ouverts en externe et 30% en interne. Même si les textes prévoient la possibilité de basculer un certain nombre de postes de l'un des concours vers l'autre, lors de l'admission, cette possibilité est restreinte à 15% du nombre total de postes ouverts aux concours.

☞ **Il convient donc d'avoir une approche en conformité avec les réalités et les attentes du terrain, en portant le nombre de postes ouverts au concours interne à «60% au plus» et**

ceux ouverts au titre du concours externe à «30% au moins», le niveau du nombre de postes ouverts au 3^{ème} concours demeurant inchangé.

2 - Faire fonction d'ATSEM : appartenir à un autre grade et avoir le diplôme requis

Certains recrutements font apparaître des «faisant fonction» car, même s'ils sont titulaires du CAP requis, ils appartiennent à un autre cadre d'emplois (celui des adjoints techniques principalement, mais on peut retrouver des adjoints d'animation et des adjoints administratifs).

Cette situation créée essentiellement par une difficulté à obtenir le concours – pour les raisons susvisées - est aussi une possibilité pour les petites collectivités ou collectivités rurales aux budgets contraints de recruter des agents sur le premier grade (alors que les ATSEM sont de fait sur le 2^{ème} grade au minimum) mais aussi de parer aux demandes de reclassement suite aux fermetures de classes.

Selon le rapport de l'IGA/IGEN : «En outre, on rencontre encore de nombreuses personnes «faisant fonction» et de plus en plus, des personnes en contrat d'apprentissage pour la préparation du CAP petite enfance. Selon les données disponibles au 31 décembre 2013, les effectifs des ATSEM titulaires s'élevaient à 46.785 agents (Système d'information sur les agents des services publics) contre 5.184 contractuels (bilans sociaux). Les personnels «faisant fonction» semblent se trouver plus fréquemment en zone rurale, là où il n'est pas toujours possible de recruter sur concours un ATSEM qualifié. Sans qu'il soit possible de disposer de statistiques fiables, certaines communes justifieraient la réduction des effectifs d'ATSEM par la nécessité de compenser les coûts et les recrutements (de personnels d'animation notamment) induits par la mise en place des nouveaux rythmes scolaires [...]

La part des «faisant fonction» travaillant aujourd'hui dans les écoles maternelles ou les classes enfantines reste importante, notamment en milieu rural».

3 – Les contractuels

En application des dispositions de la loi statutaire du 26 janvier 1984, le recrutement d'ATSEM en qualité d'agents contractuels est envisageable essentiellement dans deux hypothèses :

1. Dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire :

L'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, prévoit que «pour les besoins de continuité du service, les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire». Le contrat ici conclu pour une durée déterminée ne peut excéder un an. Il peut être prolongé dans la limite d'une durée totale de deux ans.

2. En dessous d'un certain nombre d'habitants :

L'article 3-3 énonce que «des emplois permanents peuvent être occupés de manière permanente par des agents contractuels». Pour cela, deux conditions doivent être réunies : - la collectivité doit être une commune de moins de 2.000 habitants ou un groupement de communes de moins de 10.000 habitants. - la création ou la suppression de l'emploi doit dépendre de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service scolaire.

Ces contrats pris en application de l'article 3-3 précité sont alors conclus pour une durée maximale de trois ans, renouvelables. La durée des contrats successifs ne peut excéder six ans. A l'issue de la période maximale de six ans, les contrats ne pourront être reconduits que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

4 – Les solutions envisageables

En s'adossant aux différents rapports du CSFPT :

- **le rapport du CSFPT du 2 février 2017** «Les Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles» (pp. 15 à 18)
 - ❖ Augmenter la fréquence du concours d'ATSEM.
 - ❖ Organiser le concours d'ATSEM le même jour dans tous les centres de gestion et conduire une étude d'évaluation pour en mesurer l'efficacité.
 - ❖ Rétablir une épreuve d'admissibilité afin de permettre une meilleure sélection des candidats.
 - ❖ Modifier de manière transitoire la quotité des postes à pourvoir : pour le concours externe 30%, pour le concours interne 60%.
 - ❖ Définir des mesures transitoires visant à intégrer les faisant fonctions.
 - ❖ Renforcer la formation de préparation au concours.
 - ❖ Réaliser une étude pour faire le bilan des intégrations dans le cadre d'emplois des ATSEM, en application de la Loi Sauvadet.
- **le rapport du CSFPT du 2 juillet 2014** relatif aux rythmes scolaires
 - ❖ «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»
 - ❖ «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.»
- **le rapport du CSFPT du 29 septembre 2010** «Concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale : bilan et perspectives»

- ❖ «La continuelle adaptation des épreuves des concours aux profils des candidats, aux besoins des collectivités et aux métiers auxquels ils conduisent est une priorité pour le Conseil Supérieur de la Fonction Publique territoriale.»
- ❖ «L'attention des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doit être attirée sur le rôle important qui est le leur quant à la déclaration de postes ouverts aux concours. Celles-ci sont à l'origine du nombre de postes offerts aux concours et ainsi conditionnent le nombre de lauréats potentiels [...]], ce qui est majeur dans le grade qui nous occupe.
- ❖ «De façon générale, de même que la professionnalisation des épreuves doit être un objectif à poursuivre, l'allègement de ces dernières doit être recherché, entre les filières à niveau équivalent. Il s'agit ainsi de réduire les disparités existantes entre des concours de même niveau mais dont les modalités d'organisation diffèrent de façon parfois assez importante».
- ❖ «Un nécessaire assouplissement des transferts de postes entre concours à la phase d'admission semble s'imposer [...]. Ce taux pourrait être porté à 25% [...]].»

En s'adossant aux auditions effectuées (CNFPT, CDG, AMF, AMRF) ainsi qu'aux recolllements des rapports de jurys et au rapport de l'IGAS/IGEN, le CSFPT est en mesure de présenter dans ce rapport des propositions concrètes qui pourraient être mises en place rapidement, ainsi que des propositions visant plus à évaluer les différents dispositifs.

L'objectif statutaire est de favoriser l'emploi statutaire et donc de remédier à la présence de contractuels ou de «faisant fonction», en étudiant plus précisément les modifications qui pourraient être apportées aux concours, principe d'égalité d'accès aux emplois publics auquel le CSFPT est attaché.

Ainsi, les préconisations relatives à cette partie pourraient-elles suivre le schéma suivant :

1. Garder le principe des 3 concours distincts qui s'adaptent aux différents profils des candidats
2. Agir sur l'organisation des concours
 - 2.1. Modifier de manière transitoire la quotité des postes à pourvoir : pour le concours externe 30%, pour le concours interne 60%
3. Redéfinir la nature des épreuves
 - 3.1. Rétablir une épreuve d'admissibilité au concours interne, afin de permettre une meilleure sélection des candidats
 - 3.2. Définir des mesures transitoires visant à intégrer les «faisant fonctions» statutaires et éventuelle mise en œuvre d'un examen professionnel.
4. Mieux préparer les agents aux concours

4.1. Renforcer la formation de préparation au concours

4.2 Contribuer à supprimer les freins au recrutement des ATSEM dans les petites collectivités ou collectivités rurales : les auditions ont souligné les difficultés rencontrées pour le maintien de personnel lors de la fermeture de classe et ont déploré qu'il n'existe pas de service de remplacement d'ATSEM au sein du centre de gestion sur le modèle, par exemple, des secrétaires de mairie

4.3 Permettre une intégration directe simplifiée pour ces employeurs afin de pouvoir intégrer - avec l'accord de l'agent - directement un autre cadre d'emplois : en effet, les auditions ont mis en avant que pour pallier les difficultés de recrutement, des agents, recrutés sur contrats, ont ensuite été titularisés en catégorie C dans la filière technique ; ils s'avèrent mobiles et changent de collectivité et certains passent ensuite le concours d'ATSEM.

5. Mettre en place des outils d'évaluation

5.1. Réaliser une étude pour faire le bilan des intégrations dans le cadre d'emplois des ATSEM, en application de la loi Sauvadet

5.2. Conduire une étude d'évaluation pour en mesurer l'efficacité.

2 – La formation des ATSEM

La professionnalisation des acteurs éducatifs passe par la formation des agents impactés par la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires et la reconnaissance légitime des missions éducatives.

La formation professionnelle des agents concernés par la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires de 2013-2014, et plus particulièrement des ATSEM, est en effet au cœur de la problématique.

Qui dit évolution des métiers, et diversification voire renforcement des missions confiées, dit nécessité d'adapter la formation professionnelle à cette nouvelle configuration.

De plus, la place et le rôle des ATSEM au sein des classes maternelles sont tels que leur formation professionnelle ne peut se concevoir de façon isolée, sans prendre en compte les autres acteurs intervenants dans le secteur éducatif local.

C'est la raison pour laquelle le rapport voté à l'unanimité des membres du CSFPT soulignait, dès février 2017, la nécessité de mettre en place des formations associant à la fois les ATSEM et les enseignants.

Ce type d'action de formation existe déjà localement, mais la proposition du CSFPT est de tendre à les généraliser, voire à y inclure d'autres acteurs concernés.

a – La situation actuelle

Les ATSEM sont appelés à suivre d'ores et déjà un certain nombre de formations :

- une période de stage d'un an suivant leur recrutement, période durant laquelle sont effectués la formation d'intégration de 5 jours minimum (environnement territorial) et la formation de professionnalisation au 1^{er} emploi de 3 à 10 jours, formations obligatoires dans la fonction publique territoriale, dont la 2nde est effectuée dans les deux ans qui suivent la nomination de l'agent ;
- une formation de professionnalisation de 2 jours au cours de la carrière par période de 5 ans (qui peut être portée à 10 jours selon la volonté de l'autorité territoriale et avec l'accord de l'agent) ;
- en outre, comme tout agent public, les ATSEM disposent d'un compte personnel de formation (ex-DIF), leur permettant de bénéficier d'un «compteur de jours de formation» afin, notamment, de se préparer à des concours ou de suivre des formations en lien avec leurs fonctions ; le CNFPT propose des formations sur des thématiques en relation avec les enfants (développement et éveil de l'enfant, spécificité d'accueil, handicap ...).

Pourtant, les ATSEM expriment des souhaits et des besoins de formation légitimes, pour renforcer et augmenter leurs compétences, que ce soit en matière d'hygiène, d'animation, de connaissance de l'enfant, de parentalité mais aussi de tutorat.

De plus, comme l'ensemble des agents de la fonction publique, leur droit à la formation doit être respecté. Ceci relève tant de la gestion des ressources humaines que d'une volonté.

Toutes ces problématiques doivent être réglées par les ressources humaines, en respect de la réglementation.

b – Les évolutions envisageables

Les plans de formation – documents obligatoirement établis par les collectivités et transmis au comité technique compétent – se doivent de refléter les besoins en formation de ces agents du fait de la profonde mutation des fonctions (technicité pour l'entretien, connaissance et encadrement de groupes d'enfants, méthodologie de projet ...).

En réalité, très peu d'agents ont pu bénéficier d'une réelle formation professionnalisante choisie. La majorité des ATSEM n'ont pas un accès direct au catalogue des formations du CNFPT, malgré la généralisation de la dématérialisation de l'information et de l'accès à la formation.

La plupart des ATSEM souhaitent évoluer professionnellement et demande avant tout davantage de reconnaissance et de considération à hauteur de la valeur réelle de leurs missions et de leur implication.

Les constats qui ont été dressés portent sur la formation - jugée insuffisante par les employeurs territoriaux comme par les agents - et sur la nécessité du renforcement de certaines compétences

(exemples : gestion de groupes, positionnement professionnel, prise en compte de l'évolution de la famille, prise en charge des enfants en situation de handicap ...), et ce, plus spécifiquement, selon les secteurs d'intervention des titulaires du CAP Petite enfance.

Ainsi, pour les écoles maternelles, cela concerne les activités éducatives pour le développement des enfants, activités à proposer sous la responsabilité des enseignants et les relations avec ces derniers. Le contenu de la formation doit aussi évoluer pour répondre aux besoins actuels des jeunes enfants.

L'accès à la formation

Les ATSEM expriment souvent leurs difficultés à pouvoir partir en formation, soit parce qu'ils n'obtiennent pas l'autorisation de s'absenter de l'école pendant le temps scolaire, soit parce qu'il n'existe pas de formations pendant la période de vacances scolaires.

En effet, le temps de travail de ces agents est en majorité annualisé. Parfois, cela se déroule dans l'incompréhension et l'interprétation la plus totale, par exemple sur la question des vacances scolaires où ils travaillent peu ou pas, en compensation de semaines scolaires où ils effectuent 42 heures hebdomadaires. De plus, il arrive qu'il leur soit demandé de «rendre» des heures d'absence pour cause de formation ou de maladie.

b – Quelques pistes de réflexion

Souvent les ATSEM ne peuvent bénéficier d'actions de formation continue car elles leur sont refusées sous prétexte de la nécessité de service. Or, les techniques évoluent, et bien que l'expérience et l'adaptabilité des collègues ATSEM leur permettent d'évoluer, ces agents ne doivent pas être privés des formations qui leur sont nécessaires pour l'accomplissement de leurs missions.

A l'instar de ce qui existe pour les secrétaires de mairie, les services de remplacement des centres de gestion pourraient ainsi pallier leur absence lorsqu'ils sont en congé de formation. Cela pourrait être une piste à suivre pour les généraliser sur toutes les collectivités, ce qui permettrait de concilier le droit à la formation dont les ATSEM disposent au même titre que tout agent public et la nécessaire continuité du service public.

Par ailleurs, il est important d'envisager la mise en place de dispositifs de formation spécifique pour les ATSEM ne pouvant plus assumer leurs fonctions afin de leur permettre d'être reclassés dans de bonnes conditions. En effet, il s'agit là d'un métier usant physiquement et il n'est pas rare qu'en milieu de carrière ces agents ne soient plus aptes à remplir ce type de fonctions et nécessitent un reclassement. Une telle mesure pourrait accompagner, voire anticiper, une telle nécessité.

Formation de préparation au concours

Il a été constaté par les jurys sur certaines sessions de concours, pour certains candidats, un manque de connaissances sur l'environnement professionnel, parfois des problèmes d'expression ainsi que le manque de vocabulaire.

D'autre part, les candidats illustrent très peu leurs réponses par des exemples précis malgré leur expérience professionnelle : ils gagneraient à être plus concrets lorsqu'ils parlent des soins apportés aux enfants en insistant sur leurs capacités à établir une relation de confiance lorsque, par exemple, ils sont amenés à consoler ou à rassurer un enfant.

Il est nécessaire de rappeler que le concours d'ATSEM n'est pas une simple formalité pour être titulaire de ce grade de catégorie C. Un minimum de préparation s'avère indispensable, notamment pour répondre correctement aux questions relatives à l'environnement territorial, environnement au sein duquel ces agents sont ensuite appelés à évoluer tout au long de leur carrière. Tout doit être mis en œuvre pour faciliter l'accès à la préparation aux concours par les agents concernés.

c - Formations multi-acteurs

Ainsi qu'il a été souligné en introduction de ce propos, la mise en place de formations associant à la fois les ATSEM et les enseignants apparaît comme une nécessité et elle est, localement dans certains endroits, une réalité.

Mais, ainsi que l'a souligné le vice-président de l'Association des maires ruraux de France (AMRF) lors de son audition devant les membres du CSFPT, compte tenu de la spécificité du secteur, il semblerait opportun de réfléchir à la mise en œuvre de formations associant les ATSEM et les enseignants, mais également les animateurs, car il s'agit là d'un secteur pluridisciplinaire dans lequel une véritable coordination des actions est nécessaire et quoi de plus efficace pour y parvenir que des formations communes, dispensées par le CNFPT.

RAPPEL DE QUELQUES PRINCIPES EN FORME DE CONCLUSION

Avec ce rapport, la formation spécialisée n°2, dans le cadre de ses compétences, permet d'avoir une vision totale des problématiques liées à la filière animation et au cadre d'emplois des ATSEM. De fait, ces deux filières rencontrent des problèmes similaires, notamment en termes de progression de carrière et de débouchés.

C'est dans ce sens que se sont orientées les propositions du CSFPT, avec, notamment la création d'un cadre d'emplois de catégorie A (attaché d'animation) pour la filière animation, et, pour les ATSEM la possibilité de favoriser l'accès à un cadre d'emplois de catégorie B.

Par ailleurs, la formation est le véritable moteur de l'ascenseur social nécessaire à ces agents. Professionnaliser, cela signifie d'abord mieux encadrer réglementairement les diplômés du secteur animation, et plus globalement faciliter l'accès aux formations pour les agents de la filière animation et les ATSEM qui par leurs fonctions n'ont pas les mêmes facilités que d'autres.

LA FILIERE ANIMATION

Proposition de création d'un cadre d'emplois de catégorie A

Accès au grade d'attaché d'animation :

- promotion interne,
- par concours externe ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme du domaine de l'animation homologué au moins au niveau II,
- par concours interne, ouvert aux fonctionnaires et agents publics justifiant d'une certaine ancienneté,
- et par un troisième concours.

Accès au grade d'attaché d'animation principal :

- par examen professionnel pour les attachés d'animation ;
- au choix.

Accès au grade d'attaché d'animation hors classe au « choix ».

Formation professionnelle

Il convient avant toute autre chose de prévoir un cadre réglementaire qui rende obligatoire l'obtention des diplômes professionnels (BAPAAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS...) et ce afin de **professionnaliser l'action éducative**.

Mais surtout, il convient de mettre en place des mesures incitatives dans le cadre des plans de formation établis par les collectivités pour garantir la formation des agents de ce secteur. En outre, il est nécessaire de prévoir une formation au premier grade permettant le passage du concours.

Par ailleurs, il convient de rappeler que **les titulaires des BAFA et BAFD (brevets non professionnels) ne doivent être recrutés que pour des seuls besoins saisonniers (A.L.S.H.)**.

Dans le cadre des formations qualifiantes il convient de rappeler que même si les enveloppes d'heures des formations dispensées par le système universitaire ou par les fédérations de l'éducation populaire sont différentes, elles sont pour la plupart composées d'unités de formation capitalisables. Il pourrait ainsi être envisagé que celles-ci soient dispensées individuellement par le CNFPT en direction des adjoints d'animation et des animateurs bloqués dans leur déroulement de carrière.

Il conviendrait que les diplômes professionnels soient inscrits dans les décrets afin qu'ils permettent le passage des examens professionnels et concours, les formations à ces diplômes étant par ailleurs nécessaires.

Il conviendra en outre de prévoir le remplacement des collègues pendant leur formation et la préparation aux concours et examens professionnels.

Préparation aux concours

Le rapport fait par ailleurs apparaître qu'il est nécessaire de prévoir une formation au premier grade dans le parcours professionnel pour le passage du concours. En outre les représentants du CNFPT auditionnés ont confirmé que des préparations aux concours existent pour l'accès au 2^{ème} grade d'adjoint d'animation. Constat est fait que ces préparations à l'examen professionnel en permettant l'accès sont insuffisantes et il convient de tout mettre en œuvre pour en faciliter l'accès.

LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES **DES ECOLES MATERNELLES (ATSEM)**

ATSEM et concours

A la suite des auditions réalisées par la formation spécialisée n°2, plusieurs problématiques ont été soulevées, lesquelles étaient déjà connues (cf. rapport du CSFPT sur les concours et examens professionnels, septembre 2010) mais restées jusqu'à ce jour sans véritable solution pérenne.

En effet, il convient d'ores et déjà de souligner qu'il convient d'augmenter la fréquence d'organisation des concours pour le recrutement des ATSEM, d'organiser le concours d'ATSEM le même jour dans tous les centres de gestion, de rétablir une épreuve d'admissibilité afin de permettre une meilleure sélection des candidats (ce sujet a fait débat parmi les représentants des organisations syndicales), enfin de **permettre sur une période à déterminer la modification de la quotité des postes à pourvoir : pour le concours externe 30%, pour le concours interne 60%.**

En outre dans la continuité des décrets permettant l'accès au cadre d'emploi des agents de maîtrise, et à la catégorie B (filière animation), il conviendra de donner aux agents toutes les conditions favorables pour la préparation ces concours.

On peut regretter que, concernant le passage des ATSEM en catégorie B, cela reste à ce jour un chantier à mener. A ce sujet, il conviendra éventuellement de réfléchir à la création d'une nouvelle filière.

Formation

D'ores et déjà un constat réalisé suite aux auditions fait apparaître que très peu d'agents ont pu bénéficier d'une réelle formation professionnalisante.

Pour une très grande majorité des ATSEM, l'accès au catalogue des formations et aux formations du CNFPT, est rendu très difficile ce qui est regrettable car ce fait ne leur permet pas d'évoluer professionnellement.

Par ailleurs, les agents expriment d'énormes difficultés à pouvoir suivre des actions de formation, pour une raison récurrente qu'ils n'obtiennent que très rarement l'autorisation de s'absenter de l'école où ils exercent, pendant le temps scolaire. Une des solutions pour pallier cette difficulté consisterait à généraliser les actions de certains centres de gestion, qui comme cela se fait pour d'autres cadres d'emplois, mettent à disposition des collectivités **des agents qui remplacent les ATSEM pendant leur formation.**

Les agents «faisant fonction»

Les membres de la formation spécialisée n°2 ont été très régulièrement saisis de la problématique des «faisant fonction», agents titulaires du diplôme requis, mais appartenant à un autre cadre d'emplois (adjoints techniques mais aussi adjoints d'animation, voire adjoints administratifs). Cette problématique est d'importance et a fait l'objet de nombreuses interventions et il est primordial d'en faire état ici et de relayer une des pistes de résolution envisagée.

Ainsi, il conviendrait - sur une période définie - de mettre en œuvre des mesures telles que l'organisation d'un examen professionnel adapté, ou encore de permettre à ces agents à travers un renforcement de la préparation aux concours d'être plus sereins pour s'y présenter.

Par ailleurs, il conviendrait d'œuvrer à la mise en place de mesures visant à contribuer à la suppression des freins au recrutement des ATSEM dans les petites collectivités ou collectivités rurales.

Les formations pluridisciplinaires

Un dernier point essentiel ressort de ce rapport lié à la «double hiérarchie», qui pose parfois des difficultés qui pourraient être résolues par la mise en place de formations communes aux différents acteurs.

Lors des auditions, le vice-président de l'Association des maires ruraux de France (AMRF) s'est clairement positionné pour une réflexion allant dans ce sens. Une formation commune, avec les autres cadres d'emplois qui exercent dans le secteur de l'enfance et notamment les agents de la filière animation, pourrait être dispensée par le CNFPT.

Autres préconisations concernant le cadre d'emplois des ATSEM traitées dans le rapport
--

Renforcer les formations de préparation à la VAE.

Renforcer la formation de préparation aux concours.

Augmenter la durée obligatoire de la formation de professionnalisation au premier emploi à 5 jours.

Renforcer les actions de formation dans les domaines des gestes et postures, la manipulation des produits chimiques et les risques infectieux.

Former les adjoints techniques aux règles d'hygiène liées aux obligations réglementaires.

ANNEXES

RECAPITULATIF DES ANNEXES

ANNEXE 1 :

Note de position de la Fédération nationale des centres de gestion (F.N.C.D.G.) au sujet des concours d'accès au cadre d'emplois des ATSEM

ANNEXE 2 :

Contribution de la Confédération générale du travail (C.G.T.)

ANNEXE 3 :

Contribution de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.)

ANNEXE 4 :

Contribution de Force Ouvrière (F.O.)

ANNEXE 5 :

Contribution de l'Union nationale des syndicats autonomes (U.N.S.A.)

ANNEXE 6 :

Contribution de la Fédération autonome de la fonction publique territoriale (F.A.-F.P.T.)

**NOTE DE POSITION DE LA FEDERATION NATIONALE
DES CENTRES DE GESTION (F.N.C.D.G.)
AU SUJET DES CONCOURS D'ACCES AU CADRE D'EMPLOIS DES ATSEM**



***Note de position sur la réforme du concours d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles
Maternelles***



Rappel du contexte

Le décret n°2010-1068 du 8 septembre 2010 fixant les modalités d'organisation des concours des ATSEM a institué un concours interne pour l'accès au cadre d'emplois des ATSEM de 1^{ère} classe doté d'une unique épreuve orale d'admission. Le décret n°2016-1372 du 12 octobre 2016 est venu modifier le nom du cadre d'emplois désormais dénommé "agent spécialisé principal de 2^{ème} classe des écoles maternelles".

Or, les Centres de Gestion organisateurs du concours soulignent, session après session, les graves difficultés générées par cette réforme.

Le ratio nombre de candidats / nombre de postes, l'absence de phase d'admissibilité et la nature même de l'épreuve du concours interne ont pour conséquence, outre des contraintes et des frais d'organisation anormalement élevés, des seuils d'admission extrêmement hauts, incompréhensibles des candidats et de leurs employeurs. Ces seuils d'admission interrogent sur la pertinence de ce mode de sélection.

Aussi, la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) en collaboration avec l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG) a organisé un groupe de travail composé d'élus et de directeurs de CDG afin de réfléchir aux perspectives d'évolution du concours.

En effet, le Conseil d'Administration de la FNCDG s'est positionné depuis 2014 quant à l'évolution de l'organisation du concours d'ATSEM. De plus, la commission concours de l'ANDCDG a réalisé en 2013 un argumentaire à destination des pouvoirs publics sur la nécessité de réformer le concours interne. La présente note compile les analyses et les propositions des deux organisations en faveur d'une réforme des conditions d'organisation du concours d'ATSEM. L'analyse est fondée sur les données transmises par les CDG en annexe.

Pour mémoire, la fréquence des concours est annuelle pour le concours externe et celui de 3^{ème} voie, elle est bisannuelle pour le concours interne. L'organisation à mêmes dates nationales des épreuves écrites des concours externe et de 3^{ème} voie se pratique déjà pour les

Centres de Gestion. En revanche, en raison de la nature de l'épreuve du concours interne (épreuve orale unique d'admission), il est difficile d'organiser les épreuves sur des dates exactement similaires.

Chiffres du panorama de l'emploi sur le concours d'ATSEM en 2015

	Postes ouverts	Admis à concourir	Lauréats	Taux de présence	Taux de réussite	Taux de pourvoi	Part les lauréats
ATSEM	2 196	29 987	2 171	80%	9%	99%	26%

I) Le rétablissement d'une épreuve écrite d'admissibilité au concours interne

La réforme du concours interne issue du décret du 8 septembre 2010 avec la suppression de l'épreuve écrite d'admissibilité du concours interne a généré un certain nombre de difficultés pour les Centres de Gestion comme pour les candidats et les employeurs. Ces difficultés font l'objet des développements ci-dessous. La FNCDG et l'ANDCDG préconisent donc le retour d'une épreuve écrite pour pallier les difficultés rencontrées.

En outre, l'instauration d'une épreuve écrite figure au nombre des propositions du rapport de l'IGEN et de l'IGA de juillet 2017 consacré aux missions des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (recommandation n°1).

I.1 La problématique des seuils d'admission trop élevés source d'incompréhensions de la part des candidats

L'absence d'épreuve d'admissibilité au concours interne a pour conséquence l'instauration de seuils d'admission trop élevés et qui génèrent de nombreuses contestations de candidats non admis malgré de très bonnes notes. En effet, les seuils d'admission peuvent aller de 14 à 19,75 pour une moyenne globalisée supérieure à 17. Ce contexte entraîne des situations d'incompréhension des candidats et de perte de crédibilité des organisateurs du concours. L'organisation du concours déçoit largement les candidats ayant pourtant un très bon niveau et crée un sentiment d'injustice et de découragement.

Le faible nombre de postes au regard d'un nombre important de candidats impose fréquemment des notations au quart de point qui posent question, lorsque le nombre de sous-jurys d'oral est important, tant il paraît difficile de s'accorder sur les critères permettant une allocation objective d'une cotation aussi précise. Cela pose également la question de la réelle égalité de traitement des candidats en termes de linéarité de la notation et de niveau d'exigence requis.

A titre d'exemples :

- au CDG 69, le jury de la session 2012 a été scindé en 10 groupes d'examineurs qui ont siégé pendant 11 jours.
- au CIG de la grande couronne, 2 à 9 sous-jurys par jour ont siégé sur une période de 9 jours pour auditionner les 550 candidats présents à la session 2012.
- au CIG de la petite couronne, pour la session 2011, 14 sous-jurys par jour ont été constitués pour auditionner pendant 4 journées les 782 candidats inscrits. Sur la session 2012, 6 sous-jurys par jour ont siégé sur une durée de 7 jours pour entendre les 578 inscrits.

La longueur des périodes d'entretien pour l'organisation des épreuves orales génèrent plusieurs problématiques. En effet, il existe un risque juridique sur le maintien de la composition de chaque jury d'examen sur toute la période de concours. Cette longueur des périodes génère également des problématiques de multi inscriptions.

L'article 3 du décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois dispose que "*lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des trois concours est inférieur au nombre de places offertes au titre de ce concours, le jury peut augmenter, dans la limite de 15%, le nombre de places offertes aux candidats des concours externe et interne*". L'impossibilité de départager les nombreux candidats ex aequo obtenant une même note élevée au concours interne conduisent des jurys à transférer des postes du concours externe et du troisième concours vers le concours interne. Dans un souci de flexibilité, il serait également envisageable d'augmenter le pourcentage du nombre de postes transférables de 15% et l'augmenter à 25%, de la même manière que pour les concours de catégorie B.

I.2 Une nature d'épreuve qui favorise les multi-inscriptions des candidats et empêche de répondre aux besoins des collectivités

Un candidat a la possibilité, dès lors qu'il remplit les conditions réglementairement fixées, de s'inscrire dans plusieurs voies de concours d'accès à un même grade tant auprès d'un seul centre organisateur qu'auprès de plusieurs centres. Cependant, cette pratique peut se révéler problématique dans le sens où elle empêche de répondre correctement aux besoins exprimés par les collectivités.

S'agissant du concours d'ATSEM, l'organisation à mêmes dates nationales des épreuves écrites des concours externe (QCM) et de 3^{ème} voie (3 à 5 questions sur dossier) impose au candidat inscrit auprès de plusieurs organisateurs de choisir de subir l'épreuve dans une des deux voies de concours seulement et dans un seul centre organisateur, ce qui génère mécaniquement de l'absentéisme.

En revanche, pour le concours interne, un candidat peut se présenter à l'épreuve orale d'admission auprès du centre organisateur où il a subi l'épreuve écrite du concours externe ou du troisième concours, mais également, s'il s'est inscrit au concours interne dans plusieurs centres, subir successivement l'épreuve orale d'admission dans cette voie auprès de différents centres organisateurs. La possible fixation d'une date commune de début des épreuves du concours interne s'avère en effet inopérante, puisque des jours et heures de convocation différentes pour un même candidat multi-inscrit rendent possible sa multi-présentation et, le cas échéant, sa multi-admission.

L'augmentation de l'absentéisme au concours interne est révélatrice d'une perception croissante par les candidats de la possibilité de s'inscrire auprès de plusieurs organisateurs et de décider de se présenter ou non à l'épreuve en fonction du nombre de postes ouverts au concours.

Ces stratégies s'avèrent coûteuses pour les Centres de Gestion et désavantageuses pour les collectivités souhaitant recruter. Elles sont pénalisantes pour les recruteurs puisque, en application de l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, "*un candidat déclaré apte ne peut être inscrit que sur une liste d'aptitude d'un concours d'une même grade d'un cadre d'emplois*". Les candidats multi-lauréats empêchent, de fait, le pourvoi de tous les postes ouverts. Par conséquent, cette pratique empêche de répondre correctement aux besoins de personnels des collectivités. La multi-admission constitue un frein aux prévisions de recrutement.

À titre d'exemple, au CIG de la grande couronne pour la session 2012, la proportion de candidats multi-inscrits admis est de 4,91% dans la voie interne et de 4,04% dans la voie

externe. Ces chiffres reflètent la proportion de manques de postes afin de répondre aux besoins de recrutement des collectivités.

1.3 Une nature d'épreuve insuffisamment cohérente avec les conditions d'admission à concourir

Le concours externe, accessible aux candidats titulaires du certificat d'aptitude professionnelle petite enfance ou justifiant d'une qualification reconnue comme équivalente, comporte une épreuve écrite d'admissibilité consistant en vingt questions à choix multiples portant sur des situations concrètes habituellement rencontrées par les membres du cadre d'emplois dans l'exercice de leurs fonctions. Le caractère professionnel de cette épreuve est indubitable, des connaissances déjà vérifiées lors de la délivrance du CAP petite enfance l'étant à nouveau au moyen de cette épreuve de QCM. Cette vérification paraît cependant d'autant plus fondée que de nombreux candidats sont admis à concourir dans cette voie de concours sans être titulaires du CAP petite enfance, en leur qualité de mère ou de père élevant ou ayant élevé trois enfants ou plus.

Au contraire, les candidats au concours interne, qui doivent seulement justifier au 1er janvier de l'année du concours de deux années de services publics effectifs effectués auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel, ne subissent aucune épreuve écrite de vérification des connaissances. Or, une épreuve orale de 20 minutes, dont la partie entretien est réduite à 15 minutes en raison de la présentation liminaire par le candidat de son expérience professionnelle, semble insuffisante pour évaluer l'ensemble des aptitudes requises pour exercer les missions dévolues aux membres du cadre d'emplois.

Cependant, les missions confiées aux ATSEM sont en complexification croissante depuis la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires. En effet, ces agents sont de plus en plus amenés à intervenir dans le cadre des activités du temps périscolaire et voient leurs champs d'actions élargis.

Aussi, la pertinence de la sélection des candidats au concours interne requiert le rétablissement d'une épreuve écrite permettant de vérifier les connaissances professionnelles des candidats soit:

- sous la forme d'un questionnaire à choix multiple portant sur des situations concrètes habituellement rencontrées par les membres du cadre d'emplois dans l'exercice de leurs fonctions (similaire au concours externe).
- sous la forme d'une série de trois à cinq questions à réponse courte posées à partir d'un dossier remis aux candidats portant sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés par les ATSEM dans l'exercice de ses fonctions. (similaire au concours de 3^{ème} voie).

Difficultés de l'épreuve écrite de QCM

Toutefois, après l'organisation de plusieurs sessions du concours externe, des organisateurs observent que le nombre de questions du QCM du concours externe apparaît trop limité au regard du temps réglementaire de l'épreuve et que ni la complexification des mises en situation ni l'augmentation du nombre de réponses proposées pour chacune des 20 questions ne parviennent à résoudre ce problème.

Le nombre de questions à traiter en 45 minutes pourrait ainsi être porté à 30, soit un temps moyen de réponse de 1 minute 30 par question.

La méconnaissance de l'environnement professionnel

En outre, lors du bilan des opérations, les jurys déplorent fréquemment une méconnaissance grave, tant au concours externe qu'au concours interne, du cadre institutionnel dans lequel les candidats exercent leurs missions. Sans transformer l'épreuve de QCM en épreuve de vérifications de connaissances à caractère trop juridique, il serait sans doute pertinent de la faire évoluer en y incluant des questions portant sur le cadre institutionnel dans lequel les agents territoriaux des écoles maternelles exercent leurs missions.

I.4 Une organisation coûteuse

L'absence de phase d'admissibilité au concours interne impose de convoquer à l'oral tous les candidats admis à concourir. Le ratio nombre de candidats pour un poste peut atteindre plus de 23 candidats inscrits pour un poste (23,33% au CIG de la petite couronne, session 2013).

Les faibles chances de réussite des candidats ont pour conséquence un absentéisme élevé qui peut difficilement être anticipé. La nature même de l'épreuve orale subie par un grand nombre des candidats contribue à un "coût du lauréat" élevé pénalisant les collectivités et établissements qui entendent recruter des lauréats inscrits sur liste d'aptitude suite à leur réussite au concours. En moyenne, le "coût lauréat" supporté par les centres de gestion est d'environ 1500 euros.

À titre d'exemples:

CDG 59 (Nord) : 1 188,55 € (session 2012)
CDG 59 (Nord) : 1867,50 € (session 2014)
CIG de la grande couronne : 1 605,37 € (session 2014)
CIG de la grande couronne : 1 131,37 € (session 2015)
CDG 69 (Rhône) : 1015 € (session 2013)
CDG 69 (Rhône) : 1329 € (session 2014)
CDG 69 (Rhône) : 1678 € (session 2015)

Ces sommes, très importantes, engagées par les Centres de Gestion posent un problème d'efficience de la dépense des deniers publics.

II) La modification des quotités de postes à pourvoir au concours

Le décret du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles fixe, en son article 3, que le concours externe est ouvert pour 60% au moins des postes à pourvoir, le concours interne pour 30% au plus et le troisième concours pour 10% au plus sans être inférieur à 5% des postes à pourvoir.

Les organisateurs soulignent que les besoins exprimés par les collectivités portent prioritairement sur des postes à pourvoir au concours interne et que la réponse à ces besoins contraint à une ouverture de postes au concours externe excédant les besoins.

Afin de donner la possibilité aux organisateurs de mieux adapter la répartition des postes entre voies de concours en fonction des besoins, il paraîtrait pertinent que le concours externe soit ouvert pour 30% au plus des postes à pourvoir, le concours interne pour 60% au

moins, la proportion de postes ouverts au troisième concours demeurant inchangée. L'objectif serait de "titulariser" au maximum les agents déjà en poste et faisant fonction.

Annexes

1) Les principales données du concours interne

CDG 02 (Aisne)

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2011	24	-	119	4,96	109 (8,40%)	24	15,00

CDG 14 (Calvados)

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2012	10	-	152	15,2	138 (9,21%)	10	NC

CDG 40 (Landes)

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2012	30	36	414	13,8	357 (13,77%)	36	17,58

CDG 44 (Loire-Atlantique)

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2012	27	28	354	13,11	332 (6,21%)	28	19,00

CDG 45 (Loiret)

Session	Postes	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2012	36	363	10	335 (7,71%)	34	18,25

CDG 59 (Nord)

Session	Inscrits	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2011	502	437 (11,95%)	240	14
2012	459	391 (14,81%)	73	19
2014	592	564 (4,72%)	80	19

CDG 60 (Oise)

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2011	15	-	109	7,27	101 (7,34%)	15	15,00
2012	23	-	223	9,70	188 (15,70%)	23	17,00

CDG 69 (Rhône)

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2011	30	37	340	11,33	331 (2,65%)	37	17,50
2012	52	69	569	10,94	507 (10,90%)	69	18,50
2013	-	56	465	8,30	374 (19,56 %)	59	-
2014	-	33	340	10,30	280 (17,64%)	35	-
2015	-	30	318	10,6	283 (11%)	31	-

CDG 77 (Seine-et-Marne)

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2011	18	18	404	22,44	363 (10,15%)	18	19,25
2012	27	29	217	8,04	189 (12,90%)	29	17,00

CDG 80 (Somme)

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2012	11	14	91	6,50	88 (3,30%)	14	15,00

CDG 88 (Vosges)

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2012	6	8	109	18,17	NC	8	16,50

CIG de la grande couronne

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2011	48	54	691	14,40	635 (8,10%)	54	19,50
2012	48	61	641	13,36	550 (14,20%)	61	17,75
2013	49	61	935	15,32	761 (18,60%)	61	18,25
2014	75	86	518	6,02	434 (16,21%)	86	15
2015	75	112	451	4,02	386 (14,41%)	112	14
2017	30	-	491	16,36	393 (19,95%)	-	-

CIG de la petite couronne

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Inscrits	Ratio inscrit / poste	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2011	75	103	782	10,43	697 (10,87%)	103	19,00
2012	30	35	578	19,27	498 (13,84%)	35	19,75
2013	30	30	700	23,33	581 (17,00%)	30	19,50
2014	75	100	562	7,50	475 (15,48%)	100	16,75
2015	90	128	563	6,25	488 (13,32%)	128	15,50

2) Les principales données du concours externe

CDG 37 (Indre-et-Loire)

Session	Postes ouverts	Inscrits	Présents (absentéisme)	Candidats admissibles	Admis
2016	64	1153	844 (26,8%)	189	69

CDG 45 (Loiret)

Session	Postes ouverts	Inscrits	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2012	79	863	713 (17,38%)	81	12,67

CDG 59 (Nord)

Session	Candidats inscrits	Candidats présents (absentéisme)	Candidats admissibles	Admis	Seuil
2011	1349	1028 (23,79%)	393	223	14
2012	1518	1074 (29,24%)	78	64	11
2014	2194	1477 (32,68%)	121	55	14

CDG 60 (Oise)

Session	Candidats inscrits	Candidats présents (absentéisme)	Candidats admissibles	Admis	Seuil
2012	580	501 (13,62%)	157	40	13,83
2017	405	328 (19,01%)	57	-	-

CDG 69 (Rhône)

Session	Postes ouverts	Candidats inscrits	Candidats présents à l'écrit (absentéisme)	Candidats présents à l'oral	Admis
---------	----------------	--------------------	--	-----------------------------	-------

2013	113	2180	1749 (19,77%)	211	114
2014	71	1701	1335 (21,51%)	158	70
2015	63	1763	1425 (19,17%)	127	62

CIG de la grande couronne

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Candidats autorisés à concourir	Présents à l'épreuve écrite (absentéisme)	Présents à l'épreuve orale (absentéisme)	Admis	Seuil
2016	90	96	1108	848 (23,46%)	153	96	11,33

Les principales données du concours de 3^{ème} voie

CDG 37 (Indre-et-Loire)

Session	Postes ouverts	Candidats inscrits	Candidats présents (absentéisme)	Candidats admissibles	Admis
2016	7	31	13 (58,01%)	6	2

CDG 45 (Loiret)

Session	Postes ouverts	Inscrits	Présents (absentéisme)	Admis	Seuil
2012	7	20	17 (15%)	7	15,33

CDG 59 (Nord)

Session	Candidats inscrits	Candidats présents (absentéisme)	Candidats admissibles	Admis	Seuil
2011	55	32 (41,8%)	26	22	10
2012	50	30 (40%)	26	12	16
2014	83	43 (48,19%)	28	11	17

CDG 60 (Oise)

Session	Candidats inscrits	Candidats présents (absentéisme)	Candidats admissibles	Admis	Seuil
2012	30	25 (13,62%)	14	6	15,92
2017	11	9 (19,01%)	6	-	-

CDG 69 (Rhône)

Session	Postes ouverts	Candidats inscrits	Candidats présents à l'écrit (absentéisme)	Candidats présents à l'oral	Admis
---------	----------------	--------------------	--	-----------------------------	-------

2013	18	61	58 (4,91%)	25	14
2014	6	35	31 (11,42%)	12	5
2015	7	46	39 (15,21%)	15	7

CIG de la grande couronne

Session	Postes avant transfert	Postes après transfert	Candidats autorisés à concourir	Présents à l'épreuve écrite (absentéisme)	Présents à l'épreuve orale	Admis	Seuil
2016	10	4	13	7 (46,15%)	5	4	12



Contribution de la Confédération générale du travail (C.G.T.)

FEDERATION CGT DES SERVICES PUBLICS CONTRIBUTION AU RAPPORT RECRUTEMENT ET FORMATION PROFESSIONNELLE FILIERE ANIMATION ET ATSEM

Cette contribution au rapport sur le recrutement et la formation dans la filière animation et pour les ATSEM porte donc sur le recrutement et la formation.

ATSEM

En ce qui concerne le recrutement le rapport reprend les préconisations du rapport de la FS3 :

Augmenter la fréquence des concours pour les ATSEM

Organiser le concours le même jour dans tous les centres de gestion et conduire une étude d'évaluation pour en mesurer l'efficacité.

Rétablir une épreuve écrite d'admissibilité afin de permettre une meilleure sélection des candidates et candidats.

Modifier la quotité des postes à pourvoir de manière transitoire :

Pour le concours externe 30% au lieu de 60% actuellement

Pour le concours interne 60% au lieu de 30 % actuellement

L'articulation de ces différentes propositions préconisées par le rapport du CSFPT de 2016 et leurs mises en œuvre permettraient de dépasser la problématique actuelle du concours interne : excès de candidat à l'oral d'admission puisqu'il n'y a pas d'épreuve d'admissibilité. Cette situation conduit également à une forte proportion de reçus collés.

L'amélioration de la situation passe également par la déclaration des postes vacants et l'ouverture des postes au concours.

La CGT propose :

Pour garantir l'égalité d'accès à l'emploi public statutaire d'ATSEM, assurer la neutralité des fonctionnaires et rendre sa mission égalitaire pour tous les usagers du service public :

. Le concours et le CAP Petite Enfance pour la catégorie C.

. Le concours et un BAC pour la catégorie B (le rapport FS 3 propose de : Faciliter l'accès en catégorie B pour les ATSEM selon des conditions d'ancienneté et de qualification).

Pour les agents «faisant fonction de», le concours interne visant à vérifier les capacités des candidates et candidates à mettre en œuvre les missions de services publics spécifiques.

Titularisation des agents contractuels dans les mêmes conditions que les « faisant fonction de »

Afin d'assurer l'équité en matière de recrutement après la période transitoire évoquée ci-dessus :

Fixer le quota d'admission à 40 % pour le concours interne.

Fixer le quota d'admission à 40% pour le concours externe

Fixer le quota d'admission à 20 % pour le concours 3^e voie

En ce qui concerne la formation professionnelle :

Il s'agit principalement de renforcer la formation au concours, mais également la formation tout au long de la carrière.

Il s'agit aussi d'améliorer les conditions de réussite au concours interne.

Pour cela, il est nécessaire de créer les conditions pour permettre une participation réelle des ATSEM aux actions de formation, il leur est difficile d'y accéder.

La CGT propose également :

La prise en compte, dans le référentiel de formation et le référentiel de compétences du CAP Petite Enfance, l'évolution des missions des ATSEM notamment en matière d'autonomie pédagogique et d'encadrement de groupes d'enfants.

Augmenter la durée obligatoire de la formation de professionnalisation au premier emploi à 5 jours.

Développer les actions de formation communes entre les agents territoriaux et les enseignants.

Renforcer les actions de formation dans les domaines des gestes et postures, la manipulation des produits chimiques et les risques infectieux.

La formation professionnelle délivrée par le CNFPT est le gage du maintien de l'unicité de la FPT pour un service public de proximité garantissant à tous son accessibilité tant en matière de services que d'emploi.

La CGT demande une formation professionnelle tout au long de la carrière, 10 % au moins des heures collectivement travaillées doivent être consacrées à la formation professionnelle des agents, sur le temps de travail.

Elle doit permettre à l'agent d'actualiser ses connaissances et son savoir – faire, pour un service public optimal mais aussi pour une préparation d'une évolution professionnelle choisie.

Nous revendiquons que la cotisation mutualisée des collectivités versée au CNFPT ,dans le cadre du salaire socialisé et différé ,soit portée à 3 % .



Fédération CGT des services publics

Propositions au rapport formations et concours filière animation 2018

LA RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE

La filière animation a une forte proportion de non titulaires, la majorité des agents sont bloqués en catégorie C. Il n'existe pas de véritable catégorie A.

En finir avec l'exploitation des contractuels dans la filière animation

Les agents exerçant des missions d'animation font partis des filières majoritairement féminines les plus concernées par la précarité, précarité entretenue depuis plusieurs décennies par les employeurs publics.

La filière animation comprend environ 40% de contractuels. Les agents en poste bénéficient peu des dispositifs de résorption de l'emploi précaire compte tenu de l'impossibilité de cumuler les durées légales pour remplir les conditions d'un emploi statutaire. Ils sont communément appelé « vacataires » bien qu'il ne relève pour la plupart d'emplois permanents des alinéas 3-1 de la loi du 26 janvier 1984. L'absence de politique de maintien de l'emploi statutaire et de qualifications professionnelles contribue à exploiter ces agents sur des emplois au temps de travail morcelé (accueil du matin, restauration collective, accueil du soir, mercredis et vacances scolaires) renouvelé chaque année. Il s'agit principalement de recrutements locaux pour les agents de catégorie C.

La CGT revendique :

- la titularisation des personnels d'animation contractuels ayant 3 ans d'ancienneté dans le grade recruté abusivement sur les articles 3 et 3-1 de la loi du 26 janvier 1984.
- la modification de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984 pour fermer définitivement le « robinet » de la précarité qui se renouvelle chaque année.
- La création d'un corps d'inspection du travail spécifique à la Fonction publique pour sanctionner les employeurs « voyous ».

LES ENJEUX DE LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS, LA CREATION D'EMPLOIS STATUTAIRES ET DES CONCOURS

L'urgence d'une reconnaissance des diplômes professionnels

Les diplômes de niveau V, IV et III (BAPAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS) existent pour les emplois correspondants aux trois cadres d'emplois de la filière animation. Or, les collectivités territoriales continuent massivement de recruter des agents sur des qualifications de l'animation volontaire (BAFA, BAFD) et dérogent ainsi au principe des qualifications professionnelles pour exercer dans les accueils collectifs de mineurs. Ce phénomène participe à la dévalorisation du travail de cette profession depuis une trentaine d'années.

La reconnaissance des diplômes professionnels est fondamentale pour le développement et la qualité du service public d'animation. Depuis la création de la filière en 1997, de nouveaux diplômes professionnels ont vu le jour. Ils doivent être la référence, alors qu'actuellement des brevets d'aptitude d'animateur occasionnel (BAFA, BAFD) continuent à être la référence. Ce qui crée la confusion.

Pour la catégorie C, un recrutement avec une qualification professionnelle obligatoire.

La CGT demande :

- un accès au cadre d'emploi d'adjoint d'animation par concours avec un diplôme professionnel de niveau V (maintien du BAPAAT).

Pour la catégorie B, les animateurs territoriaux, la généralisation d'une qualification professionnelle. La CGT revendique :

- l'obligation d'un diplôme de niveau IV (BPJEPS). Cette proposition permettra de réduire considérablement l'utilisation illégale des « faisant fonction » sur les missions d'encadrement et la direction des Accueils collectifs de mineurs (ALSH, Maison de jeunes, MPT...) relevant de la compétence des collectivités territoriales.

Pour la catégorie A, l'évolution actuelle des qualifications, des missions d'éducation et d'animation et la professionnalisation des métiers correspondants doivent conduire à obtenir la reconnaissance statutaire de la qualification pour une fonction publique de carrière et non de métier en créant un cadre d'emplois de catégorie A dans cette filière. Or, les collectivités peinent ou refusent toujours à les reconnaître et à les faire correspondre aux nouvelles missions qui se développent (cf. rapport filière animation du 18 mai 2016, une vingtaine d'emplois sont listées p. 58). Il y a urgence à créer un cadre d'emplois d'attaché d'animation. Rappelons que le fonctionnaire est titulaire du grade qui lui permet d'occuper les emplois qui lui correspondent et pas l'inverse.

La CGT revendique ;

- le recrutement des attachés d'animation pour les services enfance, jeunesse, éducation avec l'obtention d'un DEPJEPS pour des missions de responsable de service, d'encadrement, de coordination ou d'expertise.

- la création des trois concours pour les attachés d'animation

Une formation professionnelle qualifiante tout au long de la carrière

En matière de formation qualifiante, les propositions du présent rapport permettraient aux adjoints d'animation et aux animateurs territoriaux bloqués dans leur déroulement de carrière de pouvoir se qualifier, tout en restant en poste, et leur permettraient de passer les examens professionnels ou les concours. Ce qui implique que les collectivités territoriales doivent créer les conditions pour que les agents puissent exercer leur droit à la formation.

La CGT revendique :

- le développement des formations visant à qualifier les agents dans le cadre d'un plan de formation obligatoire présenté au CTP.
- des sanctions financières pour les collectivités qui ne respectent pas leur obligation de formation des personnels d'animation
- un remplacement systématique des agents qui partent en formation
- un pool d'agents remplaçants au centre de gestion



Contribution de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.)

Le cadre d'emplois des ATSEM concerne quasiment exclusivement des femmes et la filière animation est également majoritairement féminine. La précarité, les difficiles évolutions de carrière et la faible reconnaissance de ces emplois qui pourtant répondent à une forte demande sociale de prise en charge des enfants avec professionnalisme constituent également un point commun. Cette contribution présente d'abord deux propositions alternatives que la CFDT a défendues au cours des réunions d'autosaisine car elles nous semblent mieux répondre aux questions posées en matière de reconnaissance professionnelle et d'évolution de carrière dans un souci d'équité et de prise en compte des réalités d'exercice des métiers concernés. Pour la CFDT, un rapport équilibré du CSFPT devrait, sur certains sujets, présenter des pistes alternatives de solutions à tester avant de les rejeter.

La troisième proposition de la CFDT porte sur l'accès aux qualifications professionnelles reconnues, point fortement mis en avant dans ce rapport, en particulier pour la filière animation. Si la possession d'un diplôme professionnel est considérée comme nécessaire, alors les modalités de recrutement et de formation doivent être revues à l'aune de cette nécessité.

PROPOSITION 1 : RECRUTEMENT SUR TITRE ET DE PROXIMITE POUR LES ATSEM ET FAISANT FONCTION

Le but de cette proposition est d'éviter les recrutements contractuels qui sont souvent faits pour assurer la continuité du service public, et parce que ce sont des recrutements de proximité en raison des horaires de travail, parfois à temps non complet.

La situation actuelle :

Avec les concours tous les deux ans, regroupés dans un nombre limité de départements, des listes d'aptitudes qui ne paraissent pas forcément quand les collectivités ont des besoins, des titulaires du concours sur liste d'aptitude qui renoncent à des postes trop éloignés de leur domicile... les collectivités recrutent des personnels contractuels faisant fonction d'ATSEM...

On distingue deux types de situation parmi les personnes recrutées comme faisant fonction, titulaires ou contractuelles.

-soit elles sont titulaires du CAP petite enfance mais ne parviennent pas à obtenir le concours et restent donc en situation de faisant fonction. Elles sont par ailleurs rarement éligibles aux mesures de résorption de l'emploi précaire faute de pouvoir disposer de l'ancienneté requise. Ces agents-es devraient pouvoir accéder à des concours sur titre de proximité.

-soit elles n'ont pas le niveau de qualification nécessaire pour ce métier qui demande des compétences pointues comme l'a démontré le rapport du CSFPT. Ces situations ne sont pas satisfaisantes. Pour la CFDT, la fonction d'ATSEM ne peut s'exercer que par des agents ayant le CAP accompagnement éducatif petite enfance (ex CAP petite enfance). Des dispositions transitoires devraient permettre aux agents-es qui souhaitent devenir ATSEM d'accéder au diplôme par un parcours combinant VAE et formation pour se présenter ensuite à un concours sur titre de proximité (voir proposition n°3 ci-dessous).

Les ATSEM et faisant fonction sont de fait en situation d'incertitude, voire de précarité en raison des risques de fermeture de classes qui conduisent à la perte de l'emploi et au chômage ou bien au repositionnement sur un autre poste. Etre titulaire du diplôme (CAP petite enfance ou nouveau CAP d'accompagnement éducatif petite enfance) contribue à sécuriser les parcours des contractuels et

aux titulaires de travailler dans toute structure petite enfance. Par ailleurs, quand il s'agit de se réorienter en cas d'usure professionnelle ou de fermeture de classe, avoir déjà eu un diplôme donne plus confiance en sa capacité d'apprendre donc de repartir sur des apprentissages nouveaux.

La proposition de la CFDT pour les ATSEM et faisant fonction :
Concours sur titre de proximité et mesures transitoires pour les ATSEM faisant fonction, non titulaires du CAP petite enfance

*Cette proposition vise **deux objectifs** :*

- 1) Tous les postes d'ATSEM sont occupés par des titulaires qualifiés et tout nouveau recrutement est conditionné à la possession du CAP petite enfance (ou AEPE).
- 2) Les agents faisant fonction, qui n'ont pas le CAP petite enfance (ou AEPE) pourront l'obtenir afin d'accéder au cadre d'emplois des ATSEM dans un délai de 5 ans.

Elle se décline en deux volets :

Volet 1 : concours sur titres de proximité pour les nouveaux recrutements. Il s'agit d'organiser le **recrutement d'ATSEM qualifiés, avec plus de proximité géographique et dans le temps en garantissant le principe d'égalité par des règles définies par les concours** : publicité, dossier standard, jury avec personnes extérieures, critères d'évaluation définis nationalement. Ces concours sont organisés sur le périmètre des CAP dès lors qu'un poste est à pourvoir. L'entretien porte sur deux points : des situations concrètes habituellement rencontrées dans les fonctions d'ATSEM et l'environnement professionnel d'exercice. Le décret de définition des modalités de concours précisera les critères d'évaluation qui devront servir de base à tout jury d'ATSEM.

Volet 2 : Mesures transitoires pour les agents faisant fonction actuellement en poste :

- Pour les agents titulaires du CAP requis, les collectivités pourront recourir après avis de la CAP à l'intégration directe dans le cadre d'emploi des ATSEM. Pour rappel, la loi mobilité n°2009-972 du 3 août 2009 (art 68-1) permet au fonctionnaire « *d'intégrer un autre cadre d'emploi de même catégorie et de niveau comparable dès lors qu'il correspond aux conditions de recrutement et si il dispose des diplômes nécessaires à l'exercice des missions prévues par le statut* »
- Pour les agents non titulaires du CAP requis. Mise en place par le CNFPT d'un plan de qualification par la VAE avec modules de formation complémentaires pour obtenir le CAP AEPE, puis titularisation dans le cadre d'emplois des ATSEM.

PROPOSITION 2 : LA PROMOTION INTERNE AU CADRE D'EMPLOI D'ATTACHE, SPECIALITE ANIMATION

Problématique de la filière animation

La filière animation est la dernière-née dans la territoriale. Elle offre des possibilités de déroulement de carrière sur les trois catégories C, B et A avec une spécificité concernant la catégorie A puisque celle-ci se déroule dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux dans le cadre d'une spécialité spécifique « animation ».

Le recrutement s'effectue par voie de concours externe, interne et troisième voie. La promotion interne s'effectue dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux avec la particularité du partage des possibilités de promotion interne avec le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux la plupart du temps en nombre largement supérieur. Par ailleurs, les effectifs et les besoins de direction de service d'animation ouvrent peu de place aux recrutements d'attachés spécialité animation. Enfin, le cadre d'emplois est naturellement vécu comme la continuité de carrière des rédacteurs territoriaux et les animateurs n'apparaissent en conséquence comme ni légitime ni prioritaire pour intégrer le cadre d'emplois des attachés territoriaux. Il en découle une frustration très importante des animateurs qui

voient cette possibilité de promotion interne régulièrement leur échapper et ce quels que soient leur ancienneté, mérite ou fonction occupée.

Certains pensent que la solution la plus évidente serait de créer un cadre d'emplois spécifique et que cette option réglerait les problèmes d'évolution de carrière des animateurs, c'est d'ailleurs la proposition numéro 12 du rapport sur la filière animation de mai 2016 reprise dans ce rapport. Si cette possibilité est relativement simple à mettre en œuvre dans le cadre statutaire, elle risque selon nous de mal répondre à la problématique posée en enfermant les animateurs dans un cadre d'emplois dont la spécificité numérique, notamment dans les petites et moyennes collectivités, ne permettra pas d'évolution par rapport à la situation actuelle tout en limitant le déroulement de carrière de la catégorie A des animateurs. Par ailleurs comme cela était dit dans le précédent rapport, le risque d'être enfermé dans un cadre d'emplois aux grilles limitées est bien réel.

La situation actuelle

Elle permet la nomination d'un attaché territorial dans le cadre de la promotion interne pour trois recrutements dans le cadre des trois concours existants. Lorsque le nombre de recrutement est inférieur à trois, il existe une dérogation possible après quatre ans c'est-à-dire la cinquième année dès lors qu'au moins un recrutement a été effectué. Le dispositif repart ensuite à zéro et il faudra ensuite attendre quatre années supplémentaires pour utiliser la promotion interne s'il n'y a pas eu au moins trois recrutements. Il existe une alternative permettant de nommer à la promotion interne 5% du cadre d'emplois c'est-à-dire une promotion interne si la collectivité dispose de 20 attachés territoriaux, deux si elle en dispose de 40 Cette possibilité n'intéresse en fait que les grosses collectivités.

Rappelons que par le passé, une dérogation avait été mise en place pour une période de cinq ans donnant la possibilité d'une promotion interne pour deux recrutements. Cette disposition était d'autant plus intéressante qu'elle intervenait dans un contexte de recrutement plus fort qu'à ce jour. Le retour à une promotion interne pour trois recrutements dans le contexte d'un moindre recrutement tari fortement les possibilités d'évolution par voie de promotion interne pour l'ensemble des agents de catégorie B ayant accès à cette possibilité et donc rend pratiquement nul les possibilités pour les animateurs.

La proposition de la CFDT pour la promotion interne des animateurs au grade d'attaché spécialité animation

La seule spécialité des attachés ayant un cadre d'emplois en catégorie B n'appartenant pas à la filière administrative est bien celle des animateurs. Afin de ne pas les pénaliser, il conviendrait de ne pas les mettre en concurrence avec les rédacteurs territoriaux et prévoir une **possibilité de promotion interne propre aux animateurs** avec des règles identiques aux rédacteurs pour accéder à la catégorie A. Cette possibilité devra être ouverte **sans condition dès lors que l'agent occupe les fonctions de responsabilité ou d'expertise dévolue au cadre d'emplois de catégorie A**. Par ailleurs et de façon transversale, il convient de débloquer la situation de l'ensemble des filières en permettant **une promotion interne dès la quatrième année en l'absence de recrutement par voie de concours en catégorie A**. Cette proposition devrait en l'attente d'une généralisation être appliqué aux animateurs afin d'ouvrir des possibilités de promotion interne à ce jour quasi inexistantes.

PROPOSITION 3 : MIEUX ARTICULER DIPLOMES PROFESSIONNELS, RECRUTEMENT ET FORMATION

« Prévoir un cadre réglementaire qui doit rendre obligatoire l'obtention des diplômes professionnels de l'animation socioculturelle (BAPAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS) pour professionnaliser l'action éducative notamment dans le cadre des Accueils Collectifs de

Mineurs (ACM). ». Le rapport de la FS3 sur la filière animation plaçait en première préconisation la qualification par un diplôme professionnel comme condition requise pour être animateur·trice titulaire. La CFDT rejoint sans réserve cette préconisation. Il s'agit de la rendre effective pour les nouveaux recrutements mais aussi et surtout pour que les agents en poste puissent accéder à ces diplômes et donc aux évolutions statutaires qui vont avec. Avoir le diplôme adéquat est aussi une nécessité pour les ATSEM.

Le cadre réglementaire à prévoir doit concerner l'ensemble des concours et le dispositif de formation. Il permettra de répondre à plusieurs préconisations de ce rapport en matière de contenu et d'accès à la formation.

Si on veut valoriser les diplômes professionnels du secteur de l'animation alors ils doivent devenir des exigences pour tous les concours qui deviennent de fait des concours sur titres. Ainsi le BAPAAT de niveau V devient exigible pour le concours interne comme pour le concours externe d'adjoint d'animation principal, le BPJEPS de niveau IV devient exigible pour l'accès au grade d'animateur et le DEJEPS devient une exigence pour se présenter au concours d'attaché spécialité animation de même que pour la promotion interne. De la même manière que pour les ATSEM, prendre cette orientation nécessite des mesures fortes pour permettre l'accès à toutes celles et tous ceux qui le souhaitent d'accéder à ces qualifications reconnues. Un grand nombre de ces professionnel·les possèdent déjà beaucoup de compétences requises par les diplômes et il serait à la fois irréaliste et inutile de prévoir des cursus de formation complets comme si tout·es ces agent·es étaient débutant·es.

Proposition de la CFDT pour mieux articuler diplôme, formation et recrutement

Un plan de qualification continu des professionnel·les de l'animation et l'exigence de diplôme pour accéder aux cadres d'emplois de la filière animation. Le plan de qualification mis en œuvre par le CNFPT en partenariat avec le ministère en charge de la jeunesse de l'éducation populaire et des sports consiste à construire une offre combinant formation et accompagnement VAE sur la base des référentiels de diplômes professionnels de l'animation. Construire l'offre de formation sur la base de ces diplômes permet en outre de donner un cadre pour définir les obligations de formation de professionnalisation au premier emploi et tout au long de la carrière.

La certification CLÉA portant sur le socle de connaissances et compétences professionnelles de base pourra constituer une réponse complémentaire pour les agent·es sans aucune qualification qui rencontrent des difficultés avec certains savoirs de base.

Rappel d'une proposition de la CFDT, toujours d'actualité : un véritable droit à la reconversion.

Dans un courrier à la Ministre de la fonction publique et aux associations d'employeurs en 2015¹ puis dans le cadre du livre blanc '« demain la Fonction Publique Territoriale » en juillet 2016, et le rapport sur la formation professionnelle présenté au CSFPT le 1^{er} mars 2017, la CFDT avait fait des **propositions concrètes pour apporter des premières réponses à des agents qui envisagent une évolution ou une reconversion professionnelle**

Le droit à la reconversion doit permettre, à tout agent de mobiliser certains dispositifs sans forcément passer par son employeur pour obtenir le financement. Cela signifie concrètement que certaines dispositions prévues par l'ordonnance du 19 janvier 2017 doivent trouver rapidement leur application pour les agents publics, en particulier le compte personnel de formation (CPF), et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Et que soit enfin étudiée la constitution d'un fonds mutualisé de type FONGECIF pour le financement des CPF, VAE, bilan de compétences, congé de formation professionnelle, période de professionnalisation. Pour vraiment concrétiser et sécuriser ce droit à la 2ème carrière, il faudra aussi prévoir des dispositions statutaires. Elles pourraient s'inspirer

¹ « Propositions pour la rénovation de la formation professionnelle »

du dispositif mis en place en 2008 pour la reconversion d'agents de la poste vers les trois versants de la fonction publique avec sa période de stage, puis de détachement et la commission de classement statutaire.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX



Contribution de Force Ouvrière (F.O.)

Après avoir traité le côté statutaire des cadres d'emplois des ATSEM (2 février 2017) et des animateurs (18 mai 2016), il s'agit de traiter la formation, le recrutement, les concours et examens.

Pour Force Ouvrière, si ces deux filières peuvent présenter des problématiques semblables, les propositions d'amélioration et doivent se baser sur les spécificités de chacune.

FO est clairement pour la création d'une véritable catégorie B pour les ATSEM (ce qui n'a pas été retenu par le gouvernement avec la parution des décrets de 2018), et la création d'une véritable catégorie A pour la filière animation qui se trouve la seule filière à en être dépourvue, et ce alors que les qualifications professionnelles atteignent des niveaux qui l'autoriserait (niveau V, IV, III et II) !

Aussi, nos revendications sont essentiellement axées sur ces orientations

LA FILIERE ANIMATION

Concours et examens ...

Afin d'envisager l'accès au grade d'attaché d'animation (dénomination proposée pour la catégorie A de la filière), Force Ouvrière propose d'instaurer l'accès par promotion interne pour tous les agents qui relèvent du cadre d'emploi d'animateur et qui assurent des responsabilités de secteurs, dans le cadre de la constitution initiale du cadre d'emploi.

Par ailleurs, il conviendrait que la mise place d'un concours externe soit instaurée, afin de permettre aux titulaires des diplômes de niveau II d'accéder à ce nouveau cadre d'emploi. Qui dit concours externe sous-entend la création d'un concours interne à destination des Agents qui en remplissent des conditions d'ancienneté et d'échelon (à déterminer), et de facto la possibilité d'accéder à ce grade par la voie du troisième concours.

Les grades d'avancement, d'attaché d'animation principal et d'attaché d'animation hors classe devant être sur la base du choix et de l'examen professionnel, pour le premier grade cité et au choix pour le grade terminal. Conformément aux positions constantes défendues par notre organisation le troisième grade devra être un grade classique et non un Grade à Accès Fonctionnel.

Formation professionnelle

Notre organisation constate qu'il est une pratique courante qui consiste à considérer que le « métier d'animateur » peut être réalisé par des personnels titulaires de certifications professionnelles (BAFA, BAFD), puisqu'aucune obligation de détention d'un diplôme

professionnel n'est inscrite dans les textes. Rappelons ici qu'il est nécessaire de prévoir un texte réglementaire qui prévoit, pour pouvoir exercer, la détention des diplômes tels que les BAPAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS et ce afin de **professionnaliser l'action éducative et éviter que certaines collectivités n'aient recours à des recrutements en sous qualification**. Les titulaires de BAFA et BAFD n'étant requis que pour des périodes saisonnières.

De plus cela éviterait la confusion entre la fonction d'animateur, souvent exercée par des adjoints d'animation, et le cadre d'emploi d'animateur.

-

Toute formation en vue d'accéder à ces diplômes reconnus pourra être dispensée aux agents, et faire partie intégrante du plan de formation de la collectivité pour permettre une anticipation et ainsi pallier les absences des agents en formation, ceci évitera les refus de formation pour nécessité de service. Dans ce cadre, Force Ouvrière demande la mise en place d'un congé de formation ouvrant droit à des formations qualifiantes de longue durée. Il en sera de même pour l'organisation des préparations concours et formations professionnelles.

En outre, il conviendra de prévoir une formation des agents titulaires du premier grade afin de leur permettre de passer le concours. Constat a été fait lors des auditions que ces préparations à l'examen professionnel sont insuffisantes et il conviendra donc de renforcer le nombre de journées de préparation concours.

LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES (ATSEM)

Concours

Pour Force Ouvrière, il est nécessaire que la fréquence des concours soit augmentée.

Il conviendra de modifier les quotités des postes à pourvoir en allant sur une base de 60% pour l'interne et 30% pour l'externe (sur la base du C.A.P. Petite enfance, ou du C.A.P AEPE, dont les premiers lauréats sortiront de formation en juin 2019), 10% pour le troisième concours. Cette modification aura l'avantage de reconnaître plus aisément les faisant-fonctions qui, titulaires des diplômes nécessaires, relèvent d'un autre cadre d'emploi.

Force Ouvrière rappelle qu'il doit y avoir la création d'une catégorie B pour ce cadre d'emploi et que dans cette attente, il conviendra de donner aux agents toutes les conditions favorables pour la préparation aux concours/examens issus des derniers décrets leur permettant l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise et à celui d'animateur ainsi que leur nomination.

Pour Force Ouvrière le cadre d'emploi de catégorie B revendiqué pour les ATSEM doit faire partie de la filière médico-sociale. Il devra être accessible par promotion interne au choix et par concours (Bac Pro notamment).

Formation

FO considère qu'il est anormal que les agents exerçant dans les écoles maternelles rencontrent des difficultés à pouvoir accéder aux formations et ce pour de nombreuses raisons citées ci-dessous :

-Absence d'information des offres de formation

-Difficultés à suivre ces dernières sur le temps de travail ... raisons de services invoquées et difficultés à pouvoir bénéficier du « rattrapage » des heures passées en formation sur leur temps de repos

Il conviendra, de prévoir de même que pour les secrétaires de mairie, un « pool de remplacement » placés sous la responsabilité des CDG qui pourrait ainsi gérer le remplacement des ATSEM et leur permettre ainsi de suivre sereinement leur formation comme doit pouvoir le faire tout agent.

Enfin pour Force Ouvrière, il est impératif afin de permettre aux ATSEM qui le souhaitent d'évoluer professionnellement de renforcer tout type de formations qui vont des, formations de préparation à la VAE, aux formations prépa concours, formation de professionnalisation, formation méthode HACCP, Hygiène ...

Force Ouvrière revendique également la création d'un congé de formation qualifiante, financé par une cotisation des employeurs, afin de permettre aux ATSEM d'accéder aux différents diplômes ouvrant à la catégorie B et A.

Contribution de l'Union nationale ses syndicats autonomes (U.N.S.A.)



Contribution de l'Unsa Territoriaux sur le rapport « ATSEM et filière Animation ».

Au-delà des éléments développés dans le présent rapport relatif aux ATSEM et à la filière Animation, L'UNSA TERRITORIAUX souhaite apporter la contribution suivante :

I - Concernant le recrutement des ATSEM et des agents de la filière Animation

L'UNSA déplore en préambule, le niveau de recours à des emplois aidés, ou à des contrats précaires, très nombreux dans les deux filières. L'UNSA rappelle son attachement aux emplois statutaires, en particulier dans ce domaine en rapport avec l'enfance, qui exige des qualifications et un professionnalisme exemplaire, qui ne peuvent être tenus par des agents en situation de précarité.

L'UNSA revendique d'abord la création d'un cadre d'emploi en catégorie A pour la filière animation sur le modèle des conseillers sociaux-éducatifs et des conseillers des activités physiques et sportives. Ce grade pourrait s'appeler Conseiller en politique enfance jeunesse. Au regard des récentes évolutions réglementaires, la création de ce grade permettrait un déroulement de carrière complet à la fois pour les agents de la filière animation et pour les ATSEM.

L'UNSA propose ensuite de prévoir une véritable correspondance entre les diplômes de la filière animation et les grades :

Catégorie	Echelle de rémunération	Grade	Diplôme requis pour le recrutement sur concours
C	C1	Adjoint d'animation	BAFA
C	C2	Adjoint d'animation Principal de 2 ^{ème} classe ou ATSEM	CAP petite enfance ou BAPAAT ou BAFD
B	1 ^{er} grade	Animateur	BPJEPS
B	2 ^{ème} grade	Animateur Principal de 2 ^{ème} classe	DESJEPS
A	1 ^{er} grade	Conseiller en Politique Enfance Jeunesse	DESJEPS et licence pro

L'UNSA remarque aussi que les métiers de l'animation se diversifient et qu'il serait souhaitable qu'un BAFA avec spécialité Senior soit créé pour les adjoints d'animation qui vont travailler en maison de retraite. En effet, l'accompagnement des personnes âgées constitue une préoccupation des familles qui ne peut être assuré que par des agents qualifiés.

L'UNSA suggère enfin que la NBI encadrement d'une équipe à vocation technique soit élargie aux adjoints d'animation et aux ATSEM encadrant 5 agents ou plus, afin de leur reconnaître ces responsabilités supplémentaire.

Concernant les adjoints techniques « faisant-fonction » d'ATSEM, l'UNSA propose un recrutement en alternance avec obligation d'obtenir dans les 2 ans le CAP « Accompagnant Educatif Petite-Enfance ». Cette alternance devrait s'accompagner d'une augmentation du pourcentage d'admis au concours interne à 45 % au lieu de 30 % actuellement.

Afin d'améliorer le professionnalisme des ATSEM et d'augmenter le nombre de places disponibles, l'UNSA propose que les Centres de gestion ouvrent un nombre de postes égal au minimum à 5 % des effectifs d'ATSEM présents dans les collectivités affiliées. Ces postes pourraient être occupés par des personnes disponibles, titulaires du concours. Ils permettraient aux Centres de Gestion d'offrir aux collectivités, un véritable service de remplacement pour les absences quelles qu'elles soient et faciliter le départ des ATSEM en formation. Ce modèle de titulaires remplaçants serait l'équivalent des enseignants TZR de l'Education Nationale.

Un tel service de remplacement serait aussi nécessaire pour les agents de la filière animation.

II - Concernant la formation des ATSEM et des agents de la filière Animation

L'UNSA revendique d'abord une formation continue de l'ensemble de ces agents. Cela passe par l'obligation d'une formation rémunérée notamment pour les BAFA et BAFD et par l'arrêt des stages qualifiants non rémunérés. En effet, on constate que, trop fréquemment le premier module (base) et le deuxième module (les 15 jours de stage de pratique du BAFA) voire même le troisième module (perfectionnement) ne sont pas pris en charge par les collectivités.

Concernant la formation initiale des ATSEM, l'UNSA propose qu'elles suivent une formation de professionnalisation au premier emploi, dès leur nomination, auprès d'ATSEM répertoriées « référentes-formatrices ». Des accompagnatrices VAE ou des maîtres d'apprentissage voire des ATSEM ayant 20 années d'expérience pourraient aussi dispenser cette formation, d'une durée minimale de deux semaines. Elle aurait pour contenu de se familiariser aux différents contextes d'exercice professionnel et profiter ainsi de leur expérience, de leur savoir-faire et savoir-être professionnels. L'objectif visé serait d'assurer une assistance pédagogique au personnel enseignant plus performante dès la première prise de fonction. Cette formation pourrait se dérouler soit dans la collectivité d'origine, soit dans une autre collectivité, sur le modèle ce qui est prévu pour d'autres cadres d'emploi.

L'UNSA suggère ensuite que les freins réglementaires existants pour développer et généraliser les formations sur les binômes « personnel enseignant » / « ATSEM » soient levés, car ces formations en commun permettraient de faciliter la collaboration ultérieure de ces fonctionnaires rattachés à des autorités différentes.

L'UNSA propose aussi de développer des formations en alternance pour les agents techniques « faisant-fonction » d'ATSEM afin de leur permettre d'obtenir dans les deux ans le CAP « Accompagnant Educatif Petite-Enfance » (examen ou VAE) et ainsi permettre une véritable reconnaissance de ce métier.

L'UNSA rappelle enfin que le départ en formation de ces agents ne pourra se faire que si des remplaçants qualifiés sont disponibles, d'où la nécessité d'un pool de titulaires remplaçants à l'échelle de la collectivité ou du centre de gestion auquel elle est affiliée obligatoirement ou non.

III - Concernant le reclassement des ATSEM et des agents de la filière Animation

Dans un premier lieu, l'UNSA revendique la véritable mise en œuvre d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, dans chaque collectivité ou si sa taille ne leur permet pas au niveau du Centre de Gestion.

Cette politique doit se traduire par un véritable accompagnement du parcours professionnel des agents tel que prévu dans l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janv. 1984. Les emplois concernés étant particulièrement usant, l'UNSA propose, qu'à partir de 35 ans, tous les 5 ans, un entretien de carrière, en complément du dispositif annuel d'évaluation, soit programmé. Cet entretien conduit par un professionnel des ressources humaines, permettrait de faire le point sur le projet professionnel de l'agent et sur ses perspectives pour les années à venir. Cela permettrait d'anticiper des formations en fonction de ses capacités physiques et intellectuelles, et ainsi de ne plus subir les reclassements. De façon collective, une journée d'information centrée sur les perspectives d'évolution de carrière dédiée aux agents de ces filières devrait être aussi prévue. Un point sur les besoins en recrutement à venir de la collectivité ou des collectivités voisines pourrait ainsi être fait.

Concernant ces évolutions de carrière permettant de prévenir l'usure professionnelle, tant physique que morale, l'UNSA propose de faciliter l'accès aux formations relatives aux missions autour des personnes âgées. Le fait d'élargir le travail avec les seniors s'inscrit concrètement dans la volonté gouvernementale de développer l'approche transgénérationnelle et pourrait à la fois répondre au besoin de changement, tout en mettant en valeur les qualités humaines développées par les ATSEM ou les agents de la filière Animation.

Les bibliothèques municipales, les médiathèques, les ludothèques, les structures accompagnant les personnes en situation de handicap pourraient aussi offrir des possibilités d'évolution voire de reconversion professionnelle.

Enfin, aujourd'hui les fonctions d'Auxiliaire de Vie Scolaire sont occupées par des agents sous contrat de l'Education Nationale. Pourquoi ne pas faciliter le détachement d'ATSEM ou d'Agent d'Animation en recherche de reconversion ? Cela permettrait de diminuer la précarité de ces missions qui sont finalement pérennes.

Contribution de la Fédération autonome de la fonction publique territoriale (F.A.-F.P.T.)



Les modalités de recrutement et de formation des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et des agents de la filière animation

Contribution de la FA-FPT

En préambule de sa contribution au rapport concernant les modalités de recrutement et de formation des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) et des agents de la filière animation, la **FA-FPT** souhaite indiquer que malgré la publication du décret n° 2018-152 du 1^{er} mars 2018 stipulant que les ATSEM sont "chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines", en dehors de leurs missions d'hygiène et d'entretien des locaux, et que le décret n° 2018-153 du 1^{er} mars 2018 ouvre l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise (catégorie "C+") grâce à la création d'une filière spéciale, ces évolutions ne sont pour elle qu'une étape. La **FA-FPT** est toujours en attente de la satisfaction d'autres demandes. Elle jugera de la réelle portée de ces évolutions statutaires à la lumière des faits qui lui seront rapportés par les agents et les agentes.

Même si nous sommes en présence d'emplois classés dans des filières différentes, nous ne pouvons que constater que nos demandes d'amélioration de la formation de ces personnels est relativement similaire en raison de la nature des missions qu'exercent ces personnels.

La **FA-FPT** souhaite d'abord rappeler une évidence : **la formation est suivie par les agent.e.s sur leur temps de travail.**

Si à titre exceptionnel la formation devait se dérouler pendant les périodes de congés annuels ou durant une période de repos, il conviendrait de rajouter au temps de travail des agents et agentes, le temps passé en formation. La **FA-FPT** tient également à ce que ce rajout corresponde à la réalité d'une journée de travail comme pour tous les autres agents et agentes de la collectivité qui les emploie.

La **FA-FPT** souhaite que les plans de formation qui, rappelons-le, sont obligatoires, soient réalisés et qu'ils prévoient la nécessité de formation de ces agents et agentes. De plus, la **FA-FPT** souhaite rappeler l'obligation de communication de ces plans de formation au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

La **FA-FPT** souhaite vivement qu'une véritable solution soit trouvée afin que les collectivités arrêtent de refuser une formation à ces agents et agentes en utilisant la motion de nécessité de service.

Au contraire, la **FA-FPT** souhaite que tout soit mis en œuvre pour effectuer le remplacement de l'agent ou de l'agente partant en formation.

Il nous semble particulièrement intéressant de prévoir des formations croisées avec l'Éducation nationale par le biais de conventions avec le CNFPT. Former ensemble sur certains points des personnels qui travaillent dans un domaine aussi sensible que celui de la petite enfance nous paraît judicieux.

Afin de prévenir au mieux des problèmes de santé ultérieurs pour ces agents et agentes, la mise en place de formations spécifiques telles que gestes et postures semble une nécessité.

Dans le cadre des concours et des examens professionnels, la **FA-FPT** souhaite que tout soit mis en œuvre pour inciter les agents et les agentes, tant pour les ATSEM que pour la filière animation, de suivre les préparations pour ces deux types d'épreuves, pour professionnaliser leurs métiers et se prémunir en cas de reclassement.

Dans ce cadre, une réflexion sur le contenu de ces épreuves semble ne pas être inutile.

En guise de conclusion, la **FA-FPT** souhaite que ces agents et agentes soient traité·e·s de la même manière que l'ensemble des agents et agentes de la Fonction publique territoriale s'agissant de l'accès aux formations de toutes sortes, et en particulier en leur offrant de réelles chances de préparer les concours et les examens leur permettant de dérouler une carrière sur au moins deux grades dans la Fonction publique territoriale.

La **FA-FPT** considère aujourd'hui que ces femmes et ces hommes qui se voient confier de tout jeunes enfants par des parents qui à cette occasion leur font une totale confiance, méritent une véritable reconnaissance de leur niveau de responsabilité.

L'accès à des formations tout au long de la vie et aux préparations des concours et examens professionnels doit être un droit pour les agents et les agentes de la Fonction publique ; cela doit être particulièrement vrai pour les agents et les agentes qui exercent des missions difficiles.

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 APRES SA CREATION"**
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 SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE "**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelynne 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 INDICIAIRE (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»– Séance 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) - Séance plénière du 04/01/2012
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. **"ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT"**
Rapporteurs : Philippe Laurent et Jean-Pierre BOUQUET – séance plénière du 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 FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014
31. **"MAYOTTE : LES OUBLIES DE LA REPUBLIQUE"**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014
32. **"LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES"**
Rapporteur : Didier PIROT et Jean-Claude HAIGRON – séance plénière du 02/07/2014
33. **"LA FILIERE ANIMATION"**
Rapporteur : Jésus DE CARLOS – séance plénière du 18/05/2016
34. **"LIVRE BLANC : DEMAIN, LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteur : Philippe LAURENT – séance plénière du 06/ 07/2016
35. **"LES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES" - ATSEM**
Rapporteur : Jésus de CARLOS – séance plénière du 2 février 2017

- 36. "LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 1er mars 2017
- 37. "LA PSC – LES EFFETS DU DECRET N°2011-1474 DU 8/11/2011 SUR L'ACCES A LA PSC DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 29 mars 2017
- 38. "VERS L'EMPLOI TITULAIRE DANS LA FPT DE LA REUNION : UNE AMBITION A PARTAGER"**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 15 novembre 2017
- 39. "REVALORISER LA CATEGORIE A DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE "**
Rapporteurs : Jésus DE CARLOS et Daniel LEROY – séance plénière du 20/12/2017

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