

AGENT DE MAITRISE TERRITORIAL

CONCOURS INTERNE SESSION 2025

SPÉCIALITÉ : HYGIENE ET ACCUEIL DES ENFANTS DES ECOLES MATERNELLES OU DES CLASSES ENFANTINES

Jeudi 23 janvier 2025

ÉPREUVE :

Une épreuve écrite consistant en la résolution d'un cas pratique exposé dans un dossier portant sur les problèmes susceptibles d'être rencontrés par un agent de maîtrise territorial dans l'exercice de ses fonctions, au sein de la spécialité au titre de laquelle le candidat concourt.

Durée : deux heures ; coefficient 3

À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

- ♦ Vous ne devez faire apparaître aucun signe distinctif dans votre copie en dehors du cadre réservé à cela, ni votre nom ou un nom fictif, ni initiales, ni votre numéro de convocation, ni le nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou du lieu de la salle d'examen où vous composez, ni nom de collectivité fictif non indiqué dans le sujet, ni signature ou paraphe.
- ♦ Sauf consignes particulières figurant dans le sujet, vous devez impérativement utiliser une seule et même couleur non effaçable pour écrire et/ou souligner. Seule l'encre noire ou l'encre bleue est autorisée. L'utilisation de plus d'une couleur, d'une couleur non autorisée, d'un surligneur pourra être considérée comme un signe distinctif.
- ♦ **Vous répondrez aux questions dans l'ordre qui vous convient, en indiquant impérativement leur numéro.**
- ♦ Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.
- ♦ Les feuilles de brouillon ne seront en aucun cas prises en compte.

Ce sujet comprend **15** pages, y compris celle-ci.

Il appartient au candidat de vérifier que le document comprend le nombre de pages indiqué s'il est incomplet, en avertir le surveillant.

SUJET

Vous êtes responsable de 8 ATSEM au sein de votre collectivité. Dans le cadre de la création d'un livret d'accueil, votre responsable vous demande : de présenter l'organisation du service, de recenser les différents risques liés au métier, d'identifier des mesures à prendre face à ces risques et de proposer des règles de conduite pour les éviter.

Ce livret d'accueil sera à destination des nouveaux ATSEM, mais permettra d'avoir également un outil de prévention supplémentaire pour les ATSEM déjà en poste ainsi que pour les personnes travaillant avec eux.

Dossier joint :

- **Document 1** : Extrait du guide de prévention des risques professionnels des ATSEM - Centre de gestion FPT du Haut-Rhin - www.cdg.68.fr - Décembre 2019 - 4 pages
- **Document 2** : Améliorer le travail des ATSEM, tout le monde y gagne - Maud Parnaudeau - La gazette des communes - 30 mai 2024 - 3 pages
- **Document 3** : Extrait de prévenir les risques et améliorer les conditions de travail des ATSEM - Fonds national de prévention de la CNRACL - www.cnracl.fr - 6 pages

Vous répondrez aux questions suivantes à l'aide des documents joints et de vos connaissances personnelles.

Question 1 - 8 points

Recensez les différents risques professionnels liés au métier d'ATSEM et donnez à chaque fois des exemples de mesures à prendre pour pallier ce risque.

Question 2 - 8 points

Proposez une liste d'au moins 8 principes à utiliser dans l'aménagement d'une classe pour favoriser la circulation et limiter le risque d'accident pour les adultes et les enfants.

Question 3 - 4 points

Un des ATSEM refuse de travailler le mercredi, qui constitue selon lui « une coupure dans la semaine ». Quelle posture managériale adopteriez-vous, en qualité de responsable en charge de l'organisation des accueils collectifs de mineurs le mercredi ?

2. Comprendre les risques pour développer des compétences

La formation est un vecteur de diffusion des connaissances et bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels. Elle permet aux agents de mieux appréhender leur situation de travail et d'être un acteur à part entière dans la mise en œuvre de mesures visant à limiter les risques.

Comme énoncé dans le paragraphe II.1 Les risques professionnels liés au métier d'ATSEM du présent guide, les ATSEM sont exposés, au cours de leurs activités de travail, à de nombreux risques professionnels.



Pour prévenir certains de ces risques, des formations doivent être mises en œuvre à destination des agents.

Le plan de formation à destination des ATSEM pourrait inclure a minima les formations suivantes :

- prévention et régulation des situations conflictuelles entre et avec les jeunes enfants ;
- connaissance et accompagnement de l'enfant de 2 à 6 ans ;
- relations parents-professionnels dans le secteur de l'animation, en milieu scolaire et périscolaire ;
- prévention de l'usure professionnelle dans les métiers de la petite enfance ;
- accompagnement et régulation des phases de calme et d'agitation chez l'enfant ;
- poser sa voix auprès des enfants sans épuisement ;
- prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP) ;
- manipulation des extincteurs ;
- sensibilisation aux consignes d'évacuation et aux moyens d'alerte incendie ;
- prévention des risques liés aux chutes de hauteur ;
- manipulation, utilisation et stockage des produits d'entretien ;
- techniques d'hygiène et de désinfection des locaux sanitaires ;
- techniques de nettoyage adaptées aux locaux scolaires ;
- conduites à tenir en cas d'urgence médicale avec les jeunes enfants.

Idéalement, ce parcours de formation devrait être suivi dans les premières années de leur intégration au sein de la collectivité.

Afin que ce parcours puisse prendre forme et soit réalisé, plusieurs conditions doivent être réunies :

- la volonté politique ;
- la motivation de l'agent ;
- la réalisation d'entretien professionnel ;
- la prise en compte des demandes dans le plan de formation de la collectivité ;
- l'attribution d'un budget ;
- l'adhésion du corps enseignant.

3. Stocker et ranger le matériel : les bonnes pratiques de prévention

Comme tous les métiers, les ATSEM sont concernés par l'organisation et le rangement de leur espace de travail et par le stockage des matériels et produits.

Cette organisation, parfois négligée, influence les conditions de travail et la qualité du travail réalisé. Les enjeux de la bonne tenue des lieux de travail sont donc importants, puisqu'il peut en résulter une perte de temps, des incidents ou accidents, une dégradation des conditions de travail voire même de la démotivation.

a. Pourquoi organiser les rangements ?

Un rangement inadapté est à l'origine de risques professionnels :



Risque de chute de hauteur



Risque de chute de plain-pied



Risque de chute d'objets



Risque lié à la manutention manuelle et aux postures pénibles



Risque incendie



Risque chimique



Risque biologique

b. Comment organiser les rangements ?

Un moyen simple de limiter les risques est de bien organiser le rangement des matériels, des objets ou des produits, dont voici quelques règles :

➤ **Ne garder que ce qui est utile et utilisé**

Faire le tri et éliminer les matériels, objets ou produits qui ne sont plus utilisés ou utilisables.

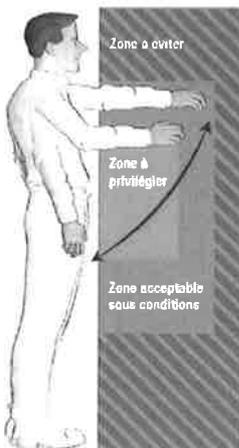
Limiter les stocks au strict nécessaire.

➤ **Ranger les matériels, objets ou produits – « Une place pour chaque chose, chaque chose à sa place »**

Organiser le rangement en fonction de l'usage qui en est fait de façon à économiser de l'énergie et à limiter les pertes de temps.

Par exemple :

- ranger de façon rationnelle le poste de travail :



Zone à privilégier : en particulier pour les charges lourdes et/ou volumineuses et/ou les plus fréquemment utilisées.

Zone acceptable sous conditions : limitez les contraintes liées au volume, au poids et à la fréquence de manipulation.

Zone à éviter : cette zone peut être utilisée de manière exceptionnelle pour des charges légères, peu encombrantes et rarement manipulées. Aucune charge ne doit être située au-dessus de 1,80 m, et surtout pas des charges lourdes.

- prévoir des moyens de stockage adaptés ;
 - ranger les objets, matériels et produits par ordre d'utilisation ;
 - garder le matériel d'utilisation fréquente à proximité de l'agent ;
 - définir des règles de rangement ;
 - rendre évident le placement des objets matériels et produits.
- **Nettoyer l'espace de travail** de façon à réduire les risques biologiques, les risques chimiques et les risques liés aux poussières.
- **Maintenir les espaces de travail rangés et propres**

Organiser le rangement quotidien des outils, du matériel, des produits et des espaces de travail.

Procéder au nettoyage périodique des lieux de travail.

En conclusion, un lieu de travail bien organisé et rangé influe de manière positive sur les conditions et l'ambiance de travail. Cela permet de gagner aussi en efficacité et en confort de travail !

Exemple d'outil pour communiquer sur les bonnes pratiques en matière de rangement et de stockage du matériel : cette affiche a été construite par les agents ayant participé à l'atelier « Stocker et ranger le matériel : les bonnes pratiques de prévention » lors du colloque en date du 1^{er} octobre 2019.



c. Comment stocker les produits chimiques ?

Quelle que soit la nature des produits stockés, ces derniers ne doivent pas être exposés aux intempéries, au gel, à l'humidité, à la chaleur ainsi qu'à des variations trop importantes de température.

Pour prévenir les risques d'incendie, de réaction dangereuse ou de pollution, il convient de respecter certaines obligations.

Concernant le **local de stockage** :

- prévoir un **sol imperméable et résistant aux produits, plat et en légère pente** vers un siphon d'évacuation relié à un dispositif de récupération ;
- **ventiler le local** : il faut prévoir au minimum une entrée d'air en partie basse et une sortie en partie haute du local. En fonction de la quantité et de la nature des produits stockés, il conviendra d'adapter le type de ventilation à prévoir (naturelle, mécanique, débit) ;
- veiller à ce que **l'installation électrique soit conforme** à la réglementation et compatible avec la nature des produits stockés ;
- éclairer suffisamment le local pour circuler en sécurité et lire les consignes de sécurité et étiquettes ;
- aménager **des espaces de circulation** : au minimum 80 cm pour permettre la circulation en toute sécurité et faciliter la manipulation des produits ;

Améliorer le travail des Atsem, tout le monde y gagne

Publié le 30/05/2024 • Par Maud Parnaudeau • dans : France, Toute l'actu RH



Outre le matériel adapté, les formations... les recommandations d'amélioration portent sur les relations avec les enseignants, élément déterminant du bien-être des Atsem. Ecole maternelle Alsace-Lorraine

Accompagnées par le Fonds national de prévention de la CNRACL, des collectivités ont pris des mesures pour favoriser le bien-être physique et psychologique des Atsem. Et les résultats sont là.

Ma Gazette

Sélectionnez vos thèmes et créez votre newsletter personnalisée

- Fonction publique territoriale
- Maladie professionnelle fonction publique
- Métiers de la fonction publique
- Petite enfance
- Tous les thèmes

Chiffres-clés

- **Charte nationale** : une charte d'engagement pour une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles des Atsem a été signée le 21 novembre 2023 par l'AMF, la FNCDG, le CNFPT et le président du CSFPT.

Les agentes territoriales spécialisées des écoles maternelles (Atsem) exercent l'un des métiers de la FPT les plus exposés aux risques, qu'il s'agisse d'accidents du travail, de troubles musculosquelettiques ou de risques psychosociaux.

En mars 2020, le fonds national de prévention (FNP) de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) lançait un appel à projets portant sur l'amélioration de leurs conditions

de travail afin d'inciter les employeurs territoriaux à déployer des démarches de prévention portant spécifiquement sur leur métier.

Complexification du métier

Il faut dire que le contexte organisationnel dans lequel travaillent les Atsem est unique. « Employées par la collectivité, placées sous l'autorité fonctionnelle de la direction de l'école et dépendant des enseignants, elles sont dans une position hybride qui est à l'origine de bien des difficultés, avec des répercussions sur la santé en termes d'usure physique et mentale », constate Marion Le Borgne, conseillère en prévention à Saumur (450 agents, 26 200 hab., Maine-et-Loire) (1).

À lire aussi

- Comment garantir un approvisionnement suffisant et qualifié d'ATSEM ?

L'accueil obligatoire en maternelle des enfants de 3 ans, alors même qu'ils ne sont pas propres, les a obligées à multiplier les changements de couches, au détriment de leurs missions premières et de leur santé. « Elles ont dû se former au change debout et, en parallèle, sensibiliser et accompagner les parents sur le sujet », relève Mathieu Le Borgne, conseiller de prévention à Riom (350 agents, 18 800 hab., Puy-de-Dôme). L'accueil de plus en plus d'enfants en situation de handicap complexifie aussi leur travail. A la suite de la réforme des rythmes scolaires de 2013, elles se sont par ailleurs retrouvées à assurer des missions d'encadrement et d'animation des activités périscolaires.

Jamais réunies

En plus de l'acquisition de matériels ergonomiques, les recommandations du FNP (issues des actions menées par les collectivités lauréates de son appel à projets) portent en particulier sur les relations avec les enseignants, élément déterminant du bien-être de ces agentes.

La rédaction d'une charte régissant ces relations s'avère incontournable. La révision des fiches de poste, comme cela a été fait à Riom notamment, répond aussi à cet objectif de clarification. « Il faut questionner "qui fait quoi à quel moment ?" avec quel niveau d'autonomie pour les Atsem. C'est de ce travail d'analyse que doit résulter la charte », avance Jennifer Bindler, responsable du service « conseil en organisation et santé au travail » au centre de gestion du Haut-Rhin (549 collectivités affiliées, 7 854 agents suivis).

À lire aussi

- Salaires : les grilles indiciaires des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem)

A Riom, une expérimentation de formation-action en binôme a été menée avec un ergonome afin d'analyser le travail réel des enseignants et des Atsem. « Nous avons déjà une charte, mais cela ne suffisait pas. L'objectif était d'améliorer le dialogue, notamment sur l'accompagnement de l'enfant dans l'école, les jeux à privilégier, la prévention des risques par l'adaptation de l'environnement du travail », rapporte Mathieu Le Borgne. Et à Revel (180 agents, 9 700 hab., Haute-Garonne), des

formations en binôme vont être programmées, portant sur la relation avec la famille et sur les rythmes chronobiologiques.

Un autre levier d'amélioration des conditions de travail réside dans le renforcement des échanges entre les Atsem elles-mêmes, grâce à du temps et des espaces dédiés. « Quand nous les rencontrons, elles nous disent qu'elles ne sont jamais réunies pour échanger sur les conditions et l'organisation du travail. Il faut institutionnaliser des espaces de discussions pendant le temps du travail », préconise Jennifer Bindler.

La ville de Grenoble (4 000 agents, 157 500 hab.) a, elle, mis en place des groupes d'analyse des pratiques d'1 heure 30 par mois. Du côté de Cadaujac, dix minutes journalières sont dégagées, qui permettent les échanges entre les intervenants. Sont évoqués des points sur l'organisation, l'articulation entre les différents acteurs ou tout simplement le quotidien du travail. Afin de pouvoir échanger, et ne pas être dérangées pendant leurs pauses, les Atsem doivent aussi avoir un endroit à elles. « Dans une école, nous avons transformé des lieux de stockage en salle de pause », illustre David Szwertak, directeur du pôle « scolaire et jeunesse » de Revel.

Besoin de reconnaissance

Il va sans dire qu'il est indispensable de favoriser les échanges entre la collectivité employeur des Atsem et leur service de rattachement à travers l'institutionnalisation de temps de rencontre. En complément, les associer aux projets qui les impactent – la construction, la réhabilitation et l'aménagement d'écoles –, participera à leur reconnaissance. Tout comme y contribueront les formations pour les aider à s'adapter aux évolutions de leur métier et des enfants.

À lire aussi

- Formation, carrière : quelles mesures pour améliorer la situation des Atsem ?

Au-delà des traditionnels cours consacrés aux gestes et aux postures, des collectivités leur proposent de se former à la gestion des conflits, du stress et des émotions, à la prise en charge des enfants handicapés, à la communication non-violente... Le nombre moyen de jours de formation par Atsem reste cependant deux fois inférieur à celui des agents territoriaux, selon le FNP.

3.1 CONTENU ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Le thème "contenu et organisation du travail" renvoie à la clarté des consignes pour effectuer un travail de qualité, aux exigences et attendus des tâches à réaliser, à la latitude décisionnelle (autonomie) dont peuvent disposer les agents ou encore à l'opportunité de participer aux prises de décision. Il peut aussi intégrer les questions liées à la qualité de la communication institutionnelle ou encore la conduite des transformations organisationnelles.

Le métier d'ATSEM se caractérise par une forte diversité des missions et un fractionnement de l'activité en différentes séquences au cours de la journée, une répétitivité des cycles d'activité associée à de nombreux imprévus, et la nécessité absolue de respecter certaines "butées temporelles" (horaire d'entrée à l'école, récréations, repas, sieste, horaire de sortie...).

A ceci s'ajoute une concentration de l'essentiel de l'activité sur le temps de l'année scolaire impliquant des durées de travail hebdomadaires souvent importantes ; situation renforcée par la fin des régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail (1607h) en application de la loi de modernisation de la fonction publique du 6 août 2019.

Selon l'enquête, les ATSEM sont satisfaites de leur niveau d'autonomie et de l'adéquation des tâches à leurs compétences, même si un phénomène de glissement des tâches existe à la marge. Il n'en va pas de même pour la communication institutionnelle et l'intégration à l'équipe éducative.



4 sujets ressortent comme impactant de manière conséquente le quotidien des agents en termes de contenu et d'organisation du travail

- **Une communication insuffisante de l'employeur autour de ses projets** pour 51% des répondantes. Plus la taille de l'employeur est importante, plus cet indicateur se dégrade ;
- **Un manque de clarté autour du projet de classe** : insatisfaisant pour 35% des répondantes.
- **Une association à l'équipe éducative considérée comme perfectible**. C'est un enjeu d'autant plus important que les ATSEM peuvent ressentir une forme de dénigrement de leur travail par le corps enseignant, du fait de :
 - Leur positionnement pouvant être perçu et vécu comme "subalterne"
 - Leur expérience de la précarité, souvent plus marquée au sein de cette population, qui ne les autorise pas toujours à se considérer comme légitimes pour s'exprimer à propos de la vie de classe ou de son organisation pédagogique (Siblot, 2020).
- **Une très faible association aux décisions importantes de l'organisation de l'école** : seulement 19% des répondantes sont invitées à participer au conseil d'école, avec toutefois un résultat plus favorable dans les collectivités comprenant moins de 30 ATSEM, signe, sans doute, d'une meilleure proximité avec l'équipe éducative.



RISQUES AFFÉRENTS :

- > Isolement relationnel
- > Sentiment de non-reconnaissance du métier et compétences associées
- > Tensions relationnelles
- > Intensité du travail (charge mentale)



FACILITER L'ACCÈS AUX INFORMATIONS DE L'EMPLOYEUR POUR LES ATSEM

Développer les temps d'échanges entre les ATSEM et les représentants de leur employeur : faire le point sur d'éventuelles difficultés, transmettre des informations importantes et pallier le sentiment d'isolement.

Ces temps d'échanges peuvent être animés par des agents des ressources humaines ou d'autres services amenés à intervenir dans les écoles, le responsable éducatif, ou encore l'encadrant de proximité.

A **Sceaux**, une réunion avec les ATSEM a lieu un mercredi matin sur deux, sur le temps de travail. Diverses thématiques y sont abordées. Selon le thème, c'est un représentant d'une direction ou des services RH qui anime la réunion. Celle-ci peut être également être un temps de partage de pratiques professionnelles entre ATSEM.

La ville d'**Angers** affecte un responsable périscolaire-animation dans chaque école, formé aux spécificités du métier d'ATSEM. Ces responsables contribuent à la diffusion des informations de la collectivité vers les agents.

Assurer une transmission rapide d'informations, en raison de nécessités de service ou d'urgence. La mise à disposition d'un certain nombre de téléphones professionnels par école est parfois envisagée pour ne pas obliger les agents à recourir à leur téléphone personnel.

A **Maxéville** : mise en place d'une messagerie instantanée pour permettre une communication rapide avec la hiérarchie territoriale.



ASSOCIER LES ATSEM AU CHOIX DE LEUR MATÉRIEL

La ville de **Nice** a mis en place des groupes de recherche de solutions intégrant les ATSEM dans le cadre d'une démarche ergonomique, qui a débouché sur un choix d'équipement qu'elles ont validé.

L'achat de matériel doit être réalisé en concertation avec les agents : il est nécessaire qu'ils puissent les tester et les choisir pour répondre au mieux à leurs besoins.



MIEUX ASSOCIER LES ATSEM À LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE

L'inclusion des ATSEM aux moments majeurs de l'année scolaire contribue à les associer à la communauté éducative.

Afin de clarifier leur rôle et de les positionner clairement dans la communauté éducative : inviter les ATSEM à participer ou à se faire représenter au conseil d'école, présenter les ATSEM en même temps que les enseignants (voire d'autres intervenants de l'école) lors des réunions de rentrée, ou encore les impliquer dans les projets d'école, comme cela a été fait à **Angers**.

— “ —
Ce projet a permis de remettre les ATSEM au cœur du système éducatif.
 J. Fouret (Angers)



CLARIFIER LE RÔLE ET LES TÂCHES DES ATSEM

Réécrire la charte des ATSEM, afin de la réactualiser voire en élargir le périmètre si nécessaire. La fonction éducative de l'ATSEM doit y être revue, ainsi que les aspects règlementaires, la relation avec l'enseignant et la mise en œuvre des activités pédagogiques sur les temps périscolaires, à l'instar de la ville de **Tourcoing**.

Issue de groupes de travail avec des ATSEM, la charte de collaboration ATSEM/enseignants de la ville de **Toulon** se présente sous forme de 20 fiches thématiques posant les éléments métiers pratiques et définissant les rôles et actions de chacun sur les temps scolaires. Signée par le directeur académique et par le maire, une diffusion papier/numérique est prévue auprès des ATSEM et enseignants, ainsi qu'une diffusion numérique pour les familles.

Dans le rapport qu'il a consacré aux ATSEM, le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale a appelé à la signature d'une charte nationale avec le ministère de l'Éducation nationale⁽⁴⁾.

Autre levier d'action dans cet objectif de clarification : **la révision des fiches de poste** des agents en collaboration avec ces derniers et après observation de leurs activités de travail.

4. (CSFPT, 2017). Cette recommandation a été renouvelée dans un courrier récemment adressé par le président du CSFPT au ministre de la Transformation et de la Fonction publiques.

Le thème "environnement de travail" renvoie à l'ensemble des déterminants relatifs à la configuration des espaces de travail (architecture, mobilier, dispositifs techniques, flux de circulation intérieurs, ambiance sonore...). Le risque bâtimentaire est présent tout au long de la journée de travail d'une ATSEM, car celle-ci est impliquée, par la pluralité de ses activités, dans diverses séquences qui la conduisent à exercer dans des espaces très diversifiés (salle de classe, espaces sanitaires, réfectoire, salle de sieste...).

En termes de configuration des espaces de travail, la majorité des ATSEM concernées par l'appel à projets déclare **disposer d'un local de restauration, de sanitaires et de vestiaires individuels dédiés**. Les sols dont elles doivent assurer l'entretien sont adaptés au nettoyage humide régulier, facilitant les opérations. Il est à noter que ce n'est pas toujours le cas, et, par conséquent, des actions d'amélioration sont nécessaires.

Ainsi :

- À peine plus de la moitié des ATSEM disposent d'un local de sieste où le mobilier peut rester en place sans avoir à être manipulé chaque jour.
- L'absence de local de ménage (avec le matériel approprié et disponible à chaque étage) concerne encore à peu près la moitié des ATSEM ayant répondu à l'enquête, tout comme l'absence de point d'eau à proximité.
- L'absence de salle de pause dédiée, ou une salle de pause mal aménagée
- Encore très peu d'établissements disposent d'ascenseurs (moins de 2 sur 10), ce qui génère des manutentions fréquentes.

Globalement, **les espaces et des mobiliers sont pensés et créés pour l'enfant et se révèlent inadaptés aux adultes** (Barbier-Le Déroff, 2007). Dans le cadre de l'enquête, 60% des ATSEM déclarent ne pas disposer d'un évier de taille adulte dans leur salle de classe.

L'encombrement des locaux est également un facteur de risques, générant des difficultés de circulation, exposant les ATSEM à des chutes d'objets stockés en hauteur ou bien à des chutes de plain-pied ou de hauteur. L'accumulation de matériel pédagogique dans les salles de classes peut être aussi un facteur de tensions entre ATSEM et enseignants.



L'avis des ATSEM sur les aménagements de locaux est présenté par les répondantes à l'enquête comme devant être mieux intégré aux projets et sollicité de manière plus systématique, afin de limiter les facteurs de risques et diminuer les contraintes de travail.

Le bruit est également un facteur d'exposition majeur, amplifiant tant la charge mentale que physique car générateur de stress et de fatigue (Machev et al., 2018) : l'immense majorité des répondantes déclare que les salles de classe n'ont pas d'aménagement acoustique permettant de le réduire de manière significative. La situation est assez identique en ce qui concerne les salles de motricité ou de restauration. Il est aussi lié à la nature des équipements utilisés et de l'activité, comme l'accompagnement au temps de cantine.



RISQUES AFFÉRENTS :

- > Chutes de plain-pied et de hauteur
- > TMS : manutentions manuelles, postures contraignantes
- > Bruit
- > Fatigue nerveuse



AMÉNAGER / RÉAMÉNAGER LES LOCAUX

L'aménagement ou réaménagement des locaux permet de diminuer l'exposition des agents aux risques : biologiques, physiques, chutes ... En diminuant la contrainte, le risque d'accidents et de survenance de troubles musculosquelettiques est diminué.

Outre la prise en compte des besoins des agents, ces actions constituent la traduction concrète d'une démarche de prévention visant à améliorer les conditions de travail des ATSEM.

La commune de **Cadaujac** a pour projet de construire une nouvelle école et la démarche de prévention menée dans le cadre de l'appel à projets servira de base pour penser les locaux et leur aménagement. Le cahier des charges sera donc rédigé en fonction des besoins et des priorités identifiés par les agents.

Dans tout projet de rénovation ou de construction, les principes de santé et sécurité au travail sont à prendre en compte dès la rédaction du cahier des charges.

Certaines collectivités favorisent aussi la contribution des ATSEM aux projets de construction ou de réhabilitation d'écoles, incluant une concertation avec la direction en charge des bâtiments ou encore un point annuel entre le coordinateur technique et les usagers de chaque école (**Angers**).



REVOIR L'ORGANISATION DES LOCAUX

La ville de **Revel** a agi sur le **désencombrement**. Elle a ainsi transformé des lieux de stockage en salle de pause à destination des ATSEM pour permettre aux agents de profiter de temps de pause profitable.

Toulon a expérimenté dans trois écoles pilotes, **un conseil ergonomique en aménagement des espaces**. L'objectif est de faciliter la libre circulation des enfants dans les classes (qui peut être compromise par l'encombrement et le mobilier) pour déployer de nouvelles activités pédagogiques.

En fonction des retours des binômes enseignant / ATSEM de chaque classe, une réorganisation de l'espace est effectuée, avec l'appui d'un ergonome. Une affiche de prévention sur cette thématique a été réalisée⁽⁵⁾ et diffusée auprès de l'ensemble des personnels. Le bénéfice espéré concernant les contraintes posturales et les troubles musculosquelettiques fera l'objet d'une évaluation par le biais d'un questionnaire sur les conditions de travail.



Une école n'est pas destinée à n'accueillir que des enfants, mais également les personnels qui y travaillent [...] L'aménagement des locaux permet de prévenir l'usure professionnelle.

R. Lyzée - Le Roux et J. Fouret (Angers)



RÉDUIRE LE BRUIT

L'exposition au bruit en situation de travail fait l'objet de normes⁽⁶⁾, et l'employeur est tenu de mettre en œuvre des mesures de prévention à partir de **80 dB(A) de niveau d'exposition sonore quotidienne**. **Faire effectuer une mesure permet d'objectiver le niveau de risque et de bien identifier les sources du bruit et les séquences de travail acoustiquement importantes.**

Au-delà de la fourniture d'équipements de protection individuels (bouchons d'oreilles moulés) - peu compatible avec l'encadrement d'enfants et le besoin de communication réciproque -, il est nécessaire de déployer des actions sur les activités génératrices de nuisances sonores importantes, essentiellement sur les temps de restauration et les activités périscolaires.

Ainsi, la commune de **Pélissanne** travaille sur des solutions bâtimentaires et matérielles pour limiter l'exposition au bruit dans une cantine. Ici, comme à **Toulon**, il s'agit de réfléchir sur des solutions pour absorber le bruit : revêtement de sol, cloisons, chariots amortisseurs, choix de vaisselle, et également de sensibiliser enfants et adultes à cette problématique (outils pédagogiques tel qu'un système lumineux d'alerte ou encore formation à la gestion de groupes d'enfants).

5. Voir annexe 1, p. 28.

6. Code du Travail, art. R4431-2

3.3

CONDITIONS DE TRAVAIL

Le thème "conditions de travail" renvoie aux aspects organisationnels (temps de travail, rythme de travail...) et matériels (contraintes physiques, moyens, conditions sanitaires...) dans lesquels est exercée l'activité professionnelle. Cela interroge les capacités d'une organisation à prendre en compte les besoins des agents en lien avec leur activité réelle.

Le temps de travail des ATSEM est annualisé. Une part importante d'entre elles exerce à temps partiel ou complète son service avec des missions effectuées en dehors de l'école maternelle.

Leur cœur de métier se concentre pour l'essentiel sur la période scolaire (36 semaines), même si de "grands ménages" sont effectués durant les vacances. Souvent débutées vers 7h30-8h, les journées de travail sont longues, et leur intensité rend difficile la prise d'une pause avant la reprise de l'après-midi.

Le manque de temps pour bien effectuer le travail et le travail dans l'urgence constituent les facteurs de contrainte les plus importants, soulignés respectivement par 44% et 58% des répondantes. Viennent ensuite **les demandes contradictoires** (pour 37% des répondantes) et **le manque de clarté des rôles** (pour 34% des répondantes). **L'intensité du travail et le travail dans l'urgence se traduisent par le sentiment d'enchaîner les séquences de travail en alternant gestion courante et gestion des aléas.**

Ce cumul d'activité, souvent dans la même journée, laisse peu de place aux temps morts et est un accélérateur de pénibilité. Il est renforcé en cas de non-remplacement des absences.

De même, certains éléments relatifs à l'activité sont pointés comme des facteurs d'intensification du travail, parmi lesquels peuvent être retenus : les périodes de début d'année (en particulier pour les très petites sections / petites sections, en lien avec l'autonomie de l'enfant), l'accueil d'enfants avec des troubles du comportement, la gestion des prises de médicaments et des allergies (insécurisante pour les ATSEM).

Le nombre d'enfants par classe est également un facteur impactant : plus celui-ci est élevé, plus le ressenti quant à la pénibilité est important.

— “ —
*La journée des ATSEM
est une succession
ininterrompue d'activités.*
— Une ATSEM — ” —

Les activités générant beaucoup de sollicitations physiques, en particulier le travail de nettoyage qui suppose **une activité musculaire statique et dynamique, des mouvements répétitifs des bras et des mains et des efforts en pression, le maintien de postures difficiles** (courbures et torsions, notamment posture penchée en avant), le port de charges ou l'utilisation d'équipements inadaptés à des adultes renforcent les contraintes auxquelles les ATSEM sont exposées.



RISQUES AFFÉRENTS :

- **Intensité et temps de travail : qualité empêchée**
- **Troubles musculosquelettiques : manutentions manuelles, postures contraignantes, gestes répétitifs**



FAIRE ÉVOLUER L'ORGANISATION DU TRAVAIL (TEMPS DE TRAVAIL, EFFECTIFS)

Les actions s'inscrivent dans le contexte de la fin des régimes dérogatoires aux 1607 heures : les textes autorisent une modulation à la baisse du temps de travail, en prenant en compte les sujétions particulières d'un métier ou sa pénibilité.

La ville de **Nice** a ouvert une **réflexion sur le temps de travail des ATSEM** pour pondérer cette pénibilité et apporter plus de souplesse dans son organisation. Il s'agit de permettre aux agents de pouvoir dégager des heures en cas de besoin (imprévu, formation dans une optique de mobilité...) et les rattraper ultérieurement.

A **Revel**, une réflexion est en cours sur l'équilibre entre les semaines de travail et les semaines de vacances scolaires dans le calcul de l'annualisation.

La ville d'**Angers** a, pour sa part, décidé d'affecter une ATSEM par classe, de créer une brigade de 20 ATSEM "volantes" pour les remplacements, et de recruter 18 apprenties, constituant un "vivier de jeunes" pour les futurs postes à pourvoir. La commune de **Castillon-du-Gard** (4 ATSEM) a également recruté une ATSEM volante.

Enfin la ville de **Maxéville** a mis en place un deuxième service de restauration pour diminuer la pénibilité observée durant ce temps de repas, notamment du fait de l'exposition au bruit. Les ATSEM assurent chacune un service, et le second temps a été réaffecté à des ateliers jeux avec les enfants.



ACHETER DES ÉQUIPEMENTS ADAPTÉS

La plupart des employeurs participants au projet ont intégré l'investissement dans du matériel plus ergonomique (chaises, tables, accès aux douches pour les enfants sans avoir besoin de les porter, ciseaux ergonomiques...) ou la mise à disposition d'équipements de protection individuelle adaptés (bouchons d'oreille moulés sur mesure).

A **Dzaoudzi-Labattoir**, commune de Mayotte, les équipements de protection individuels sont en outre adaptés au climat.

Mesurer le taux de satisfaction, la diminution de la charge de travail induite par ces actions, et l'évolution des arrêts de travail liés aux troubles musculo-squelettiques permet d'inscrire l'action dans la durée et de l'évaluer.

La commune de **Pélissanne** a complètement équipé une classe test en prenant en compte tous les facteurs de risques. L'équipement a été choisi et validé par les ATSEM et les enseignants. Si le test de ce "showroom" est concluant, l'équipement sera généralisé, et adapté en fonction des retours. Une expérience similaire est également en cours à **Angers**, où un "kit professionnel" délivré à chaque agent a été défini par les ATSEM elles-mêmes.

En complément de ces achats d'équipement, il est souhaitable que les agents bénéficient d'une sensibilisation aux troubles musculo-squelettiques, et/ou d'une formation "Prévention des risques liés à l'activité physique" (PRAP).



ADOPTER LA TECHNIQUE DE NETTOYAGE PAR PRÉ-IMPRÉGNATION

La technique de pré-imprégnation a été mise en place dans plusieurs communes participant à l'appel à projets.

A **Sceaux**, comme à **Maxéville** cette technique a d'abord été testée par une école pilote. Convaincues, ce sont les ATSEM primo-utilisatrices qui forment leurs collègues des autres écoles.

L'utilisation de cette technique permet de réduire les efforts physiques induits par le port de charges et l'es-sorage ainsi que de diminuer l'exposition des agents au risque chimique⁽⁷⁾.

7. Voir la fiche disponible sur le site du Centre de gestion de la Seine-Maritime, <https://www.cdg76.fr/wp-content/uploads/2020/03/fiche-prevention-technique-de-nettoyage-par-preimpregnation.pdf>.

