

Agent spécialisé des écoles maternelles (ATSEM)

Statut particulier : catégorie C
[Décret n° 92-850 du 28 août 1992](#) modifié
[Décret n° 2016-596 du 12 mai 2016](#)
[Décret n° 2016-604 du 12 mai 2016](#)
[Art R412-127 du code des communes](#)

LES FONCTIONS

Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants.

Les ATSEM appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.

En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants.

LES CONDITIONS D'ACCES

Accès par concours

Le recrutement en qualité d'ATSEM principal de 2^{ème} classe intervient après inscription sur une liste d'aptitude. Sont inscrits les candidats déclarés admis :

- ↳ à un concours externe sur titres avec épreuves ouvert, pour 60% au moins des postes à pourvoir, aux candidats titulaires du Certificat d'Aptitude Professionnelle petite enfance ou justifiant d'une qualification reconnue comme équivalente dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 ;
- ↳ à un concours interne avec épreuve 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 effectués 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 ;
- ↳ à un troisième concours avec épreuves ouvert pour 10 % au plus sans être inférieur à 5 % des postes à pourvoir, aux candidats justifiant de l'exercice pendant une période de quatre ans au moins soit d'une ou de plusieurs activités professionnelles de droit privé, quelle qu'en soit la nature, soit d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, soit d'une ou de plusieurs activités en qualité de responsable d'une association. Les périodes au cours desquelles l'exercice d'une ou plusieurs activités ou d'un ou plusieurs mandats aura été simultanée ne sont prises en compte qu'à un seul titre. La durée de ces activités ou mandats ne peut être prise en compte que si les intéressés n'avaient pas, lorsqu'ils les exerçaient, la qualité de fonctionnaire, de magistrat, de militaire ou d'agent public.

Les concours sont organisés par les Centres de Gestion.

LE STAGE

Les candidats recrutés en qualité d'ATSEM principal de 2^{ème} classe sur un emploi d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, sont nommés stagiaires par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination pour une durée d'un an.

Les agents qui, antérieurement à leur nomination, avaient la qualité de fonctionnaires sont dispensés de stage à condition qu'ils aient accompli deux ans au moins de services publics effectifs dans un emploi de même nature.

Dans l'année qui suit leur nomination, les agents sont astreints à suivre une formation d'intégration, dans les conditions prévues par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 et pour une durée totale de 5 jours.

LA TITULARISATION

La titularisation des stagiaires intervient, par décision de l'autorité territoriale, à la fin du stage au vu notamment d'une attestation de suivi de la formation d'intégration établie par le CNFPT.

Toutefois, l'autorité territoriale peut, à titre exceptionnel, et après avis de la CAP, autoriser le stagiaire à effectuer un stage complémentaire d'une durée maximale d'un an.

Lorsque la titularisation n'est pas prononcée, le stagiaire est, soit licencié s'il n'avait pas auparavant la qualité de fonctionnaire, soit réintégré dans son grade d'origine.

FORMATION TOUT AU LONG DE LA CARRIERE

Dans un délai de deux ans suivant leur nomination, les membres du cadre d'emplois sont astreints à suivre une formation de professionnalisation au premier emploi, dans les conditions prévues par le décret n° 2008-513 du 29 mai 2008, et pour une durée totale de trois jours.

A l'issue du délai de deux ans, ils sont astreints à suivre une formation de professionnalisation tout au long de la carrière, à raison de deux jours par période de cinq ans.

Lorsqu'ils accèdent à un poste à responsabilité, les membres du présent cadre d'emplois sont astreints à suivre, dans un délai de six mois à compter de leur affectation sur l'emploi considéré, une formation, d'une durée de trois jours.

La durée de ces formations peut être portée au maximum à dix jours en cas d'accord entre l'agent et sa collectivité.

LE DETACHEMENT

Les fonctionnaires placés en position de détachement ou directement intégrés dans un cadre d'emplois de catégorie C sont soumis aux dispositions des titres I^{er}, III bis et IV du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986.

Les fonctionnaires détachés peuvent demander à être intégrés à tout moment dans le cadre d'emplois dans lequel ils sont détachés. Au-delà d'une période de détachement de 5 ans, ils se voient proposer une intégration dans ce cadre d'emplois.

Les services accomplis dans le corps ou cadre d'emplois d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le cadre d'emplois d'intégration.

BONIFICATION INDICIAIRE

La nouvelle bonification indiciaire est de droit pour les fonctionnaires et les stagiaires exerçant des fonctions comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Son objet est de bonifier l'indice majoré. Se reporter à la fiche sur la bonification indiciaire 1.05.15 pour connaître les différentes fonctions ouvertes au bénéfice de la NBI.

CHARTRE DES ATSEM ELABOREE PAR LE CT DU CENTRE DE GESTION

La charte des ATSEM est établie en vue de rappeler et de fixer les conditions de travail des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (en vertu des dispositions du Code Général de la Fonction Publique et des décrets s'y rapportant et plus particulièrement le décret n° 92-650 du 28 août 1992 modifié).

En sa qualité d'agent territorial, l'ATSEM est placé sous l'autorité territoriale (maire, président de Sivos, ...). Pendant son service dans les locaux scolaires, il travaille sous l'autorité du directeur ou de la directrice qui organise son emploi du temps au sein de l'école pour l'exercice de ses missions d'assistance au personnel enseignant et d'entretien des locaux (Rép. min. n° 23211 : JO Sénat, 15 sept. 2016, p. 3879). Le directeur exerce l'autorité fonctionnelle et l'autorité territoriale exerce l'autorité hiérarchique.

Cette charte est proposée sous réserve de mesures particulières et plus avantageuses qui peuvent exister ou être prises dans les communes ou structures intercommunales.

Elle sera portée à la connaissance des intéressés et des enseignants par les soins de l'autorité territoriale.

La charte se développe en huit points clés :

- ↳ Le statut
- ↳ Le recrutement
- ↳ Le rôle et les missions des ATSEM
- ↳ Les effectifs
- ↳ Le temps de travail
- ↳ L'organisation du temps de travail
- ↳ Les droits et obligations
- ↳ L'hygiène et la sécurité au travail

[Retrouvez ici la charte des ATSEM](#) adoptée par le CT le 24 mars 2022

Pour être applicable, cette charte doit être adoptée en conseil municipal/conseil communautaire.

LA CARRIERE

Au 1^{er} juillet 2022

ATSEM PRINCIPAL DE 1^{ÈRE} CLASSE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C3										
IB	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
MAXI	1a	1a	2a	2a	2a	2a	3a	3a	3a	-

Tableau d'avancement

Conditions : avoir atteint le 6^{ème} échelon du grade d'ATSEM principal 2^{ème} classe + compter au moins 5 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, ... (1).

ATSEM PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
C2												
IB	368	371	376	387	396	404	416	430	446	461	473	486
MAXI	1a	1a	1a	1a	1a	1a	2a	2a	3a	3a	4a	-

(1) ... 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.