



Syndicat **Unitaire** des **Personnels** des **Administrations Parisiennes**

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél.: 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

TEMPS DE TRAVAIL, PRIMES, ASA, VACATAIRES : LE SUPAP-FSU VOUS INFORME

Journées de « prérentrée » des 11-12-13 mai dans les écoles

La DASCO a accédé aux deux revendications de notre syndicat, voir [ICI](#) :

- **Les collègues n'ayant pu se rendre sur les écoles lors de ces journées** (pas alertés par leur hiérarchie, pas d'attestation de transport, etc...) **ne subiront aucune retenue sur salaire ou retrait de jours de congés**. Merci à la DASCO d'avoir répondu à notre demande de bienveillance envers les collègues compte tenu du contexte exceptionnel.
- **Les collègues présents sur une amplitude de temps de travail supérieure à leur journée habituelle bénéficieront d'une rémunération complémentaire** (2h payées en plus pour un agent présent 6h au lieu de sa journée de 4h par exemple). Il s'agira d'heures supplémentaires pour les titulaires, d'heures complémentaires pour les contractuels et d'heures de vacation pour les vacataires

Primes et rémunérations spécifiques

Concernant les primes spécifiques, nous sommes toujours en attente d'un arbitrage de la DRH sur deux demandes portées par notre organisation syndicale :

- **Attribution d'une prime repas de 10 euros par jour** aux collègues ayant travaillé dans les écoles les 11-12-13 mai à ceux travaillant depuis le 25 mai dans les **collèges**, sans accès à un service de restauration. Si notre demande est validée, cette prime sera versée sur la paie du mois de juillet.
- **Attribution d'une prime exceptionnelle aux ASEM** compte tenu de leur redéploiement sur des tâches quasi exclusives de nettoyage des locaux dans un contexte particulièrement difficile, voir [ICI](#).

Au sujet de la prime de 35 euros versée aux collègues volontaires ayant travaillé dans les écoles pendant la période de confinement, un premier versement a eu lieu sur la paie du mois de mai pour les journées travaillées entre le 17 mars et le 12 avril.

Les primes pour les journées travaillées entre le 13 avril et le 10 mai seront versées sur la fiche de paie du mois de juin.

Par ailleurs, nous continuons à revendiquer le versement de cette prime journalière pour tous les agents de la Ville de Paris mobilisés jusqu'à la fin de la crise sanitaire. En effet, nous sommes encore loin d'un retour à la normale et les conditions actuelles peuvent même apparaître plus compliquées que pendant le confinement sur certains points (transports en communs surchargés, accueil du public démultiplié, etc...).

Nous revendiquons également le versement d'une prime pour tous les agents en télétravail qui ont assuré la continuité du service public depuis le 17 mars, souvent dans des conditions matérielles compliquées, ainsi que la valorisation de leurs journées de travail à 7h48.

Autorisations Spéciales d'Absence à partir du 2 juin

Les modalités d'octroi des ASA évoluant à compter du 2 juin, un point d'information s'impose...d'autant que la Ville de Paris n'informe que très partiellement ses agents sur la question et que nous sommes énormément sollicités sur ces questions.

Il existe 3 types d'ASA. Pour chacune d'entre elles, les agents sont rémunérés à 100% (à l'exception des heures supplémentaires et astreintes non effectuées).

ASA décidée par l'administration

Cela concerne les personnels non mobilisés par la direction et qui ne peuvent pas télétravailler. À la DASCO, ce sont par exemple les personnels d'animation (titulaires-contractuels-vacataires) qui travaillent en roulement compte tenu du faible nombre d'enfants accueillis et des préconisations de la MISST d'exposer le minimum de travailleurs en cette période.

Dans ce cas, aucune démarche particulière pour l'agent qui est informé par sa hiérarchie des journées ou périodes où il est placé en ASA.

ASA pour garde d'enfants

Les autorisations d'absence pour garde d'enfants de moins de 16 ans ou moins de 18 ans porteurs de handicap) ne seront possibles à partir du 2 juin que sur transmission à l'UGD d'un justificatif indiquant que l'enfant ne peut pas être accueilli dans sa structure (assistante familiale, crèche, école collège).

Cette autorisation pourra être totale (si l'enfant ne peut jamais être accueilli) ou partielle (enfant accueilli 2 jours dans la semaine par exemple ou garde partielle de l'enfant par l'autre parent).

À noter, nous avons eu confirmation en comité de suivi du CT central jeudi 28 mai, que l'ASA garde d'enfant était également valable en cas d'accueil de l'enfant dans sa structure en demi-journée ou en l'absence de service de restauration. **Dans ce cas, l'agent est bien en ASA pour toute la journée.**

Pour les collègues qui ne souhaiteraient pas renvoyer leur enfant dans leur structure, ce que nous comprenons bien compte tenu des conditions d'accueil, il faudra désormais poser des congés.

Nous avons alerté la DRH sur la situation problématique des collègues n'ayant pas la possibilité de poser de congés (titulaires ou contractuels sur plannings annualisés, vacataires), et proposé qu'ils puissent « rattraper » le temps non effectué sur une autre période habituellement non travaillée, de manière à continuer à percevoir leur salaire.

La DRH entend bien cette demande et se dit prête à étudier les modalités de ces récupérations. Malheureusement, cela ne pourrait concerner que les titulaires et contractuels, mais pas les vacataires.

Pour ces raisons, notre syndicat continue à revendiquer la possibilité de maintenir en ASA garde d'enfants les collègues ne souhaitant pas renvoyer leur enfant en accueil collectif.

ASA pour raisons médicales

Notre syndicat a obtenu deux avancées sur les ASA pour raisons médicales.

D'une part **l'extension de l'ASA médicale aux agents vivant aux côtés d'un proche vulnérable**, au sens des 11 pathologies identifiées par le Haut Conseil de la Santé Publique (HSCP), voir [ICI](#)

D'autre part la prise en compte de la liste actualisée au 20 avril du HSCP, voir [ICI](#), incluant désormais en plus des pathologies préalablement listées le 14 mars, les critères suivants : **65 ans et plus, taux d'IMC supérieur à 30 kgm², femmes enceintes au 3^e trimestre.**

Par ailleurs, l'ASA médicale est toujours attribuée pour les raisons suivantes : agent atteint du Covid-19 ou proche d'un malade du Covid-19, agent devant assurer la garde d'un proche atteint d'une maladie grave ou en situation de handicap nécessitant une assistance continue.

Pour les ASA médicales qui les concernent, les agents doivent contacter leur médecin traitant ou la médecine préventive au 01 44 97 86 40, pour obtenir un certificat d'isolement.

Pour les ASA médicales concernant un proche, le certificat d'isolement est établi par le médecin traitant.

Justificatifs

Un justificatif pourra être exigé régulièrement (tous les 15 jours) pour certains types d'ASA.

En revanche, la DASCO et la DRH sont d'accord avec notre syndicat sur le fait que cela ne peut pas concerner les agents vulnérables ou vivant aux côtés d'un proche vulnérable, dont le risque de développer une forme grave de Covid-19 est lié à la situation sanitaire. Pour ces collègues, l'ASA est de fait valable jusqu'à la fin de la crise sanitaire.

Un nouveau formulaire de demande d'ASA actualisé sera communiqué après le Comité Technique central du 4 juin.

Rémunération et temps de travail des vacataires

Dès lors que les collègues sont en postes fixes, le principe du maintien intégral de la rémunération est toujours valable, que l'agent soit présent sur l'établissement ou en ASA chez lui dans le cadre des roulements de personnels.

Cette règle concerne tous les vacataires réguliers, y compris ceux qui travaillent sur un seul service. Par exemple un animateur vacataire intervenant uniquement sur le centre de loisirs du mercredi, sera payé les mercredis où il ne sera pas sollicité par son REV en raison du nombre d'enfant accueilli.

En revanche, si l'agent est mobilisé et ne vient pas travailler, là bien évidemment il ne sera pas payé.

Pour les vacataires occasionnels, là c'est la règle du service fait qui s'applique depuis le 11 mai. Le paiement sur la base des heures effectuées les mois précédents n'est plus valable.

Concernant les gardiens vacataires qui ne peuvent travailler plus de 1 540 heures par an, nous demandons très exceptionnellement qu'ils puissent dépasser ce quota, notamment pour répondre aux besoins sur des missions d'ATE, voir [ICI](#). La DASCO attend une réponse de la DRH sur cette question.

Dérogation mouvement externe

Nous avons informé que le mouvement des personnels serait limité cette année aux mouvements internes au sein d'une CASPE ou d'un service, voir [ICI](#).

Nous avons demandé la possibilité de mouvement externe dérogatoire pour certains collègues (évolution de la situation familiale, temps de transport important, etc...).

La DASCO est en accord avec cette demande et nous informe que ces situations seront étudiées au cas par cas par le SRH de la DASCO en lien avec les CASPE ou les bureaux métiers concernés.

Paris, le 29 mai 2020

Blog internet du syndicat : <http://www.supap-fsu.org/>

Mail du syndicat : SYNDICAT-supap-fsu@paris.fr