



**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**

BILAN DU VOLET 1 DU RÈGLEMENT DE SERVICE DE L'ANIMATION : DES DONNÉES INCOMPLÈTES... ET AUCUNE ANALYSE DE FOND EFFECTUÉE PAR LA DASCO !

Dans le cadre des rencontres agenda social entre la DASCO et les organisations syndicales représentatives, un bilan du volet 1 du Règlement de Service de l'Animation, consacré aux écoles maternelles, élémentaires et polyvalentes, a eu lieu le 16 octobre 2020.

La présentation s'est organisée autour de données quantitatives fournies par l'administration. Ces éléments, même parcellaires, nous renseignent et nous permettent une vision globale de la situation. Mais surtout ils constituent un support d'analyse et de mise en perspective.

Aucun bilan sur l'échelonnement des arrivées et départs en centre de loisirs !

Pas un mot sur les conséquences du départ des vacataires à 18h en écoles maternelles !

Rien sur l'assouplissement des modalités de prise des congés et le nouveau temps partiel !

Le premier enseignement à tirer du document fourni par la DASCO vient...de ce qu'il ne dit pas !

L'absence totale d'éléments sur ces trois sujets qui constituaient, avec la mise en place d'un suppléant de REV par école, les évolutions les plus significatives de ce nouveau règlement de service de l'animation en dit long sur l'approche du sujet par la DASCO.

Sur l'échelonnement des départs et arrivées en centre de loisirs, on ne pensait vraiment pas que la direction serait capable de faire l'impasse sur l'évolution principale du règlement en matière d'organisation du temps de travail des personnels d'animation ! Mais si, ils l'ont fait ! Et en y réfléchissant bien, quel intérêt y avait-il pour la DASCO à parler de ce sujet ? **Se voir reprocher par notre organisation syndicale la désorganisation complète des ACM aux moments cruciaux de l'accueil et de la sortie des enfants ? Être vilipendé sur le traitement RH des heures supplémentaires, conséquence du non-respect de la législation sur le temps de travail en incitant les agents à travailler plus de 10h par jour et 48h par semaine, voir [ICI](#) ?** Effectivement, vu sous cet angle, on comprend mieux la pudeur de notre employeur !

Sur le départ des vacataires à 18h en maternelle, on comprend là aussi le silence gêné de la DASCO, qui aurait eu bien du mal à nous justifier une amélioration de la qualité de l'accueil et des conditions de travail des collègues grâce à cette mesure qui n'avait d'autre objectif que financier. Mais d'ailleurs, combien la Ville a-t-elle économisé en une année sur le dos de nos collègues les plus précarisés ? La DASCO, friande de chiffres et de données brutes, n'a curieusement pas souhaité communiquer sur ce point !

Sur la nouvelle possibilité de temps partiel à 80% des AAAS et l'assouplissement général des modalités de prise des congés pour les AAAS et les AAP, nous aurions souhaité avoir des éléments sur la manière dont les personnels s'en sont emparés...mais rien non plus sur ce sujet dans la présentation Powerpoint de la direction. Ici, nul embarras de l'administration mais un aveu de surcharge de travail et d'incapacité à nous transmettre la moindre donnée. Nous

avons demandé à la DASCO la communication ultérieure d'éléments d'informations sur ce point qui constituait l'une des avancées notables du nouveau règlement.

REV, un état des lieux peu enthousiasmant ! Encore très loin du « 1 REV B par école » !

Actuellement il manque encore 100 REV de catégorie B sur 657 postes (649 écoles + 8 CLAP), compensés par 42 REV intérimaires et 58 REV remplaçants !

Alors qu'on nous promettait 1 REV B par école en 3 ans, nous en sommes toujours très loin. **Pire, la situation s'est même dégradée en 2020 avec 15 REV B de moins qu'en 2019**, en raison d'un recrutement par concours très insuffisant pour compenser les départs à la retraite, les prises de postes de CTAE ou CMFAE, les passerelles ou détachements vers d'autres métiers.

Et les perspectives ne sont pas favorables du tout pour l'année prochaine avec un concours AAP 2021 toujours sous dimensionné au regard des besoins. La DASCO nous annonce lors de cette réunion du 16 octobre qu'il y aura entre 42 et 50 postes selon l'arbitrage que rendra prochainement la DRH...alors qu'un arrêté publié le 1^{er} octobre indique l'ouverture d'un concours AAP pour **40 postes, dont 24 internes et 16 externes ! Pour la crédibilité, on repassera !** En conséquence, il y aura mécaniquement **16 promotions au choix.** Inévitablement, compte tenu des départs pour les mêmes motifs qu'évoqués ci-dessus, il y aura toujours plusieurs dizaines de postes de REV occupés par des REV I et REV R l'an prochain à la même date !

Concernant les promotions au choix dans le corps des AAP, 22 REV intérimaires ont été nommés lors de la CAP du 15 octobre 2020. Conséquence de l'application de la loi de la transformation de la fonction publique, c'était la dernière année où les organisations syndicales étaient consultées en matière d'avancement de grade et de promotion de corps. Le SUPAP-FSU revendique partout à la Ville, et donc aussi dans le secteur de l'animation, la consultation informelle des élu-e-s CAP et leur association à la définition des critères de promotions avec l'administration. **Problème, pour les deux années à venir, la DASCO, qui s'est engagée, et a toujours respecté son engagement sur ce point, à nommer exclusivement des REV intérimaires comme AAP nous a indiqué qu'aucun des 20 REV I encore en poste, ne rempliraient la condition d'ancienneté (9 ans de service public) en 2021 et 2022.** Nous avons demandé à la DASCO de vérifier ce point dans la mesure où ces collègues sont normalement encadrants depuis 2013 et qu'ils ont vraisemblablement été animateurs avant de devenir DPA puis REV intérimaires. D'où notre étonnement sur le critère des 9 ans non rempli y compris en 2021 et 2022 ! D'autant que nous avons connaissance de situations de REV I présents à la Ville depuis près de 15 ans. À suivre.

Par ailleurs, un plan de mise en conformité avec la législation permettra à 30 collègues de bénéficier d'une formation BPJEPS entre 2021 et 2024 (7 pour l'année 2021). En effet l'arrêté du 28 février 2017 relatif à l'encadrement des accueils de loisirs périscolaires pour une durée supérieure à 80 jours et pour un effectif supérieur à 80 mineurs, voir [ICI](#), précise que les titulaires du BAFD peuvent diriger ce type de structures à titre dérogatoire pour une période de 3 ans, période pouvant être prorogée de 2 années supplémentaires...sous condition d'engagement écrit de l'employeur de professionnalisation.

C'est donc bien l'obligation légale faite à la Ville de Paris qui permettra à ces collègues d'accéder à une formation diplômante que nous demandons pour tous...et absolument pas la volonté de notre employeur de professionnalisation des métiers de l'animation. Bien triste constat, de nouveau confirmé en cette occasion !

Devant notre demande de formations diplômantes (BPJEPS, DEJEPS), nos interlocuteurs disent avoir fait déjà de nombreux efforts ! Rappelons ici que l'accès pour les agents au BAFA et BAFD s'est inscrit dans la nécessité faite à la Ville de se conformer aux taux de diplômes exigés par la DDCS. **Et signalons l'effacement et l'absence de réponse toujours renouvelée de la DASCO lorsque nous lui signifions une fois de plus que les BAFA et BAFD sont de simples brevets destinés à la pratique occasionnelle des métiers de l'animation ! D'ailleurs ce n'est que l'accès à la catégorie B des REV AAP qui permet à la Ville, de s'astreindre de former ces encadrants au BPJEPS !**

Accès au poste de REV S pour les adjoints d'animation à 80%

Notre demande entendue ! Mais ce ne sera pas suffisant avec 215 postes toujours vacants !

Concernant les suppléants de REV, notre demande d'accès transitoire à cette fonction pour les AAAS titulaires à 80% a été acceptée par la DASCO, mais ce ne sera toujours pas possible pour les contractuels à 73,44% qui ont pourtant le même planning.

Ces collègues AAAS 80% remplaceront le REV lors de ces absences de moins de deux semaines y compris sur le temps du soir habituellement non travaillé. La DASCO propose en compensation, soit une récupération en temps, soit un paiement d'heures supplémentaires. **Pour nous, les heures effectuées en plus sur le temps du soir ne peuvent qu'être rémunérées en heures supplémentaires.** Une compensation en temps entrainerait, à la reprise de poste du REV, l'absence du REV S sur certains temps périscolaires. Quand on connaît les sous effectifs chroniques de personnels d'animation et souvent l'impossibilité de remplacer les absents, il ne nous semble pas vraiment judicieux de proposer de se passer d'un animateur référent !

Ces collègues bénéficieront de la rémunération des REV S, soit 96,45 euros brut par mois (49,59 de prime + 46,86 de NBI). **Cette rémunération peu attractive reste selon nous le frein principal qui explique ce nombre de postes vacants encore très conséquent.**

Et d'ailleurs, pourquoi la DASCO ne reverserait pas aux REV S en postes, la coquette somme économisée chaque mois avec ces 215 postes vacants ?

Sur la question des postes de REV S non pourvus, nous avons par ailleurs rappelé notre opposition très ferme à la « mutualisation » des REV S. La fiche de poste est très claire. Le REV S assure le remplacement du REV absent sur son école d'affectation...il n'est pas là pour faire bouche-trou sur les écoles où la Ville n'a pas été en mesure d'en recruter...avec pour conséquences la désorganisation du service sur sa propre école ! Les REV S en poste sont parfaitement fondés à refuser ce type de proposition.

Espaces Lecture, l'heure de vérité !

Autre informations chiffrées, demandées et attendues depuis longtemps, celles concernant les Espaces Lecture : **355 BCDistes, 323 EPListes, dont 59 non formés et encore 26 postes vacants.**

Lorsque l'on connaît la dégradation des Espaces Lecture sans référents, il est évident que la situation est fortement préoccupante ! De même l'absence de formation outre qu'elle ne permet pas de mener un projet de manière satisfaisante contribue souvent à une dévalorisation du dispositif auprès des équipes. En effet il est très souvent nécessaire d'expliquer et de justifier la spécificité de cette mission avec un argumentaire élaboré et convaincant. Exercice d'autant plus difficile et aléatoire lorsque l'on n'a pas reçu de formation.

Lors de cette réunion, comme nous ne cessons de le faire, nous avons réitéré nos demandes, à court terme de revalorisation de la prime immuablement à 34,41 euros brut ! Et à moyen terme l'accès à la catégorie B au titre de la valorisation de l'expertise éducative et de la perspective de carrière dédiée à l'animation comme un métier à part entière. Un signe fort et un levier pour endiguer le départ de collègues déçus et en colère ne voyant pas de progression de carrière dans l'animation et ne trouvant pas dans les fonctions de REV la réponse à leurs aspirations éducatives. D'autre part l'absence de reconnaissance des missions de formation des animatrices et animateurs du Centre Paris Lecture (catégorie C) est inacceptable ! Pour ces collègues, nous avons relancé la DASCO sur le besoin urgent d'une fiche de poste spécifique et d'ouverture de discussions sur leur cycle de travail, et suggéré qu'ils puissent bénéficier d'un accès en catégorie B via la promotion si l'impossibilité de promotion des REV intérimaires évoquée plus haut pour 2021 et 2022 se confirmait. Inacceptable également la réduction du nombre de formations proposées par ce centre malgré nos alertes lors de la consultation pour le plan de formation 2020-2021.

Face à notre insistance nos interlocuteurs nous parlent de priorités. Si depuis 2013 nous les avons écoutés avec patience, il est maintenant plus que temps que des signes soient donnés. L'arrivée d'associations dans les centres de loisirs, voir [ICI](#), nous indique très explicitement que le choix de la Ville est de confier l'expertise éducative à des partenaires extérieurs. Une nouvelle priorité apparaît donc et relègue une fois de plus notre demande ! Elle nous

invite à penser que la Ville tend à réduire à de l'accompagnement de vie quotidienne les missions des animatrices et animateurs. Ainsi s'explique certainement en partie sa persistance à faire la sourde oreille ou nous renvoyer aux calendes grecques !

Si tels sont les choix de la Ville nous souhaitons expressément un positionnement clair et lui demandons de jouer carte sur table quant à ses perspectives en termes de politique éducative ! **Nos interlocuteurs DASCO ont suggéré un rendez-vous agenda social autour de ce sujet. Bien évidemment nous y sommes plus que favorables !**

Cercle vicieux contre cercle vertueux ou l'art du subterfuge !

Sur notre demande de concours C2 d'adjoints d'animation en plus du recrutement C1, la DASCO n'a, contrairement au concours AAP, pas été en mesure de nous communiquer d'éléments. Elle a néanmoins indiqué avoir porté et appuyé la revendication de notre syndicat auprès de la DRH. Au-delà du retour d'un « vrai concours », c'est le nombre de postes offerts qui importe. **Pour le SUPAP-FSU, il faudrait un minimum de 100 postes au recrutement C1 et 100 postes au concours C2 compte tenu des besoins en personnels d'animation de notre direction et de la paupérisation des pratiques.**

D'autres sujets pourtant essentiels pour notre organisation syndicale n'ont pas pu être discutés, faute de temps, lors de cet échange avec la direction :

- Problème persistant du manque de personnel sur l'ensemble des temps périscolaires, et particulièrement l'interclasse, malgré la mise en place des cellules de remplacement et la plateforme de recrutement Goshaba
- Absence de volonté d'un plan de déprécarisation massif des milliers de vacataires sur postes permanents
- Problème de l'hygiène en maternelle toujours pas réglé depuis plus de 7 ans
- Absence d'amélioration et même dégradation des modalités d'obtention de poste et d'accueil des enfants porteurs de handicap

Tous ces éléments, mis bout à bout, auxquels il faudrait évidemment ajouter le bas niveau de recrutement, le démantèlement en grande partie des centres de ressources centraux, l'absence de valorisation et de perspective au titre de l'expertise éducative, un plan de formation insatisfaisant (le format demi-journée ou journée s'apparente plus à de l'information qu'à de la formation !), nous inquiètent fortement et nous alertent sur la dégradation de notre secteur d'activité. Alors que la loi de transformation de la fonction publique, particulièrement défavorable aux agents, va se mettre en œuvre, nos craintes sont grandes que tous les éléments cités précédemment qui relèvent d'un processus de sape insidieux affaiblissent notre profession et le service public.

Le SUPAP-FSU défend la valeur des métiers de l'animation !

Nous demandons le respect, la reconnaissance et la valorisation de nos compétences !

Au service du public, nous exigeons de pouvoir exercer pleinement nos missions sans ambiguïté !

Paris, le 22 octobre 2020

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