



**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 DES PERSONNELS D'ANIMATION : QUELLES POSSIBILITÉS POUR LES AAAS ET AAP ?

Comme nous le signalions [ICI](#), tous les AAAS et AAP doivent remplir un questionnaire en ligne d'ici ce soir 18h, notamment pour renseigner leurs vœux en matière de temps de travail pour la prochaine année scolaire 2021-2022.

Encore faut-il, pour effectuer un choix, avoir connaissance des diverses possibilités offertes en termes de temps partiel, de modalités de pose des congés, de rémunération, etc...

Le moins que l'on puisse dire c'est que les informations délivrées aux collègues sont insuffisantes...quand elles ne sont pas erronées !

**LE SUPAP-FSU VOUS DONNE LES INFORMATIONS UTILES
...QUE VOTRE EMPLOYEUR DEVRAIT VOUS COMMUNIQUER !!!**

**Rappel sur temps partiel
de droit ou sur autorisation (pour convenances personnelles)**

Dans certaines conditions et sous présentation de justificatifs, les temps partiels ne peuvent pas être refusés par l'administration. On parle alors de temps partiel de droit. Cela concerne les temps partiels à 80% et 50% (y compris pour les REV, nous en reparlons plus bas dans cette information syndicale).

Ces temps partiels sont accordés pour naissance d'un enfant (jusqu'aux 3 ans de l'enfant) ou adoption (jusqu'à 3 ans après l'arrivée de l'enfant adopté au foyer), mais aussi pour donner des soins (conjoint, concubin, lié par un PACS, enfant handicapé de moins de 20 ans, ascendant atteint d'un handicap ou victime d'un accident ou d'une maladie grave), ainsi qu'aux collègues reconnus travailleurs handicapés RQTH.

Sinon, les collègues peuvent demander à bénéficier d'un temps partiel pour convenances personnelles. Il n'y a alors aucun justificatif à fournir. Cela concerne les temps partiels à 90%, 80% et 50%.

L'administration peut refuser ce type de demandes. Si un avis défavorable est émis, le collègue demandeur devra être reçu par sa hiérarchie pour un entretien de conciliation. À cette occasion il pourra être proposé d'autres modalités au demandeur (autre quotité, autre affectation). Si l'avis reste défavorable, la motivation du refus devra être claire, précise et écrite. Elle devra comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit motivant le refus (nécessités de service, aménagement dans l'organisation pour l'établissement concerné, etc...).

En cas de refus, les agents peuvent saisir les instances où siègent les représentants du personnel. Il faut s'adresser au Président de la CAP (Commission Administrative Paritaire), Antoine Guillou en l'occurrence pour les AAAS et AAP, pour contester le refus.

Cette année, les collègues demandant un temps partiel devront remplir le **formulaire papier** et joindre les justificatifs si nécessaire (et ce en plus de l'inscription intraparis dématérialisée !) et le **retourner à leur CASPE d'ici le 5 mars 2021**.

À noter, la Ville omet bien de préciser que des temps partiels de droit à 60% et 70% devraient être proposés à l'ensemble des agents titulaires, ainsi qu'aux contractuels à temps complet, voir [ICI](#). À la DASCO, nous demandons que ces quotités soient proposées dès l'année prochaine pour tous les corps de la direction : AAAS, AAP, ASEM, ATE, ATEE, PVP.

En attendant ces nouvelles modalités, voici un récapitulatif des possibilités actuelles pour l'animation.

AAAS, 5 POSSIBILITÉS :

➤ Temps complet :

L'agent bénéficie de 32 jours de congés (journée de solidarité déduite) et de 6 jours compensatoires, **soit un total de 38 jours à poser**.

L'agent effectue l'ensemble des services péri et extrascolaires.

L'agent peut, sous réserve des nécessités de service poser ses 38 jours de congés quand il le souhaite avec deux contraintes uniquement : maximum 10 jours en période scolaire et prise de congés par blocs de deux semaines l'été.

Concrètement, pour l'été l'agent peut donc travailler 8 semaines, 6, 4, 2, ou pas du tout. Donnons quelques exemples extrêmes :

En travaillant 8 semaines l'été, il a la possibilité de ne jamais travailler lors des petites vacances.

En travaillant les 8 semaines de petites vacances et tout le temps scolaire, il a la possibilité de ne pas travailler l'été.

Toutes les solutions intermédiaires sont envisageables.

➤ 90% :

Cette quotité est rémunérée 91,42% du traitement budgétaire et des primes (sauf prime de fonction spécifique versée intégralement, suppléant de REV ou animateur lecture).

L'agent bénéficie de 29 jours de congés (journée de solidarité déduite), de 5,5 jours compensatoires et de 17,5 jours de temps partiel, **soit un total de 52 jours à poser**. Les jours de congés et compensatoires sont crédités au 1^{er} janvier, les 17,5 jours de temps partiel au 1^{er} septembre de l'année scolaire marquant le début du temps partiel.

L'agent effectue l'ensemble des services périscolaires, ne travaille pas l'été et pose le reliquat de jours sur les petites vacances ou le temps scolaire (maximum 10 jours en période scolaire).

Concrètement, la période d'été comptant 38 ou 39 jours selon les années (14 juillet et 15 août en semaine ou le week-end), l'agent utilise sur l'été ses 17,5 jours de temps partiel et complète par 20,5 ou 21,5 jours de congés annuels selon les années. Il reste donc 13 ou 14 jours à poser sur les petites vacances ou le temps scolaire.

➤ 80% planning 1 :

Cette quotité est rémunérée 85,71% du traitement budgétaire et des primes.

L'agent bénéficie de 25,5 jours de congés (journée de solidarité déduite), de 5 jours compensatoires et de 7,5 jours de temps partiel, **soit un total de 38 jours à poser**. Les jours de congés et compensatoires sont crédités au 1^{er} janvier, les 7,5 jours de temps partiel au 1^{er} septembre de l'année scolaire marquant le début du temps partiel.

L'agent effectue tous les services à l'exception du service du soir (études ou gouters). Il termine à 16h45 les jours de TAP.

L'agent peut, sous réserve des nécessités de service poser ses 38 jours de congés quand il le souhaite avec deux contraintes uniquement : maximum 10 jours en période scolaire et congés pris par blocs de deux semaines l'été, voir exemples du temps complet ci-dessus.

Au final, c'est l'équivalent d'un temps complet en termes de congés, mais sans le service du soir et avec une perte d'environ 15% de la rémunération.

➤ **80% planning 2 :**

Cette quotité est rémunérée 85,71% du traitement budgétaire et des primes.

L'agent bénéficie de 25,5 jours de congés (journée de solidarité déduite), de 5 jours compensatoires et de 20,5 jours de temps partiel, **soit un total de 51 jours à poser**. Les jours de congés et compensatoires sont crédités au 1^{er} janvier, les 20,5 jours de temps partiel au 1^{er} septembre de l'année scolaire marquant le début du temps partiel.

L'agent effectue l'ensemble des services périscolaires, à l'exception du service du soir les lundis et jeudis, ne travaille pas l'été et pose le reliquat de jours sur les petites vacances ou le temps scolaire (maximum 10 jours en période scolaire).

Concrètement, la période d'été comptant 38 ou 39 jours selon les années (14 juillet et 15 août en semaine ou le week-end), **l'agent utilise sur l'été ses 20,5 jours de temps partiel et complète par 17,5 ou 18,5 jours de congés annuels selon les années. Il reste donc 12 ou 13 jours à poser sur les petites vacances ou le temps scolaire.**

Au final, cette possibilité est très proche du 90%. L'agent perd environ 6% de rémunération par rapport au 90%, mais bénéficie de 2 après-midi libres chaque semaine scolaire en n'effectuant pas le service du soir les lundis et jeudis.

➤ **50% :**

Cette quotité est rémunérée 50% du traitement budgétaire et des primes.

L'agent bénéficie de 16 jours de congés (journée de solidarité déduite), de 3 jours compensatoires et de 57 jours de temps partiel, **soit un total de 76 jours à poser.**

L'agent effectue l'ensemble des services périscolaires à l'exception du service du soir (étude ou gouters). Il termine à 16h45 les jours de TAP. Il ne travaille jamais durant les petites et grandes vacances. L'agent mobilise l'ensemble de ses jours à poser durant les vacances. Néanmoins, certaines années selon la configuration des jours fériés le total de jours à poser sur petites et grandes vacances peut descendre à 74 jours. Les collègues auront alors 4 demi-journées à poser en période scolaire.

L'exception pour les AAAS directeurs de CLE (100% ou 80% planning 1) : les directeurs de CLE doivent travailler un mois complet, juillet ou août, pour assurer la continuité de leur direction, ce qui nous semble normal. En revanche, le règlement indique que ces collègues sont en congés le deuxième mois. Nous demandons la révision de ce point à la DASCO pour permettre à un directeur de CLE sur une période de pouvoir travailler 2 semaines ou 4 comme animateur sur la deuxième période s'il le souhaite.

AAP REV, 4 POSSIBILITÉS :

➤ **Temps complet :**

L'agent bénéficie de 32 jours de congés (journée de solidarité déduite) et de 16 JRTT maximum, celles-ci étant générées lors des périodes de travail en extrascolaire (1,75 JRTT environ pour 5 jours de travail) et dans des cas spécifiques (48 minutes par journée de formation ou formation syndicale par exemple). Tous les REV à 100% ne génèrent donc pas 16 JRTT dans l'année.

L'agent effectue l'ensemble des services péri et extrascolaires.

Pendant les périodes scolaires, la prise de congés peut être fractionnée.

Pendant les périodes de grandes vacances, l'agent peut, ne pas travailler, travailler un mois complet, voire les 2 théoriquement.

Pour les petites vacances, l'agent peut ne pas travailler, travailler 1 ou 2 semaines à chaque période.

Pour exemple, en travaillant les 8 semaines de petites vacances, un REV génère 13 à 14 JRTT (selon les jours fériés placés en semaine). Il peut alors ne pas travailler du tout l'été et poser les 6 à 8 jours restant en période scolaire. Cette possibilité rencontre un certain succès !

➤ 90% :

Cette quotité est rémunérée 91,42% du traitement budgétaire et des primes.

L'agent bénéficie de 29 jours de congés (journée de solidarité déduite), de 8,5 JRTT maximum, et de 25 jours de temps partiel. Même remarque que pour les REV à temps complet concernant les JRTT.

L'agent pose obligatoirement des jours de temps partiel sur l'intégralité d'une période d'été, soit 19 ou 20 jours selon les cas.

Le reliquat de jours de temps partiel, les congés annuels et les JRTT générées sont à poser selon les mêmes conditions que pour les REV à temps complet.

À noter car c'est nouveau (même si ce choix est rarement utilisé), un REV à 90% peut travailler un mois d'été. Il a alors la possibilité de poser en congé l'intégralité des petites vacances et de compléter avec quelques jours en période scolaire (2 à 5 selon les années en fonction du calendrier).

➤ 80% :

Cette quotité est rémunérée 85,71% du traitement budgétaire et des primes.

L'agent bénéficie de 25,5 jours de congés (journée de solidarité déduite), de 13 JRTT maximum, et de 50 jours de temps partiel. Même remarque que pour les REV à temps complet concernant les JRTT.

L'agent ne travaille pas les lundis et jeudis après-midi en période scolaire, ce qui lui fait mobiliser environ 34 à 35 jours de temps partiel selon les années. Les 15 à 16 jours de temps partiel restants sont à positionner sur les semaines extrascolaires non travaillées (1 jour/semaine) et le reliquat sur les périodes scolaires.

Pour exemple, en travaillant 7 semaines de petites vacances extrascolaires, un REV à 80% peut bénéficier des deux mois d'été et d'une semaine de petites vacances en congés. Il lui reste alors plus de 2 semaines complètes à placer sur des semaines scolaires (4 jours de congés à poser sur une semaine). Solution alléchante !

➤ 50% :

Le formulaire de demande de temps partiel indique que le 50% n'est pas possible pour les REV. **C'est faux.**

Cette quotité n'est certes pas envisageable pour exécuter les missions de REV, mais pour les agents remplissant les conditions d'octroi d'un temps partiel de droit, l'administration doit proposer un poste adapté à cette quotité. **Il n'est pas possible en effet de ne pas avoir accès à un temps partiel de droit pour l'intégralité d'un corps de fonctionnaire.**

Le poste de REV n'étant pas adapté, celui d'adjoint éducatif de l'Action Collégiens non plus, la DASCO devra vraisemblablement proposer un poste en action éducative ou à l'Arsenal si un REV souhaite passer à 50%. À voir au cas par cas avec la direction.

Paris, le 29 janvier 2021

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