



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**

ASEM-ATE-ATEE-Gardien.nes-AAAS-AAP-PVP-CAP-Administratifs-ves : L'impact de la loi Fonction Publique sur votre temps de travail

La première étape de négociations sur le temps de travail des agent.es de la collectivité parisienne vient de s'achever après l'avis rendu par le Comité Technique Central le vendredi 18 juin, puis par le Conseil de Paris mardi 6 juillet sur le règlement « global » temps de travail.

Pour rappel, l'ensemble des syndicats de la Ville ont voté contre ce règlement, à l'exception de la CFDT. L'intersyndicale considère que les propositions de la Ville sont insuffisantes, **malgré les 3 jours de congés pour l'ensemble des agent.es**, obtenus grâce à votre mobilisation, voir [ICI](#).

Vous pouvez retrouver l'intégralité du règlement et de ses annexes, [ICI](#), et l'analyse de notre syndicat sur ce sujet, [ICI](#) ou [ICI](#).

Une première réunion a eu lieu vendredi 2 juillet entre la DASCO et les organisations syndicales représentatives pour évoquer la deuxième étape sur **les cycles de travail** qui doivent être validés à l'automne.

Il s'agit là de rentrer dans le détail : **définition des plannings hebdomadaires pour chaque corps de métier, nombre de jours de repos par an (congés annuels, jours de sujétions, JRTT)**.

Ces mesures seront appliquées au 1^{er} janvier 2022 pour tous les collègues de la DASCO, à l'exception du secteur de l'animation (AAAS et AAP) dont la mise en œuvre sera différée au 1^{er} septembre 2022 en raison du fonctionnement des cycles de travail en années scolaires. Pour les ATEE, la date de mise en œuvre n'est pas encore « arbitrée », 1^{er} janvier ou 1^{er} septembre 2022.

Voici un récapitulatif des premiers échanges avec l'administration.

Attention deux différences par rapport à la situation actuelle sont à prendre en compte pour l'ensemble des collègues (sauf PVP, gardien.nes, CAP) dont la situation ci-dessous est détaillée :

- **Le nombre indiqué de jours de congés annuels inclut les 2 jours de fractionnement.** Pour bénéficier de ces 2 jours de congés supplémentaires, il faut obligatoirement avoir posé au moins 8 jours de congés sur une année civile durant la période janvier-avril et/ou novembre-décembre. **C'est une contrainte supplémentaire.**
Les collègues qui poseront 5, 6 ou 7 jours de congés au cours de cette période bénéficieront d'un seul jour de fractionnement. Et aucun jour de fractionnement si moins de 5 jours de congés posés au cours de cette période.
- Le nombre de jours de JRTT étant en augmentation pour compenser la réduction du nombre de jours de congés annuels, **l'impact d'une absence (maladie, ASA, etc...) est plus important. En effet, les JRTT ne sont pas générées pendant la période d'absence de l'agent.e.**

ASEM

Pour les ASEM (Agent.es Spécialisé.es des Écoles Maternelles), dont la prise en compte de la pénibilité a été augmentée (passage du niveau de sujétion 1 à 2) l'impact de la loi sera très limité.

Néanmoins notre syndicat estime ce niveau de sujétion insuffisant compte tenu des conditions de travail dégradées des collègues.

Actuellement les ASEM travaillent **39h par semaine** et bénéficient de **57 jours de repos** dans l'année (32 CA + 25 JRTT).

À partir du 1^{er} janvier 2022, la DRH propose un temps de travail de **38h45 par semaine** pour **56 jours de repos** (27 CA + 3 jours de sujétion « globale » + 26 JRTT).

Le SUPAP-FSU a proposé le maintien de la situation actuelle, 39h par semaine et 57 jours de repos (1 JRTT supplémentaire), pour que les ASEM ne perdent pas une seule journée de repos par an. La DASCO est en accord avec notre position et va relayer cette demande à la DRH.

ATE

Pour les ATE (Agent.e Technique des Écoles), la situation est similaire, avec une prise en compte de la pénibilité insuffisante selon nous (passage du niveau de sujétion 0 à 1).

Actuellement les ATE travaillent **39h par semaine** et bénéficient de **54 jours de repos** dans l'année (32 CA + 22 JRTT).

À partir du 1^{er} janvier 2022, la DRH propose un temps de travail de **38h45 par semaine** pour **53 jours de repos** (27 CA + 3 jours de sujétion « globale » + 23 JRTT).

Le SUPAP-FSU a proposé le maintien de la situation actuelle, 39h par semaine et 54 jours de repos (1 JRTT supplémentaire), pour que les ATE ne perdent pas une seule journée de repos par an. La DASCO est en accord avec notre position et va relayer cette demande à la DRH.

ATEE

La prise en compte de la pénibilité a été différenciée pour les ATEE (Agent.e Technique des Établissements d'Enseignement), du niveau 0 à 1 pour les ATEE entretien et les OP, et du niveau 0 à 2 pour les ATEE restauration et EMOP. Notre syndicat souhaitait une reconnaissance de la pénibilité au niveau 2 pour tous les ATEE.

En conséquence, les ATEE **entretien et OP** auront un **temps de travail annuel quasiment stabilisé** (1 551 h/an avec les 2 jours de fractionnement contre 1 547 h actuellement), et bénéficieront toujours d'environ **13 semaines non travaillées par an**.

Les ATEE **restauration et EMOP** auront un **temps de travail annuel légèrement inférieur** à partir de 2022 (1 530 h/an avec les 2 jours de fractionnement contre 1 547 h actuellement).

Les ATEE restauration bénéficieront toujours d'environ **13 semaines non travaillées par an**.

Les ATEE EMOP passeront d'un cycle d'environ **11 semaines non travaillées par an** actuellement à un cycle avec **57 jours de repos par an** (27 CA + 3 jours de sujétion « globale » + 27 JRTT).

Gardien.nes

La situation des **gardien.nes logé.es d'écoles et de collèges** est différente dans la mesure où les collègues travaillent...déjà bien plus que les 1 607h imposées par la loi, en raison d'un régime d'équivalence horaire spécifique !

La DASCO n'a pas été en mesure de nous fournir de document sur l'évolution de leur temps de travail, et a précisé qu'il n'y aurait pas d'évolution importante, mais peut-être une variation de quelques heures en raison d'un « ajustement technique ».

Notre syndicat a demandé que « l'ajustement », s'il doit y en avoir un, donne lieu à une réduction du temps de travail. Pour le SUPAP-FSU, une augmentation du temps de travail des gardien.nes logé.es est inconcevable. Les collègues travaillent déjà beaucoup plus que tous les autres agent.es de la Ville...et que ce qu'impose la loi. La DASCO a pris note de notre revendication.

AAAS

Pour les adjoint.es d'animation, pas de point spécifique lors de cette réunion, les négociations sur le cycle commenceront à l'automne. **Depuis notre signal d'alarme au mois de mai**, voir [ICI](#), la situation a évolué à deux reprises. D'abord avec **l'obtention des 3 jours de sujétion, gérés comme des congés annuels**, accordés à l'ensemble des agent.es de la Ville, puis mardi 6 en Conseil de Paris avec une **réévaluation à la hausse de la prise en compte de la pénibilité des AAAS des niveaux 2 à 4**, voir [ICI](#).

À ce jour, nous pouvons indiquer que le temps de travail des AAAS passera officiellement de 1 418h/an actuellement à 1 489h/an, en utilisant les 2 jours de fractionnement, à partir de septembre 2022 (1 562h/an prévus par la Ville...avant votre mobilisation), soit **une augmentation de 71h/an**.

La prise en compte officialisée par la DASCO de 4h/semaine périscolaire de temps de préparation (soit 140h/an), toujours effectué bénévolement par les animateurs jusqu'à présent, **devrait permettre, à minima, une stabilisation du nombre de jours de repos annuels (CA + JRTT)**. S'agissant de ces heures de préparation, nous avons obtenu l'engagement de la DASCO que ce temps ne serait pas contrôlé et pourrait être effectué en autonomie par les collègues (domicile, école, visite d'une exposition préparatoire à une sortie, etc...).

Nous communiquerons dès que nous aurons des propositions concrètes de la DASCO de plannings hebdomadaires pour les titulaires à temps complet...mais aussi les déclinaisons pour les titulaires à temps partiels (90%, 80%, 70%, 60%, 50%) et pour les 7 quotités de contrats de l'animation.

Par ailleurs, en l'attente d'un plan de déprécarisation digne de ce nom, nous avons réitéré lors des dernières audiences notre revendication de **paiement des heures de préparation et de réunions d'équipe de tous les vacataires sur postes permanents. Nous serons intransigeants sur ce point !**

AAP

Pour les REV (Responsables Éducatifs-ves Ville) et les adjoint.es éducatifs-ves de l'Action Collégiens, idem, les négociations sur le cycle commenceront à l'automne.

Pour les REV, il y a eu une prise en compte de la pénibilité (passage du niveau de sujétion 0 à 2). De fait, l'impact de la loi sera très limité. **Les REV auront un temps de travail annuel légèrement inférieur** à partir de septembre 2022 (1 530 h/an en bénéficiant des 2 jours de fractionnement, 1 544h sans bénéficier des 2 jours de fractionnement, contre 1 547 h actuellement).

Les plannings et horaires resteront donc identiques, avec alternance de semaines périscolaires à 35h et semaines extrascolaires de 47h30. La seule différence sera la diminution du nombre de jours de congés et l'augmentation du nombre de JRTT...avec les conséquences pointées plus haut en cas d'absences (maladie, ASA, etc...).

Pour les adjoint.es éducatifs-ves de l'Action collégiens, le niveau de prise en compte de la pénibilité diminue des niveaux 4 à 3, ce qui est totalement anormal au regard des conditions de travail et des contraintes de cycles horaires des collègues. Le temps de travail passera donc de 1 462h/an actuellement, à 1 510h/an en bénéficiant des 2 jours de fractionnement, à partir de septembre 2022.

Pour les AAP travaillant en CASPE (CTAE, CMFAE, RAE), à l'horaire variable, ce sont les mêmes conditions que pour les personnels administratif-ves, voir plus bas.

PVP

Les PVP (Professeur.es de la Ville de Paris) relevant du régime de l'obligation de service, l'impact de la loi sur leur temps de travail est minime.

Le cycle de 19h d'enseignement en semaines scolaires et de vacances scolaires non travaillées est maintenu.

La seule évolution par rapport au cycle actuel est l'ajout de 7h par an correspondant à la journée de solidarité. Les modalités restent à préciser à ce stade sur la période durant laquelle ces 7 heures, hors présence d'élèves, devront être effectuées.

CAP

En l'absence de document les concernant, notre syndicat a interrogé la DASCO sur l'impact de la loi pour les professeur.es des CAP (Cours d'Adultes de Paris), anciennement CMA (Cours Municipaux pour Adultes).

Selon la DASCO, il y aurait nécessité d'une délibération spécifique, les collègues relevant d'un régime d'obligation de service calculé en volume annuel. Contrairement aux PVP, l'administration annonce des conséquences importantes sur les quotités de temps de travail des professeur.es, sans être en mesure de préciser ces conséquences.

Notre syndicat sera particulièrement vigilant au sort réservé à ces collègues, dont nous avons par ailleurs rappelé à la DASCO nos revendications de déprécarisation des vacataires et d'actualisation du règlement de service.

Personnels administratifs

La situation des collègues administratifs-ves n'était pas à l'ordre du jour de cette réunion à la DASCO dans la mesure où les dispositions sont identiques pour tous ces personnels à l'horaire variable de la Ville de Paris. **Identiques et particulièrement défavorables !**

Pour rappel, **la perte des 8 jours de CA** dits extra-légaux (4 jours du Maire et 4 jours d'hiver) est **partiellement compensée par les 3 jours de sujétion « globale » et par les 2 jours de fractionnement** possibles selon les modalités énoncées plus haut.

Par ailleurs, le plafond de JRTT passe de 22 à 24 jours par an. Contrairement à ce qu'avance la Ville, ce n'est nullement un cadeau puisque ces **deux jours de repos supplémentaires peuvent être obtenus...en travaillant plus** (7h54 au lieu de 7h48 par jour) !

Pour les personnels administratifs-ves, il y a donc bien à minima l'équivalent de 3 jours supplémentaires travaillés par an.

À cela viennent s'ajouter d'autres mesures de régression sociale « spéciales Ville de Paris » :

- **La suppression des 8 jours de récupération** (pensée pour les UGD/SGD notamment). Comment la Ville permet de générer 2 JRTT supplémentaires...tout en supprimant 8 jours de récupération...qui étaient de fait des JRTT appelées autrement !
- **L'élargissement du badgeage unique pour les encadrant.es...ou comment travailler bénévolement !**
- **La suppression du temps de trajet pour se rendre au restaurant administratif**

Nous attendons maintenant dès la rentrée de septembre des éléments plus précis de la DASCO sur l'ensemble des cycles des agent.es pour toutes les quotités de temps de travail (temps partiels de titulaires et temps incomplets de contractuel.les y compris).

Notre syndicat a d'ailleurs obtenu que tous les agent.es de la Ville et donc de la DASCO puissent bénéficier d'un temps partiel à 70% ou 60% s'ils le souhaitent lorsqu'ils remplissent les conditions, voir [ICI](#). Ce n'est actuellement pas le cas...et pourtant c'est la loi !

D'ici là, l'équipe DASCO du SUPAP-FSU vous souhaite de belles vacances et bon courage à celles et ceux qui travaillent durant ce mois de juillet.

Nous restons disponibles et joignables pour vous accompagner :

téléphone 06 46 36 93 97 ou mail supapfsudasco@gmail.com ou atee.supap@gmail.com

Paris, le 9 juillet 2021