

TEMPS PARTIEL PERSONNEL D'ANIMATION – année scolaire 2022/2023

Il convient de recenser les demandes initiales et les renouvellements de temps partiel des adjoints d'animation et d'action sportive (AAAS) et des animateurs des administrations parisiennes (AAP) pour la prochaine année scolaire 2022/2023.

Sont concernés par ce dispositif les agents titulaires et stagiaires et les contractuels à 87,63% et 70,09% (dits « OSCAV »). En revanche, les AAAS contractuels avec d'autres quotités de travail ne sont pas concernés par ce dispositif car ils ne peuvent statutairement pas bénéficier d'un temps partiel.

1 – La réglementation relative au temps partiel :

Deux possibilités de travail à temps partiel existent : le temps partiel de droit et le temps partiel pour convenances personnelles sur autorisation.

- Le temps partiel de droit qui peut représenter 50%, 60%, 70% (uniquement pour les AAAS) ou 80% d'un temps plein, est accordé de droit dans trois cas :
 - Après la naissance d'un enfant jusqu'au 3^{ème} anniversaire de celui-ci, ou pendant un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté.
 - Pour donner des soins à son conjoint (marié, pacsé, ou concubin), à un enfant à charge, à un ascendant handicapé nécessitant la présence d'une personne, ou à un ascendant victime d'un accident ou d'une maladie grave.
 - Lorsque l'agent est reconnu travailleur handicapé (RQTH).

Si la demande de temps partiel est de droit et ne peut donc être refusée, les modalités d'organisation du temps partiel font l'objet d'un échange entre le supérieur hiérarchique et l'agent et sont arrêtées d'un commun accord, dans le cadre des plannings types.

- Le temps partiel pour convenances personnelles sur autorisation est accordé sous réserve des nécessités de service, y compris pour création ou reprise d'entreprise. Il peut représenter 50% (sauf pour les REV qui ne peuvent être qu'à 80%, 90% ou à temps plein), 60%, 70%, 80% ou 90% d'un temps plein.

S'agissant des conséquences sur la retraite des agents, les services à temps partiel sont pris en compte au prorata de la quotité de travail pour le calcul du montant de la retraite. Les agents ont donc la possibilité de demander à surcotiser sur la base d'un temps plein durant leur temps partiel afin d'augmenter le nombre de trimestres (4 au maximum) pris en compte dans le calcul de la pension. Cette option donnant lieu au paiement par les agents d'une surcotisation, l'impact financier ne doit pas être négligé, aussi doivent-ils en être informés au préalable.

Le temps partiel pour raisons familiales pris à la suite d'une naissance ou d'une adoption est pris en compte comme du temps complet pour la liquidation de la pension, dans la limite des trois ans de l'enfant. Il n'y a donc pas lieu de surcotiser dans ce cas.

2 - La procédure de demande de temps partiel

Les agents titulaires et stagiaires doivent compléter le formulaire de demande de temps partiel et le retourner à leur circonscription au plus tard le **8 avril 2022**.

Le temps partiel de droit ne peut être accordé que si l'agent fournit les justificatifs adaptés (voir annexe)

Le temps partiel pour convenances personnelles est accordé sous réserve des nécessités de service afin de préserver la continuité du fonctionnement du service, tout en tenant compte des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. Aucun justificatif ne peut être demandé à l'agent dans ce cas, tout particulièrement lorsque la demande est motivée par des raisons de santé.

a. En cas d'accord

Les autorisations de travail à temps partiel (pour convenances personnelles) sont accordées pour une durée d'une année scolaire soit du 01/09/2022 au 31/08/2023 et donne lieu à la prise d'un arrêté.

Le temps partiel étant actualisé, aucun changement de quotité de temps de travail pour le temps partiel sur autorisation n'est possible en cours d'année scolaire et il convient donc de refuser toute demande de changement qui interviendrait en cours d'année.

S'agissant des demandes de temps partiel de droit, elles peuvent intervenir en cours d'année (exemple demande de travail à 80% après congé maternité); un changement de quotité et également possible en cours d'année. En revanche, la modalité de travail à 90% ne peut pas être autorisée en cours d'année même s'il s'agit d'une demande de temps partiel de droit.

b. En cas de refus

Tout avis défavorable du supérieur hiérarchique devra impérativement être précédé d'un entretien, qualifiable d'entretien de conciliation préalable, en circonscription, avec l'agent concerné, sous peine d'irrégularité de la procédure. L'attestation de présence à cet entretien préalable devra être complétée et jointe au formulaire avec la mention « avis défavorable ». Cet entretien permet un échange entre le responsable hiérarchique et l'agent demandeur sur d'éventuelles autres modalités d'application de la demande de temps partiel par l'agent compatibles avec les nécessités de service (changement de quotité demandée, changement d'affectation par exemple).

Ce n'est qu'une fois cet entretien de conciliation réalisé et après avoir étudié avec l'agent toutes les possibilités d'accord de la demande de temps partiel, notamment la possibilité d'un changement d'école qu'un refus de temps partiel pourra intervenir; La décision de refus, adressée ensuite par courrier à l'agent, doit être motivée exclusivement par les nécessités de service et surtout préciser les considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus. En aucun cas, le refus ne doit être motivé par une appréciation sur le bien-fondé de la demande de l'agent.

Il convient de notifier aux agents concernés les éventuels refus donnés à leur demande de temps partiel sur autorisation avant le **9 mai 2022**.

En cas de refus de sa demande de temps partiel pour convenances personnelles, l'agent aura la possibilité de saisir la commission administrative paritaire (CAP) compétente pour examen. Le SRH sollicitera alors la circonscription afin d'étudier et de préparer le dossier pour la CAP. Dans ce cadre, l'agent et des représentants de la CASPE pourront être reçus au SRH.

3 – Les conséquences pour l'agent autorisé à travailler à temps partiel

a. Sur la rémunération

La rémunération de l'agent est proratisée. En cas de quotité de travail à 50%, 60% et 70%, l'agent reçoit une rémunération égale respectivement 50%, 60% et 70% du traitement et des autres éléments de rémunération. Pour un travail à 80%, la fraction du traitement est égale à 6/7^{ème} (soit 85,71%) et pour un travail à 90%, elle est de 32/35^{ème} (soit 91,43%)

Un agent à temps partiel peut effectuer des heures supplémentaires, à titre exceptionnel, à la demande de son supérieur hiérarchique. Les plafonds mensuel et annuel du nombre d'heures

sont également proratisés (12h30 par mois si travail à 50% ; 15h00 par mois si travail à 60% ; 17h30 par mois si travail à 70% ; 20 heures par mois si 80% et 22,5 heures par mois si 90%).

b. Sur les droits à congés annuels, JRTT et jours de temps partiel

En cas de travail à temps partiel, les congés annuels sont proratisés ainsi que les JRTT pour les agents qui en bénéficient (REV et REV intérimaires) et les autorisations d'absence pour garde d'enfants

Pour les AAAS :

Temps de travail	Congés annuels (jours de fractionnement compris)	Plafond de JRTT	Jours de temps partiel
Temps complet	27	9	0
TP 90%	24,5	9	17,5
TP 80%	22	8	7,5
TP 70%	Planning disponible à compter du 01/09/2022		
TP 60%			
TP 50%	14,5	5	57

Pour les AAAS, le temps partiel annualisé est accordé pour une année scolaire. Les jours de temps partiel qui permettent d'équilibrer le cycle de travail ne sont pas reportables au-delà du 31 août. Si l'agent n'a pas utilisé ses jours de temps partiel, ceux-ci sont perdus.

Pour les REV :

Temps de travail	Congés annuels (jours de fractionnement compris)	Jours de repos compensatoires	Jours de temps partiel
Temps complet	27	21	0
TP 90%	24,5	12	25
TP 80%	22	16	51 dont 35 durant les semaines scolaires

Pour les AAP, les jours de temps partiel sont gérés sur l'année civile via la fonction écart planning de Chronotime. Ce compteur doit être équilibré au 31/12.

LE RECALCUL DES CONGES

Par ailleurs, un changement de quotité à compter du 1^{er} septembre implique un recalcul des droits à congés de l'agent. Le nouveau droit à congés doit être notifié au plus tôt lorsque la quotité de temps de travail est modifiée (si possible lors de la notification de l'accord sur la quotité de temps partiel demandée).

Pour les AAAS

Droits à congé (jour de fractionnement inclus)

Quotité à compter du 01/09/2022						
Quotité du 01/01 au 31/08	100%	90%	80%	70%	60%	50%
Temps complet	27	26,5	25,5	24,5	24	23

TP 90%	25,5	24,5	24	23	22	21,5
TP 80%	24	23	22	21,5	20,5	19,5
TP 70%	Planning disponible à compter du 01/09/2022					
TP 60%						
TP 50%	19	18	17,5	16,5	15,5	14,5

Droits à JRTT

Quotité à compter du 01/09/2022						
Quotité du 01/01 au 31/08	100%	90%	80%	70%	60%	50%
Temps complet	9	9	7,5	7,5	7,5	7,5
TP 90%	9	9	7,5	7,5	7,5	7,5
TP 80%	9	8	8	8	8	8
TP 70%	Planning disponible à compter du 01/09/2022					
TP 60%						
TP 50%	6,5	6,5	5	5	5	5

Un agent à temps partiel bénéficie des mêmes droits qu'un agent à temps plein en matière de congé maladie, mais sa rémunération reste calculée que la quotité de temps partiel. Le temps partiel est suspendu pendant la durée d'un congé maternité ou d'adoption.

Pour les agents stagiaires, la durée réglementaire du stage est prolongée d'autant pour tenir compte du temps partiel. En effet, l'évaluation de stage doit être effectuée sur un cycle complet comprenant tous les temps péri et extrascolaire.