



SUPAP
FSU

GUIDE

AAAS/AAP/ASEM/ATE/ATEE/ADMINISTRATIFS/CAPSA/TSO/PVP/SCAP

DASCO

TITULAIRES/CONTRACTUEL-LES/VACATAIRES

2022-2025

**SYNDICAT UNITAIRE DES PERSONNELS
DES ADMINISTRATIONS PARISIENNES**
LA FSU TERRITORIALE **PARIS**



En dépit de notre engagement déterminé en faveur de l'égalité femmes-hommes, nous avons fait le choix de ne pas féminiser ce document lorsque cela pouvait complexifier sa lecture, notamment lors d'énumérations. Nous nous en excusons par avance auprès de toutes celles et tous ceux qui s'en offusqueraient.

Syndicat unitaire des personnels des administrations parisiennes www.supap-fsu.org

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

Présentation



Ce deuxième guide d'information, tiré à 15 000 exemplaires a pour objectif de donner des informations spécifiques aux agents travaillant à la direction des Affaires Scolaires. C'est un outil complémentaire au [Guide des droits](#)

[et des carrières du SUPAP-FSU](#) qui s'adresse à l'ensemble des agents de la Ville de Paris, dont la troisième édition a été publiée fin 2021.

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

LA DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES EN QUELQUES CHIFFRES AU 31 JUILLET 2022 :

214 millions d'euros de budget de fonctionnement en 2022;

78 millions d'euros de budget d'investissement en 2022;

10 CASPE (circonscription des affaires scolaires et de la petite enfance);

638 écoles (281 élémentaires, 283 maternelles, 74 polyvalentes);

114 collèges dont 39 bénéficiaires du dispositif Action Collégiens;

10 CLAP (centres de loisirs à parité);

6 CLH (centres de loisirs hospitaliers);

2032 AAAS (adjoints d'animation et d'action sportive titulaires);

677 AAP (animateurs des administrations parisiennes titulaires);

1 589 ASEM (agents spécialisés des écoles maternelles titulaires);

1 376 ATE (agents techniques des écoles titulaires);

44 TSO (techniciens des services opérationnels);

687 ATEE (adjoints techniques des établissements d'enseignements titulaires);

741 PVP (professeurs de la Ville de Paris titulaires);

582 administratifs titulaires

(adjoints administratifs, secrétaires administratifs, attachés, administrateurs);

121 professeurs et coordonnateurs contractuels du Service des Cours d'Adultes de Paris (SCAP);

974 contractuels de l'animation;

1 071 ATE contractuels;

362 ASEM contractuels;

111 ATEE contractuels;

13 847 vacataires en 2021 (essentiellement animateurs, gardiens d'écoles, professeurs des cours d'adultes).



Sommaire



Si vous ne trouvez pas une information, référez-vous au [Guide général 2022-2025 des droits et des carrières](#) du SUPAP-FSU

L'ACTION DU SUPAP-FSU À LA DASCO PAGE 6

LE PLAN DE DÉPRÉCARISATION 2022-2023-2024 DE LA DASCO PAGE 8

L'ORGANISATION DE LA DASCO PAGE 11

L'ORGANISATION DES CASPE PAGE 12

VOTRE TEMPS DE TRAVAIL PAGE 14

VOTRE CARRIÈRE PAGE 28

Les grilles indiciaires [28] Grilles de la catégorie C [29] Grilles de la catégorie B [32] Grilles de la catégorie A [35]

VOTRE FICHE DE PAIE PAGE 37

AAAS / AAP / CAPSA / ASEM / ATE / ATEE / TSO / PVP / Animateur contractuel / Professeur SCAP contractuel / Vacataire (animateur/gardien/professeur SCAP)

LES VACATAIRES PAGE 48

DOC : INDÉMNISATION DU CHÔMAGE PAGE 50

NOS REVENDICATIONS PAGE 51

CINQ BONNES RAISONS DE SE SYNDIQUER PAGE 56

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES / VOS 56 CANDIDAT-ES SUPAP-FSU AU CST DE LA DASCO PAGE 58



L'action du SUPAP-FSU à la DASCO

Syndicat unitaire défendant l'intérêt de tous, personnels d'animation, techniques, administratifs et d'enseignement, le SUPAP-FSU est particulièrement actif à la DASCO depuis la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires en septembre 2013.

En 2022, le SUPAP-FSU c'est :

Plus de 500 adhérent.es à la DASCO et une équipe d'une cinquantaine de militant.es pour vous informer et vous défendre.

Plus de 60 tracts revendicatifs ou d'information par an pour tous les métiers de notre direction,

Des centaines d'accompagnements individuels de collègues de tous les secteurs (entretiens disciplinaires ou hiérarchiques, mobilité, reconversion, problème de paie, etc.).

Une forte représentativité dans les instances du personnel de la direction : 3 sièges en Comité Technique, 2 sièges en CHSCT, 2 sièges en CAP des AAP, 2 sièges en CAP des AAAS, 1 siège en CAP des ATE, 1 siège en CAP des ATEE.

Notre action est basée sur deux axes prioritaires : l'amélioration des conditions de travail et de rémunérations des personnels et la qualité du service public rendu aux usagers. Voici un bilan de notre action passée pour les agents de la DASCO.

ANIMATION

+ de 1500 titularisations d'adjoints d'animation aux échelles C1 et C2 entre 2014 et 2022.

Des avancées avec le règlement de l'animation depuis 2019 (**repas gratuit** en extrascolaire, mise en place du poste de **REVS**, assouplissement de la **pose des congés** des AAAS et AAP...).

179 contrats d'animation obtenus pour la rentrée 2019.

Des **avancées dans le cadre du plan de déprécarisation** (**145 contrats d'AAAS à 73,78% supplémentaires** fin 2022 et **462 titularisations d'AAAS** en C1 programmées sur 2022-2023-2024).

Le **passage en catégorie A des RAE** dans le corps des CAPSA par examen professionnel en 2021-2022 et l'engagement de la DASCO d'organisation d'un concours CAPSA régulier pour élargir l'accès à la catégorie A des AAP.

Le **rattrapage rétroactif d'IFSE** pour 7 lauréats de l'examen professionnel CAPSA dont le montant était inférieur au minimum du corps. Rattrapage en septembre 2022 avec effet rétroactif à la date de nomination en CAPSA en novembre 2021.

La **mise en stage dès septembre 2022** des lauréats du concours interne AAP sur liste complémentaire.

Des **temps partiels à 70% et 60% pour les AAAS** à partir de septembre 2022.

La **prise en compte des temps de préparation pour les AAAS titulaires** (4h10 rémunérées par semaine pour un AAAS à temps complet) à partir de septembre 2022.

La **comptabilisation des heures de formation des AAAS** (lorsque la journée de formation est plus longue que la journée habituelle) à partir de septembre 2022.

L'augmentation du régime indemnitaire des AAP dans le



ZOOM SUR

cadre des négociations sur le RIFSEEP avec une **IFSE mensuelle minimum de 450 euros** depuis mai 2019 (les adjoints éducatifs de l'action Co et de nombreux REV percevaient des montants inférieurs auparavant).

L'augmentation de la rémunération de 720 animateurs contractuels de 20 à 60 euros mensuels selon les quotités (prise en compte des ¼ heures d'avant et après TAP) en juin 2019.

Le rattrapage rétroactif de 1000 euros en moyenne pour 1236 animateurs contractuels en décembre 2019 et l'augmentation des quotités des contrats (erreur de calcul du temps de travail des animateurs contractuels par la Ville).

Le rattrapage rétroactif sur 6 ans, des 5,5 jours compensatoires que des AAAS à 90% ne se voyaient pas accorder sur certaines CASPE, soit plus de 30 jours de congés rendus aux agents concernés versés sur leur CET en 2019.

Le rattrapage rétroactif sur 6 ans, pour les REV à 80% de la 5/13 qui se voyaient prélever 5 jours de CA au lieu de 4 par semaine extrascolaire de congé, soit en moyenne 45 jours de congés rendus aux agents concernés et versés sur leur CET en 2019.

Le versement de la prime animateur-lecture aux agents en poste n'ayant pas encore suivi la formation au centre Paris-lecture.

Le versement de la prime animateur-lecture sur la période d'été aux formateurs du CPL depuis 2022.

Le paiement des primes des REV remplaçants pour les REVS pour tout remplacement de 2 semaines ou plus du REV.

L'augmentation du remboursement de transport pour les contractuels à moins de 50% (25% du titre de transport remboursé contre 12,5% avant).

La prise en compte des heures de vacation dans le calcul de l'ancienneté pour accéder à la promotion au choix d'AAAS en AAP.

La possibilité d'accompagnement syndical pour les entretiens hiérarchiques (et plus uniquement pour les entretiens disciplinaires).

1 journée complète d'installation/préparation des CLE sans accueil d'enfant le vendredi 8 juillet 2022 pour un accueil de meilleure qualité.

INTERVENTION DU SUPAP-FSU :

Énorme rappel de salaires pour 1 236 animateurs contractuels. Notre syndicat avait signalé un calcul erroné du temps de travail des animateurs contractuels et obtient un rattrapage rétroactif sur 4 ans.

Bilan: 1 236 animateurs contractuels perçoivent 1 000 euros en moyenne sur la paie de décembre 2020 grâce à notre intervention.

<http://www.supap-fsu.org/2020/12/quotites-erreurs-des-contrats-d-animation-grace-a-l-intervention-du-supap-fsu-1-236-animateurs-trices-vont-percevoir-un-rattrapage>

ASEM/ATE/ATEE/GARDIENS

Des mesures positives dans le cadre du plan de déprécarisation de la DASCO (voir page suivante) : extension de contrat des AREM, mise en œuvre de cellules de remplacements pour les ASEM/ATE/ATEE.

Des temps partiels à 70 % et 60 % pour tous les métiers.

150 postes d'ATE contractuels renforts pendant la crise sanitaire pour 6 mois (juin-novembre 2020) puis **100 postes supplémentaires** pour 6 mois (janvier-juin 2021).

L'augmentation de 280 euros par an de la prime IFSE pour 1 175 ATE contractuels depuis mai 2019.

La possibilité d'accompagnement syndical pour les entretiens hiérarchiques (et plus uniquement pour les entretiens disciplinaires).

L'augmentation du remboursement de transport pour les contractuels à moins de 50% (25% du titre de transport remboursé contre 12,5% avant).

La possibilité d'anticiper la prise de 5 jours de congés en semaine scolaire pour les gardiens.

VACATAIRES

Le versement de l'APS annuelle de 285 euros (allocation prévoyance santé) aux vacataires ayant une protection complémentaire dont le temps de travail annuel est supérieur à 910 heures.

L'accès aux prestations AGOSPAP (œuvres sociales de la Ville de Paris) aux vacataires dont le temps de travail est supérieur à 910 heures annuelles. 1 838 vacataires bénéficiaires en 2022.

Le rattrapage rétroactif sur 5 ans pour 1 156 gardiens d'école payés en dessous du SMIC jusqu'à notre intervention. Jusqu'à 8 000 euros perçus par les collègues.

La revalorisation des vacances interclasse et goûters créatifs avec rattrapage rétroactifs en 2019 et 2021 pour des milliers d'animateurs.

L'augmentation des taux de vacance centre de loisirs (de 12 euros en 2018 à 13,33 euros en août 2022) et TAP (de 13,15 euros en 2018 à 13,73 euros en août 2022).

Le maintien de la rémunération des vacataires en postes fixes pendant les confinements.

La titularisation de 150 gardiens vacataires sur 3 ans 2022-2023-2024.

La contractualisation de 150 professeurs vacataires du SCAP sur 3 ans 2022-2023-2024.

Plan de déprécar 2022-2024

AAAS, gardiens, AREM, ATE, ASEM, ATEE, professeurs du SCAP, qui est concerné à la DASCO ?

Notre syndicat revendiquait depuis des années la mise en œuvre d'un plan de déprécarisation par la Ville de Paris, particulièrement sur la DASCO, direction la plus impactée par la précarité. Cette revendication a été reprise par l'intersyndicale « Pas une minute de plus ! » en 2021. Suite à cette demande la Ville a répondu et proposé un plan de déprécarisation soumis à avis du Comité Technique central le 7 juin 2022.

Voici donc les mesures de déprécarisation, insuffisantes pour notre syndicat, que la Ville va mettre en œuvre pour les années 2022-2023-2024 pour les personnels de la DASCO, ainsi que notre analyse de la situation pour les collègues concernés.

ANIMATION

- 162 titularisations d'AAAS par RSC (recrutement sans concours) en 2022, puis 150 en 2023 et 150 en 2024 ;
- 145 contractualisations à 73,78 % en 2022.

Commentaires du SUPAP-FSU :

Concernant les modalités de sélection pour les RSC, notre syndicat demande le retour de la RAEP (Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience Professionnelle) avec une épreuve de mise en situation d'animation suivie d'un entretien comme la DASCO l'organisait il y a quelques années. Ce dispositif est bien plus fiable, juste et transparent qu'une sélection par lettre de motivation et CV.

Concernant l'opération de contractualisation pour 140 vacataires, celle-ci cible les collègues vacataires dont le temps de travail actuel est proche du temps plein. Il s'agira de CDD de 3 ans « article 55 du décret statutaire parisien » renouvelables et donnant une possibilité d'accès à un CDI après 6 ans.

Ces mesures vont dans le bon sens mais le nombre de postes ouverts reste encore insuffisant au regard de la précarité massive de notre secteur. C'est pourquoi nous avons proposé un amendement, non retenu par la Ville demandant 150 titularisations de plus par an que le projet soumis au CT.

GARDIENS D'ÉCOLES

- **50 titularisations de gardiens d'écoles vacataires** par RSC (recrutement sans concours) en 2022, puis **50** en 2023, puis **50** en 2024.

Commentaires du SUPAP-FSU :

Cette mesure, positive, était revendiquée par notre syndicat. Cela permettra d'ici 3 ans à 150 collègues vacataires d'accéder à un poste de gardien titulaire dans le corps des ATE, sans passer par des missions de nettoyage pendant des années, ce qui constituait un frein pour beaucoup.

En parallèle, notre syndicat souhaitait, que l'accès aux postes de gardiens d'écoles reste toujours possible pour les ATE/ASEM titulaires souhaitant légitimement évoluer vers ces missions. Ce sera bien le cas et là aussi c'est une bonne nouvelle.

Concernant l'accès à des écoles avec appartement de fonction, les vacataires lauréats du recrutement pourront y pré-

tendre s'ils ont 5 ans d'ancienneté comme vacataires. Pour les autres il s'agira dans un premier temps de postes de gardiens titulaires non logés.

ATEC / AREM

- **485 CDD de 3 ans**, en 2023, « article 55 du décret statutaire parisien » **renouvelables en donnant la possibilité d'accès à un CDI après 6 ans** pour les collègues AREM (Agent de Renfort en Écoles Maternelles) actuellement en contrats courts de 10 mois de septembre à juin renouvelés d'années en années.

Commentaires du SUPAP-FSU :

Il s'agit d'une bonne nouvelle pour les collègues concernés avec un statut moins précaire et la possibilité à termes d'accéder à un CDI. Ceci étant dit les collègues auront le choix de conserver leur contrat sur 10 mois renouvelé chaque année, ce qui peut tout à fait s'entendre, cette option permettant de bénéficier de la prime de précarité de 10% à la fin de chaque contrat et de l'indemnisation chômage pendant les deux mois d'été.

L'extension du temps de travail des AREM que revendiquait notre syndicat permettra également de régler partiellement la question de l'hygiène des enfants en maternelle pendant la période estivale de centre de loisirs.

En revanche, la Ville n'a pas retenu notre amendement d'extension de ces contrats à hauteur de 70%. C'est bien dommage car cela aurait eu le double avantage de permettre

une augmentation conséquente de rémunération pour les AREM et d'assurer une prise en charge satisfaisante de l'hygiène des enfants en maternelle sur l'ensemble des temps péri et extrascolaires. Les temps d'interclasse et de centre de loisirs de petites vacances restant sans personnel dédié pour assurer l'hygiène corporelle des enfants.

ATE/ASEM/ATEE

- **65 titularisations** en 2023 par RSC (ATE/ATEE) ou concours (ASEM) pour des collègues recrutés en contrats courts pendant la pandémie de Covid.

Commentaires du SUPAP-FSU :

Par cette mesure la Ville accède très partiellement à une revendication de notre organisation syndicale puisqu'il s'agit d'une timide mise en œuvre de « brigades » de collègues titulaires pour assurer le remplacement d'agents absents. Mais avec 65 postes pour 3 corps de métiers regroupant plus de 5 000 collègues titulaires ou contractuels, c'est une goutte d'eau par rapport aux besoins !

Ces postes sont envisagés par la Ville pour les collègues récemment recrutés en renfort de nettoyage pendant la pandémie Covid. Nous avons rappelé à la Ville que des centaines d'ASEM et ATE contractuels à temps complet, depuis parfois plus de 10 ans sur la même école, doivent pouvoir accéder à ces postes dès lors qu'ils remplissent les conditions de nationalité pour devenir titulaires.

C'est pourquoi, au-delà des brigades de remplacement, notre syndicat avait déposé deux amendements, non retenus par la Ville, proposant :

- *Un recrutement supplémentaire d'ASEM de 80 postes par an en 2022, 2023 et 2024 en plus des concours déjà prévus pour permettre la titularisation des 215 ASEM contractuels*

à temps complet de nationalité française ou UE.

- *Un RSC (recrutement sans concours) supplémentaire d'ATE de 150 postes par an en 2022, 2023 et 2024 en plus des recrutements déjà prévus pour permettre la titularisation d'un maximum de collègues parmi les 745 ATE contractuels de nationalité française ou UE.*

PROFESSEUR.ES DU SCAP

(Service des Cours d'Adultes à Paris)

- **50 contractualisations de vacataires** en 2022, puis **50** en 2023, puis **50** en 2024.

Commentaires du SUPAP-FSU :

Pour notre syndicat cette mesure est très largement insuffisante. Il y a en effet près de 700 professeurs vacataires sur des postes permanents au SCAP...qui devraient quasiment tous bénéficier d'une contractualisation. C'est pourquoi nous avons soumis un amendement, non retenu par l'administration, visant la contractualisation de 600 professeurs sur trois ans.

Il s'agira de CDD de 3 ans « article 55 du décret statutaire parisien » renouvelables en donnant la possibilité d'accès à un CDI après 6 ans.

Compte tenu du volume très limité de contrats proposés, nous avons demandé à la DASCO l'établissement de critères précis et objectifs (ancienneté, temps de travail...) permettant une juste sélection des collègues.

L'organisation de la DASCO



La direction des affaires scolaires est composée de trois sous-directions et d'une coordination des circonscriptions des affaires scolaires et de la petite enfance (CASPE).

DASCO centrale

3, rue de l' Arsenal, 75004 Paris

Contacts : 01 42 76 36 37 / 01 42 76 20 01

La sous-direction des ressources (SDR)

3 rue de l' Arsenal, 75004 Paris

Contact : 01 42 76 38 12

Elle intervient en appui des services centraux et des CASPE pour la gestion des ressources humaines (gestion des personnels, formation, prévention des risques professionnels, relations sociales etc.), la gestion budgétaire et des marchés, le traitement des questions juridiques ainsi que pour tout ce qui concerne les technologies de l'information et de la communication.

La sous-direction des établissements scolaires (SDES)

8-10 avenue Ledru Rollin, 75012 Paris

Contacts : 01 42 76 25 35 / 01 42 76 38 99

Elle fournit aux différents établissements les moyens nécessaires à leur fonctionnement quotidien (moyens humains, financiers et matériels). Elle est aussi chargée de la gestion patrimoniale (fonction immobilière, besoins et capacités d'accueil des établissements, travaux).

Le service des cours d'adultes de Paris (SCAP) relève également de cette sous-direction.

La sous-direction de la politique éducative (SDPE)

3 rue de l' Arsenal, 75004 Paris

Contacts : 01 42 76 29 29 / 01 42 76 27 05 /

01 42 76 26 79 / 01 42 76 28 90

Elle conçoit, met en place et évalue les activités éducatives et de loisirs qui se déroulent en temps scolaire, périscolaire et extrascolaire (professeurs de la Ville de Paris et activités de découvertes, action éducative pour le 1^{er} et le 2nd degré). Elle assure le pilotage avec l'ensemble des partenaires institutionnels de la direction ainsi qu'avec les associations ou les prestataires extérieurs qui contribuent aux missions de la direction dans le domaine éducatif.

La coordination des CASPE :

Elle assure le pilotage des dix circonscriptions des affaires scolaires et de la petite enfance. Les circonscriptions sont responsables du fonctionnement des établissements scolaires, des activités périscolaires et des crèches. Chaque circonscription est placée sous l'autorité d'un chef de circonscription, qui à l'écoute de la communauté scolaire, est l'interlocuteur privilégié des directeurs d'école et de crèche, des élus et des parents. Il coordonne, anime et supervise l'ensemble des activités des personnels de la CASPE.

Le service de restauration, anciennement intégré à la SDDES, coordonne, finance et conseille le service public de la restauration scolaire opéré par les caisses des écoles, établissements publics locaux juridiquement autonomes, et les collèges (restauration autonome, cités scolaires).

L'organisation des CASPE

Depuis la mise en œuvre de la réforme des CASPE (circonscription des affaires scolaires et de la petite enfance) en janvier 2016, les dix circonscriptions sont organisées autour de quatre pôles.

Deux pôles supports communs DASCO/DFPE :

Pôle Ressources Humaines et Pôle Équipement/Logistique.

Deux pôles métiers :

Pôle Affaires Scolaires et Pôle Familles et Petite Enfance.

Le pôle Ressources Humaines

Dirigé par un chef de pôle, il est renforcé par l'arrivée d'un ou plusieurs SGD (section de gestion décentralisée) pour accompagner les UGD (unité de gestion directe) dans les missions de gestion de carrière des personnels et de gestion administrative des dossiers individuels.

Le pôle Équipement/Logistique

Il est dirigé par un chef de pôle qui encadre les chargés d'équipements (entretien, sécurité et bon fonctionnement des locaux des établissements), les responsables et gestionnaires des approvisionnements, et les agents de logistique.

Le pôle Affaires Scolaires

Il est dirigé par un chef de pôle, ex chef de projet à la mise en œuvre de l'ARE, qui pilote les activités de l'action éducative et des personnels techniques au sein des écoles. Le chef de pôle encadre à la fois les chargés de coordination et le responsable de l'action éducative (RAE).

Les chargées de coordination organisent et encadrent les activités des personnels ASEM/ATE sur un secteur d'école.

Le responsable de l'action éducative met en œuvre la politique éducative définie par la collectivité. Il encadre les coordonnatrices et les coordonnateurs de l'action éducative, CTAE et CMFAE.

Les coordonnatrices et les coordonnateurs de l'action éducative pilotent, contrôlent et évaluent les actions éducatives mises en œuvre dans les écoles. Ils sont, soit coordonnateurs territorial de l'action éducative (CTAE) sur un secteur d'une quinzaine d'écoles, soit coordonnateurs des moyens de fonctionnement (CMFAE) en charge des dossiers transversaux (contrôle des emplois-vacations, référents handicap-coup de pouce-ALEM-DDCS, organisation des activités d'été, pilotage des centres ressources locaux, accompagnement des espaces lecture, projets centraux comme l'Art pour grandir, etc.).

Numéros utiles :

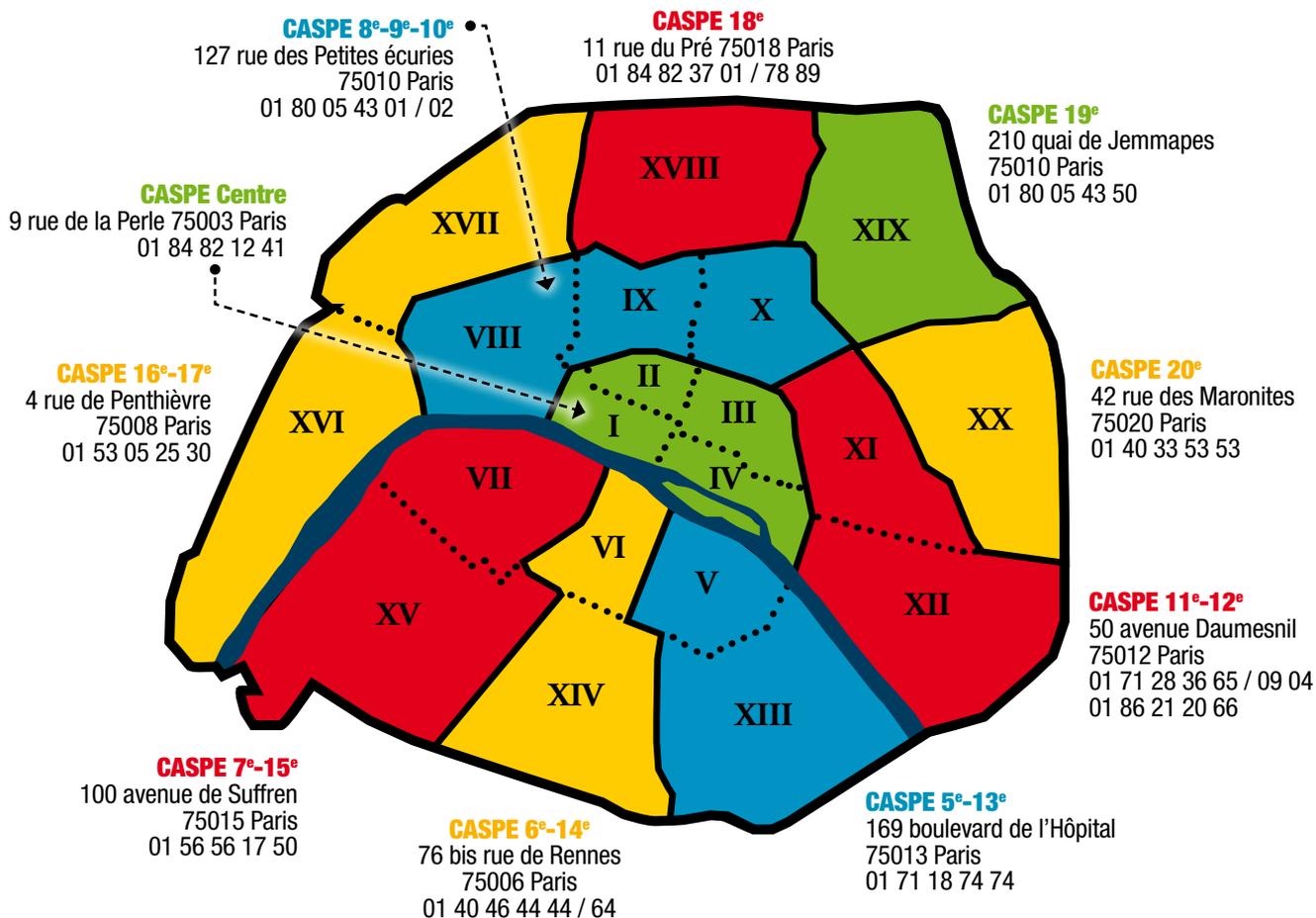
CMC (Centre Mobilité Compétences) :
01 42 76 47 56

SMP (Service de Médecine Préventive) :
01 44 97 86 40

SAM (Service d'Accompagnement et de Médiation) :
01 42 76 88 00

Service social du personnel : 01 42 76 58 10

Hébergement d'urgence : 01 42 76 79 79



Votre temps de travail

La [Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique](#) a porté une attaque sans précédent contre les agents publics (allongement du temps de travail, possibilité de recours accru aux contractuels, encadrement du droit de grève, possibilité de mise à la disposition d'office du privé des agents des services publics externalisés, possibilité d'exclusion temporaire de 3 jours sans passage en CAP, réduction des prérogatives des instances de dialogue social, etc. ...).

Sur la question du temps de travail, c'est l'obligation des 1607h par an pour l'ensemble des fonctionnaires à temps complet. A Paris, nous bénéficions jusque-là, depuis l'accord ARTT de 2001, de 8 jours de congés supplémentaires. Les fonctionnaires à temps complet travaillaient 1551h par an au maximum.

Malgré une opposition de façade en dénonçant une « loi de régression sociale », la municipalité parisienne porte une large responsabilité dans l'augmentation du temps de travail de la quasi-totalité des agents de la DASCO et de la Ville dans son ensemble. En effet des moyens légaux existent pour réduire le temps de travail via les sujétions (prise en compte des pénibilités) voir article 2 du [Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#).

La Ville a refusé d'accéder aux revendications de l'intersyndicale « Pas une minute de plus ! » :

- de créer de nouvelles sujétions notamment pour travail sur écran ou accueil du public ;
- de cumuler les sujétions lorsque des métiers additionnent plusieurs pénibilités (physique, contraintes de cycles, etc.) ;
- d'augmenter le niveau des sujétions existantes.

Pire, la Ville a été à l'origine de régressions supplémentaires non prévues par la loi :

- Diminution de la prise en compte de la pénibilité de certains métiers (AAAS et adjoints éducatifs de l'Action collégiens à la DASCO) ;
- Suppression quasi intégrale du temps de trajet pour se rendre au restaurant administratif ;
- Suppression des 8 jours de récupération dont pouvaient bénéficier les agents à l'horaire variable ;
- Extension du badgeage unique pour les encadrants (risque de travail bénévole au-delà des horaires habituels).

C'est uniquement grâce à la ténacité de syndicats dont le SUPAP-FSU et à vos mobilisations lors de journées de grèves et de manifestations que nous sommes parvenus à « limiter la casse ».

Par exemple pour les adjoints d'animation dont la sujétion passée de 6 à 2 a finalement été réhaussée au niveau 4.

RAPPEL DES RÈGLES GÉNÉRALES DU TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail maximum :

- durée quotidienne : 10h par jour ;
- durée hebdomadaire : 48h par semaine ;
- moyenne sur 12 semaines consécutives : 44h par semaine ;
- amplitude maximale de la journée : 12 h.

Temps de repos minimum :

- repos quotidien : 11 h ;
- repos hebdomadaire : 35 h ;

ZOOM
SUR

- en cas de 6 h de travail consécutives, l'agent bénéficie d'une pause de vingt minutes incluse dans le temps de travail effectif.

INTERVENTION DU SUPAP-FSU :

Dans le cadre du règlement sur le temps de travail, le SUPAP-FSU a obtenu la mise en œuvre des 5 possibilités de temps partiels offertes par la loi... que la DASCO ne proposait pas jusque-là (principalement à 70 % et 60 %).

<http://www.supap-fsu.org/2021/06/temps-partiel-la-ville-hors-la-loi.html>

Grâce à notre intervention la DASCO propose enfin des temps partiels à 90 %, 80 %, 70 %, 60 % et 50 % pour tous les corps de métiers.

RAPPEL SUR TEMPS PARTIEL DE DROIT OU SUR AUTORISATION

Sous 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 %, 70 %, 60 % et 50 %.

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).

Sinon, les collègues peuvent demander à bénéficier d'un temps partiel sur autorisation (également appelé temps partiel pour convenances personnelles). Il n'y a alors aucun justificatif à fournir. Cela concerne les temps partiels à 90 %, 80 %, 70 %, 60 % et 50 %.

L'administration peut refuser ce type de demandes. La motivation du refus doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit motivant le refus (nécessités de service, aménagement dans l'organisation pour l'établissement concerné).

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) pour contester le refus.

L'agent dispose aussi des voies du recours gracieux auprès de l'autorité hiérarchique supérieure et du recours contentieux auprès du Tribunal Administratif.

Au fil des pages suivantes, nous présentons essentiellement le temps de travail des collègues à temps complet.

Si vous souhaitez connaître les plannings horaires de votre corps de métier pour chaque quotité de temps de travail, contactez-nous au 06 46 36 93 97 ou par mail à l'adresse supapfsudasco@gmail.com

AAAS

(Adjoint.es d'Animation et d'Action Sportive)

Consultez sur notre blog la base de données DASCO :

<http://www.supap-fsu.org/2018/02/base-de-donnees-dasco.html>Le règlement de service de l'animation : [lien](#)Le statut particulier du corps des AAAS : [lien](#)**AAAS à temps complet****Votre temps de travail**

- **1 505 heures par an.**
- **Niveau de sujétion 4 :** variations saisonnières importantes de cycle de travail et planning en journée discontinue figurant des temps non travaillés.
- **32h15** en semaine périscolaire.
- **47h30** en semaine extrascolaire.

Vos horaires**Semaines périscolaires :**

JOUR	INTERCLASSE		TAP		GOÛTER/ ETUDE		CENTRE DE LOISIR	
lundi	11 h25	13 h30			16 h25	18/18 h30		
mardi	11 h25	13 h30	14 h45	16 h30	16 h30	18/18 h30		
mercredi	11 h25	13 h30					13 h30	18/18 h30
jeudi	11 h25	13 h30			16 h25	18/18 h30		
vendredi	11 h25	13 h30	14 h45	16 h30	16 h30	18/18 h30		
Réunion hebdomadaire : 1 h								
Temps de préparation : 4 h10								

À NOTER :

- Le temps de préparation est librement effectué par l'AAAS sur le lieu de son choix (école, domicile, autre), sans contrôle de l'encadrant.
- L'arrivée à 11h25 et 16h25 (lundis-jeudis) est un temps de prise de service, la prise en charge des enfants s'effectue à 11h30 et 16h30.
- De 13h20 à 13h30, les enfants sont sous la responsabilité des équipes enseignantes.
- Une pause de 20 minutes le mercredi est comptabilisée dans le temps de travail, sous l'autorité et à disposition du directeur de l'ACM si besoin.
- L'heure de réunion hebdomadaire peut-être programmée soit le lundi dans le créneau horaire 14h-16h25, soit le jeudi dans le même créneau horaire, soit découpée en deux fois 30 minutes les mardis et vendredi dans le créneau 14h-14h45.

Vos horaires**Semaines extrascolaires :**

8h15-17h45 ou 8h30-18h en élémentaire

8h15-17h45 ou 9h-18h30 en maternelle

Pause de 2 fois 20 minutes incluses dans le temps de travail journalier de 9h30. Sous l'autorité et à disposition du directeur de l'ACM si besoin.

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels) ;
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si vous posez au moins 8 CA en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ou

1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ;

- 12,5 JRTT maximum générés en journées extrascolaires (petites vacances et été) si vous n'êtes pas absent.es.

À NOTER :

- Prise de congés par blocs de deux semaines l'été. Il est possible de poser 2, 4, 6 ou 8 semaines de congés en période estivale... ou de ne pas poser de congés.
- Prise de congés libre (journées isolées ou semaines complètes) sur le temps périscolaire et les petites vacances.
- 10 jours maximum de congés en semaines périscolaires.

Le calcul de vos JRTT

Compte tenu de votre sujétion et de votre temps de travail hebdomadaire, vous générez des JRTT pour chaque journée travaillée en semaine extrascolaire :

- **2,25 JRTT par semaine de 5 jours;**
- **0,45 JRTT chaque journée.**

En revanche, votre temps de travail étant inférieur à l'obligation hebdomadaire, vous êtes débiteur en JRTT en semaine périscolaire : **-0,1 JRTT par semaine périscolaire de 5 jours.**

Enfin, des heures de RTT sont générées lors des journées de formation, lorsque celles-ci sont plus longues que les journées de travail programmées au planning. Par exemple, pour une journée de formation de 7h un jeudi à la place d'un service de 4h10, 2h50 de RTT sont créditées (7h - 4h10 = 2h50).

À NOTER : il est possible de dépasser le plafond théorique prévu de 12,5 JRTT. Par exemple, un AAAS, jamais absent, travaillant 8 semaines extrascolaires de 5 jours générera 18 JRTT... auxquels il faudra retrancher 3,6 JRTT en débit sur 36 semaines périscolaires = $18 - 3,6 = 14,4$ JRTT. Sans compter les heures de RTT générées en formation. Dans ce cas, les JRTT supplémentaires seront reportés sur l'année suivante. Le collègue sera vraisemblablement invité à poser plus de congés l'année suivante pour éviter une accumulation de JRTT supplémentaires sur plusieurs années.

AAAS à Temps partiels à 90 %, 80 %, 70 %, 60 %, 50 %

Le SUPAP-FSU a obtenu la mise en place des 5 possibilités de temps partiels offertes par la loi. La DASCO ne proposait pas jusque-là de temps partiels à 70 % et 60 % pour les AAAS.

Votre temps de travail

1354h30 à 90%. 1204h à 80%. 1053h30 à 70%. 903h à 60%. 752h30 à 50%.

Niveau de sujétion 4 : variations saisonnières importantes de cycle de travail et planning en journée discontinue figurant des temps non travaillés.

Vos horaires et plannings

Les horaires des AAAS à temps partiels sont identiques à ceux des AAAS à 100 % en semaines extrascolaires. Ils sont également identiques en semaines périscolaires sur les services devant être effectués, à l'exception des AAAS à 80 % qui terminent à 16h45 les jours de TAP. En revanche, le temps de préparation est modulé en fonction de la quotité de temps de travail.

	90 %				80 %				70 %				60 %				50 %				
	inter-classe	soir	TAP	CDL	inter-classe	soir	TAP	CDL	inter-classe	soir	TAP	CDL	inter-classe	soir	TAP	CDL	inter-classe	soir	TAP	CDL	
lundi	X	X							X	X			X						X		
mardi	X	X	X		X		X		X	X	X		X						X		
mercredi	X	X		X	X			X					X				X	X			X
jeudi	X	X			X				X	X			X						X		
vendredi	X	X	X		X		X		X	X	X		X						X		
extrascolaire	5 semaines maximum de travail hors été				8 semaines maximum de travail petites ou grandes vacances				4 semaines maximum de travail petites ou grandes vacances				5 semaines maximum de travail petites ou grandes vacances				2 semaines maximum de travail petites ou grandes vacances				
heures de réunion hebdo	1h				1h				1h				1h				1h				
temps de préparation semaine scolaire	4h10				3h45				3h30				2h30				2h15				

Vos congés

	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
congés annuels	22,5	20	17,5	15	12,5
jours de fractionnement maximum	2	2	2	2	2
JRTT maximum	9	8	4,5	14	8
jours de temps partiels	23	11	33	21,5	44,5

AAAS

(Adjoint.es d'Animation et d'Action Sportive)
contractuel-les

Vos horaires

Semaines périscolaires :

AAC 73,78 %	INTERCLASSE		TAP		GOÛTER/ ÉTUDE		CENTRE DE LOISIR	
lundi	11 h 25	13 h 30						
mardi	11 h 25	13 h 30	14 h 45	16 h 45				
mercredi	11 h 25	13 h 30					13 h 30	18/18 h 30
jeudi	11 h 25	13 h 30						
vendredi	11 h 25	13 h 30	14 h 45	16 h 45				
Réunion hebdomadaire : 1 h								
Temps de préparation : 56 mn								

AAC 66 %	INTERCLASSE		TAP		GOÛTER/ ÉTUDE		CENTRE DE LOISIR	
lundi	11 h 25	13 h 30			16 h 25	18 h 30		
mardi	11 h 25	13 h 30			16 h 25	18 h 30		
mercredi								
jeudi	11 h 25	13 h 30			16 h 25	18 h 30		
vendredi	11 h 25	13 h 30			16 h 25	18 h 30		
Réunion hebdomadaire : 1 h								
Temps de préparation : 31 mn								

AAC 53,22 %	INTERCLASSE		TAP		GOÛTER/ ÉTUDE		CENTRE DE LOISIR	
lundi	11 h 25	13 h 30			16 h 25	18 h 30		
mardi	11 h 25	13 h 30	14 h 45	16 h 30	16 h 30	18 h 30		
mercredi	11 h 25	13 h 30						
jeudi	11 h 25	13 h 30			16 h 25	18 h 30		
vendredi	11 h 25	13 h 30	14 h 45	16 h 30	16 h 30	18 h 30		
Réunion hebdomadaire : 1 h								
Temps de préparation : 22 mn								

AAC 37,56 %	INTERCLASSE		TAP		GOÛTER/ ÉTUDE		CENTRE DE LOISIR	
lundi	11 h 25	13 h 30						
mardi	11 h 25	13 h 30						
mercredi	11 h 25	13 h 30					13 h 30	18/18 h 30
jeudi	11 h 25	13 h 30						
vendredi	11 h 25	13 h 30						
Réunion hebdomadaire : 1 h								
Temps de préparation : 17 mn								

AAC 24,91 %	INTERCLASSE		TAP		GOÛTER/ ÉTUDE		CENTRE DE LOISIR	
lundi	11 h 25	13 h 30						
mardi	11 h 25	13 h 30						
mercredi	11 h 25	13 h 30						
jeudi	11 h 25	13 h 30						
vendredi	11 h 25	13 h 30						
Réunion hebdomadaire : 1 h X 24 / an (2/3 du temps)								
Temps de préparation : 13 mn								

À NOTER : le temps de préparation des AAAS contractuels est dérisoire en comparaison de celui des AAAS titulaires.

Par exemple, un AAAS contractuel à 73,78 % bénéficiera de 56 mn par semaine contre 3 h 45 mn pour un AAAS titulaire

à 80% effectuant les mêmes services! Il s'agit là d'un choix purement comptable de la DASCO (pour ne pas augmenter la quotité de temps de travail des contrats) totalement déconnecté de la réalité de terrain.

C'est inacceptable! De fortes ambitions éducatives sont affirmées dans le PEDT. Comment dans le cadre d'un travail d'équipe peut-on avoir des temps de préparation différents selon le statut des agents? Et que dire de vacataires sur postes permanents n'ayant aucun temps de préparation rémunéré?

Le SUPAP-FSU revendique un temps de préparation identique pour les collègues effectuant les mêmes services indépendamment de leur statut (titulaires-contractuels-vacataires).

Vos horaires

Semaines extrascolaires

- AAAS contractuel.les 73,78% :
CDL vacances = moitié des vacances.
- AAAS contractuel.les 66% :
CDL vacances = moitié des vacances.
- AAAS contractuel.les 53,22% :
CDL vacances = non.
- AAAS contractuel.les 37,56% :
CDL vacances = non.
- AAAS contractuel.les 24,91% :
CDL vacances = non.

Vos congés

Les AAAS à 53,22%, 37,56% et 24,91% n'ont pas de congés à poser. Il s'agit de plannings annuels avec différents services à effectuer sur les 36 semaines périscolaires.

Les AAAS à 73,78% et 66% doivent travailler la moitié des vacances. ***Notre syndicat a obtenu que ce soit bien la moitié des vacances et pas 1 semaine sur 2 à chaque période.*** Cela signifie qu'un AAAS à 73,78% ou 66% doit travail-

ler 8 semaines extrascolaires dans l'année. Il peut donc travailler par exemple huit semaines de petites vacances et pas l'été. Il peut travailler deux mois d'été et jamais en petites vacances. Toutes les autres possibilités intermédiaires sont envisageables.

AAP

(Animateur-trices d'Administrations Parisiennes)

Consultez sur notre blog la base de données DASCO :
<http://www.supap-fsu.org/2018/02/base-de-donnees-dasco.html>
Le règlement de service de l'animation : [lien](#)
Le statut particulier du corps des AAP : [lien](#)

REV

(Responsable Éducatif Ville)

REV à temps complet

Votre temps de travail

- **1 550 h par an.**
- **Niveau de sujétion 2** : variations saisonnières importantes de cycle de travail.
- **35 h** en semaine périscolaire.
- **47 h 30** en semaine extrascolaire.

Vos horaires

- 11 h-18 h 30 les Lundis-Mardis-Jeudis-Vendredis et 9h45-18 h 30 les mercredis en semaines périscolaires
- 8 h 15-18 h 30 en semaines extrascolaires
- Pause méridienne de 45 minutes

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels).
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si

vous posez au moins 8 CA en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ou

1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

- 21 JRTT maximum générés en journées extrascolaires (petites vacances et été) et les mercredis périscolaires si vous n'êtes pas absent.es (maladie, utilisation CET...).

À NOTER :

- Prise de congés en mois complet pour la période d'été. Il est possible de poser 1 mois ou 2 mois complets de congés l'été...ou de ne pas poser de congés.
- Prise de congés à la semaine pour les périodes de petites vacances extrascolaires. Il est possible de poser 1 ou 2 semaines complètes de congés à chaque période... ou de ne pas poser de congés.
- Prise de congés libre (journées isolées ou semaines complètes) sur les semaines périscolaires.

Le calcul de vos JRTT

Compte tenu de votre sujétion et de votre temps de travail hebdomadaire, vous générez des JRTT pour chaque journée travaillée en extrascolaire, et chaque mercredi périscolaire :

- **2,04 JRTT par semaine extrascolaire de 5 jours;**
- **0,41 JRTT par journée extrascolaire;**
- **0,18 JRTT chaque mercredi périscolaire.**

À NOTER : il est possible de dépasser le plafond théorique prévu de 21 JRTT. Par exemple, un REV, jamais absent, travaillant 8 semaines extrascolaires de 5 jours générera 16,32 JRTT...auxquels il faudra ajouter 6,48 JRTT générés sur 36 mercredis périscolaires = $16,32 + 6,48 = 22,8$ JRTT. Dans ce

cas, les JRTT supplémentaires seront reportés sur l'année suivante. Le collègue sera vraisemblablement invité à poser plus de congés l'année suivante pour éviter une accumulation de JRTT supplémentaires sur plusieurs années.

REV à Temps partiels à 90 %-80 %

Pour les REV, la DASCO propose uniquement des possibilités de temps partiels à 90 % et 80 % compte tenu des missions de direction d'un accueil de mineurs qui nécessitent une présence régulière.

Néanmoins, pour les demandes de temps partiels de droit, nous avons rappelé à la DASCO son obligation à proposer des possibilités aux collègues REV souhaitant passer à 70%, 60% ou 50% sur d'autres postes, en renfort en CASPE ou à l'Arsenal par exemple.

Votre temps de travail à 90% et 80%

- **1 395 h par an à 90%. 1 240 h par an à 80%.**
- Niveau de sujétion 2 : variations saisonnières importantes de cycle de travail.
- En semaine périscolaire 35 h à 90% et 28 h à 80%.
- En semaine extrascolaire 47 h 30 pour tous.

Vos horaires...

... à 90% :

- 11 h-18 h 30 les Lundis-Mardis-Jeudis-Vendredis et 9 h 45-18 h 30 les mercredis en semaines périscolaires.
- 8 h 15-18 h 30 en semaines extrascolaires.
- Pause méridienne de 45 minutes.

... à 80% :

- 11 h-14 h 15 les Lundis-Jeudis, 11 h-18 h 30 les mardis-vendredis et 9 h 45-18 h 30 les mercredis en semaines périscolaires.
- Pause méridienne de 45 minutes les mardis-mercredis-vendredis.

- 8h 15-18h30 en semaines extrascolaires.
- Pause méridienne de 45 minutes.

Vos congés à 90% et 80%

	90%	80%
congés annuels	22,5	20
jours de fractionnement maximum	2	2
JRTT maximum	14	17
jours de temps partiels	25	51

À NOTER :

- *Nous avons un désaccord avec la DASCO sur les plafonds de JRTT annoncés pour les REV à 90 % et 80 %.*

Ces plafonds qui, selon nous, ne correspondent pas à la réalité de ces cycles pourraient donc évoluer à l'avenir.

- **90%** : 19 ou 20 jours de temps partiel (selon les années) sont positionnés sur un mois d'été.
Le reliquat peut être utilisé comme les CA et JRTT, en périodes péri ou extrascolaires.
- **80%** : les 51 jours de temps partiel correspondent, pour 35 jours, aux après-midis des lundis et jeudis non travaillées en semaines périscolaires, et pour les 16 autres, à une journée par semaine extrascolaire (été et petites vacances).
Cela signifie qu'un REV à 80 % pose uniquement 4 jours de CA ou JRTT par semaine périscolaire...mais aussi extrascolaire non travaillée de 5 jours.

ADJOINT.ES ÉDUCATIF.ES Action collégiens

Votre temps de travail

- **1 525 h par an.**
- **Niveau de sujétion 3** : travail au moins 20 nuits par an.

Vos horaires

- Cycle à l'horaire variable avec badgeage 4 fois par jour : moyenne hebdomadaire, hors séjour, de 30h au minimum à 35h au maximum.
- 2 fois 1 h30 de plage fixe par jour.
- Valorisation à 10 h par jour des journées en séjour.
- Pause méridienne de 30 minutes minimum.

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels).
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si vous posez au moins 8 CA en dehors de la période 1^{er}/05 - 31 /10.

Ou

- 1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.
- 27 JRTT maximum.

À NOTER : 27 JRTT est un plafond qui peut être atteint en travaillant 35h en moyenne hors séjour. Pour les collègues travaillant 30h en moyenne, hors séjour, ce sera... 0 JRTT !

ADJOINT.ES ÉDUCATIF.ES Patay/Ramponeau

Votre temps de travail

- **1 550 h par an.**
- **Niveau de sujétion 2** : variations saisonnières importantes de cycle de travail.



Vos horaires

- 34 h par semaine pendant les 36 semaines scolaires.
- Pause méridienne de 30 minutes minimum.
- 45 h par semaine pendant les 7 semaines extrascolaires travaillées.

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels).
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si vous posez au moins 8 CA en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ou

1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

- 15 JRTT générées en journées extrascolaires si vous n'êtes pas absent.es (maladie, utilisation CET, etc.).

ASEM

(Agent.es Spécialisé.es en École Maternelle)

Consultez sur notre blog la base de données DASCO :

<http://www.supap-fsu.org/2018/02/base-de-donnees-dasco.html>

Le règlement de service des ASEM : [lien](#)

Le statut particulier du corps des ASEM : [lien](#)

Votre temps de travail

- **1 550 heures par an.**
- **Niveau de sujétion 2 :** travail auprès d'enfants de - de 6 ans.
- **39h** par semaine.

Vos horaires

- Soit 7h 45-16h 45 les Lundis-Mardis-Jeudis-Vendredis et 7h 45-15h 45 les Mercredis.

- Soit 8h 15-17h 15 les Lundis-Mardis-Jeudis-Vendredis et 8h 15-16h 15 les Mercredis.
- Pause méridienne d'1 heure : 11h 30-12h 30 ou 12h 30-13h 30 ou 13h 30-14h 30

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels)
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si vous posez au moins 8 CA en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ou

1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

- 29,5 JRTT si vous n'êtes pas absentes (maladie, utilisation CET, etc.).

À NOTER, les ASEM devront prendre :

- Minimum 5 semaines de repos (CA ou JRTT) durant la période d'été.
- Maximum 10 jours de repos (CA ou JRTT) en période scolaire.

Le calcul de vos JRTT

Compte tenu de votre sujétion et de votre temps de travail hebdomadaire, vous générez des JRTT pour chaque journée travaillée :

- **0,78 JRTT par semaine de 5 jours.**
- **0,185 JRTT chaque lundi, mardi, jeudi ou vendredi.**
- **0,04 JRTT chaque mercredi.**

ATE

(Agent.es Techniques des Écoles)

Consultez sur notre blog la base de données DASCO :

<http://www.supap-fsu.org/2018/02/base-de-donnees-dasco.html>

Le règlement de service des ATE : [lien](#)

Le règlement de service des gardien.nes d'écoles : [lien](#)

Le statut particulier du corps des ATE : [lien](#)

ATE entretien

Votre temps de travail

- **1 580 h par an.**
- **Niveau de sujétion 1** : travail à pénibilité physique en horaires de journée.
- **39 h** par semaine.

Vos horaires

- 7 h -15 h 45 les Lundis-Mardis-Vendredis.
- 8 h-15 h 45 les Jeudis.
- 9 h 15-18 h les Mercredis.

ATTENTION, un ATE par école sera en horaires du soir (mise en place d'un roulement si aucun ATE volontaire) : 9 h-17 h 30 les Lundis-Mardis-Jeudis-Vendredis ; 9 h 15-18 h les Mercredis.

- Pause méridienne de 45 minutes entre 11 h 30 et 13 h 30 en roulement

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels).
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si vous posez au moins 8 CA en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ou

1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre

- 25,5 JRTT si vous n'êtes pas absent.es (maladie, utilisation CET, etc.).

À NOTER, les ATE devront prendre : minimum 5 semaines de repos (CA ou JRTT) durant la période d'été et maximum 10 jours de repos (CA ou JRTT) en période scolaire.

Le calcul de vos JRTT

Compte tenu de votre sujétion et de votre temps de travail hebdomadaire, vous générez des JRTT pour chaque journée travaillée.

ATE en horaires « classiques » :

- **0,66 JRTT par semaine de 5 jours.**
- **0,16 JRTT chaque lundi, mardi, mercredi ou vendredi.**
- **0,02 JRTT chaque jeudi.**

ATE en horaires du soir :

- **0,66 JRTT par semaine de 5 jours.**
- **0,125 JRTT chaque lundi, mardi, jeudi ou vendredi.**
- **0,16 JRTT chaque mercredi.**

ATE gardien.nes logés.es

Votre temps de travail

- **1 770 h par an.**
- **Pas de sujétion** : régime d'équivalence horaire.
- **47 h 30** par semaine.

Vos horaires

- Amplitude 7 h-19 h.
- 12 h 30 de pause par semaine.
- Soit 2 h 30 de pause chaque jour.
- Soit 2 h de pause quatre jours + 4 h 30 de pause un jour.

Vos congés

- Planning annualisé avec 68 jours de congés : l'ensemble des périodes de petites vacances + les vacances d'été à l'exception de la première et dernière semaine.

- Possibilité de prendre jusqu'à 5 jours de congés en semaine scolaire et de travailler un nombre de jours équivalent sur une période de vacances scolaires.

ATE gardien.nes non logé.es sur 5 jours

Votre temps de travail

- **1 580 heures par an.**
- **Niveau de sujétion 1:** travail à pénibilité physique en horaires de journée.
- **39h** par semaine.

Vos horaires

- Soit 7h-16h les lundis-mardis-jeudis-vendredis et 7h-15h les mercredis.
- Soit 7h-16h les mardis-mercredis-jeudis-vendredis et 7h-15h les lundis.
- Soit 7h-16h les lundis-mardis-mercredis-vendredis et 7h-15h les jeudis.
- Pause déjeuner d'une heure entre 11h et 14h.

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels) .
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si vous posez au moins 8 CA en dehors de la période du 01/05 au 31/10.

Ou

1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre

- 25,5 JRTT si vous n'êtes pas absent.es (maladie, utilisation CET, etc.).

À NOTER, les ATE gardien.nes logé.es sur 5 jours devront prendre : minimum 5 semaines de repos (CA ou JRTT) du-

rant la période d'été et maximum 10 jours de repos (CA ou JRTT) en période scolaire.

Le calcul de vos JRTT

Compte tenu de votre sujétion et de votre temps de travail hebdomadaire, vous générez des JRTT pour chaque journée travaillée :

- **0,66 JRTT par semaine de 5 jours**
- **0,16 JRTT chaque journée de 8 h.**
- **0,02 JRTT chaque journée de 7 h.**

ATE gardien.nes non logé.es sur 4 jours

Votre temps de travail

- **1 580h par an.**
- **Niveau de sujétion 1** : travail à pénibilité physique en horaires de journée.
- **40h** par semaine.

Vos horaires

- Soit 7h-19h les lundis-mardis-mercredis-jeudis.
- Soit 7h-19h les lundis-mardis-mercredis-vendredis.
- Soit 7h-19h les lundis-mardis-jeudis-vendredis.
- Soit 7h-19h les lundis-mercredis-jeudis-vendredis.
- Soit 7h-19h les mardis-mercredis-jeudis-vendredis.
- 2h de pause par jour, dont au moins 1h de pause méridienne entre 11h et 15h.

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels) .
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si vous posez au moins 8 CA en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ou

1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

- 18 JRTT libres si vous n'êtes pas absent.es (maladie, utilisation CET, etc..) en plus de la journée de JRTT imposée chaque semaine le jour non travaillé.

À NOTER, les ATEE gardien.nes logé.es sur 4 jours devront prendre: au minimum 5 semaines de repos (CA ou JRTT) durant la période d'été et au maximum 10 jours de repos (CA ou JRTT) en période scolaire.

ATEE

(Adjoint.es Techniques des Établissements d'Enseignement)

Consultez sur notre blog la base de données DASCO :
<http://www.supap-fsu.org/2018/02/base-de-donnees-dasco.html>

Le règlement de service des ATEE : [lien](#)

Le statut particulier du corps des ATEE : [lien](#)

ATEE entretien, maintenance et restauration

Votre temps de travail

- **1 550 h par an.**
- **Niveau de sujétion 2**: travail à pénibilité physique et horaires décalés.

Vos horaires

- Cycle annualisé en année scolaire, planning élaboré par le collège.
- Possibilité de commencer à partir de 6h.
- Journées de 10h maximum.
- Semaine de 48h maximum.

- 44h maximum en moyenne sur 12 semaines consécutives.
- Pause méridienne de 30 minutes minimum.
- Pour les ATEE restauration travaillant en journée continu, la pause est de 20 minutes. Elle est comptabilisée dans le temps de travail.

Vos congés

- Planning annualisé avec 62 jours de congés.
- Présence sur les semaines scolaires.
- Présence la première et dernière semaine des vacances d'été.

ATEE EMOP (Équipes Mobiles d'Ouvriers Professionnels)

Votre temps de travail

- **1 550 h par an.**
- **Niveau de sujétion 2**: travail en milieu contraignant.
- **39 h 30** par semaine.

Vos horaires

- Cycle à horaires fixes en année civile.
- 7h45-11h45 et 12h15-16h09.
- Pause méridienne de 30 minutes de 11h45 à 12h15.

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels).
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si vous posez au moins 8 CA en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ou

- 1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.
- 32 JRTT pour les ATEE EMOP si vous n'êtes pas absents (maladie, utilisation CET, etc.).

Le calcul de vos JRTT

Compte tenu de votre sujétion et de votre temps de travail hebdomadaire, vous générez des JRTT pour chaque journée travaillée :

- **0,85 JRTT par semaine de 5 jours,**
- **0,17 JRTT chaque jour.**

ATEE gardien.nes logé.es

Votre temps de travail

- **1 679 h par an.**
- **Pas de sujétion** : régime d'équivalence horaire.

Vos horaires

- Cycle annualisé en année scolaire, planning élaboré par le collège.
- Possibilité de commencer à partir de 6h.
- Journée de 10h maximum.
- Semaine de 48h maximum.
- 44h maximum en moyenne sur 12 semaines consécutives.
- Pause méridienne de 30 minutes minimum.

Vos congés

- Planning annualisé avec 62 jours de congés.
- Présence sur les semaines scolaires.
- Présence la première et dernière semaine des vacances d'été.

AGENT.ES À L'HORAIRE VARIABLE

(personnels des CASPE, services centraux, CRC, académie du climat)

Consultez sur notre blog la base de données DASCO :

<http://www.supap-fsu.org/2018/02/base-de-donnees-dasco.html>

Consultez le règlement du temps de travail de la Ville de Paris

qui précise les règles pour les agents à l'horaire variable :

<http://www.supap-fsu.org/2018/05/base-de-donnees-generales-ville-de-paris.html>

Votre temps de travail

- **1 607 h par an.**
- **Aucune sujétion... la Ville n'ayant pas retenu la demande de l'intersyndicale « Pas une minute de plus! » de prise en compte de la pénibilité du travail sur écran.**

Vos horaires

Vous devez assurer un temps de travail journalier d'au minimum 4h par jour dont 3h sur les plages fixes (travail obligatoire sur ces deux périodes) et de 10h par jour maximum.

plage variable	8h - 10h	11h30 - 14h30	16h - 19h30
plage fixe	10h - 11h30	14h30 - 16h	

La pause méridienne a lieu sur le créneau 11h30-14h30 et peut durer de 30 minutes à 3h selon votre choix. L'encadrant ne peut imposer un temps inférieur à 45 minutes si c'est le choix de l'agent.

Temps de trajet sur la pause méridienne : pour les agents travaillant sur un site situé à 15 minutes ou plus du lieu de restauration collective le plus proche, 15 minutes par jour sont créditées au compteur de l'agent, que l'agent ait déjeuné ou non au restaurant administratif.

Pour la DASCO il s'agit principalement des CASPE 5/13, 7/15, 16/17, 19, 20. Si vous avez été oubliés, contactez-nous, cette liste peut être complétée chaque année au 1^{er} janvier.

Liste complète des sites bénéficiant des 15 minutes quotidiennes sur notre blog : [lien](#)

Vos journées de formation

A l'horaire variable, une journée de formation de 7 h est valorisée à 8h04. Une demi-journée de formation de 3 h 30 est valorisée 4 h 02.

Vos congés

- 25 jours de CA (congés annuels).
- 2 jours de CA supplémentaires dits de fractionnement si vous posez au moins 8 CA en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ou

1 jour de CA dit de fractionnement uniquement si vous posez 5, 6 ou 7 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

- 27 JRTT maximum générés pour le temps effectué au-delà des 35h hebdomadaires (dans la limite de 3 JRTT par mois).

À NOTER, si vous avez atteint le plafond des 3 JRTT dans le mois, vous pouvez créditer jusqu'à 12h supplémentaires maximum qui seront reportées via Chronotime pour le mois suivant.

PVP

(Professeur.es de la Ville de Paris)

Consultez sur notre blog la base de données DASCO :

<http://www.supap-fsu.org/2018/02/base-de-donnees-dasco.html>

Le règlement de service des PVP : [lien](#)

Le statut particulier du corps des PVP : [lien](#)

Votre temps de travail

- **Hors règlement temps de travail de la Ville de Paris.**
- **20 h de service par semaine** durant les 36 semaines scolaires.

Vos horaires

- 20 h de service par semaine : 19 h d'enseignement et 1 h de concertation.
- Plannings individualisés.

Vos congés

- L'intégralité des petites vacances et vacances d'été.

Temps partiels

Quotité	Enseignement	Concertation	Service	
Temps plein	100%	19 h	1 h	20h
Temps partiels	95 %	18 h	1 h	19 h
	80 %	15 h	1 h	16h
	68,75%	13 h	45mn	13h45 mn
	52,50%	10 h	30mn	10h30 mn

vosre carrière

LES GRILLES INDICIAIRES

Les agent.es de la Fonction Publique, victimes d'une politique salariale désastreuse du gouvernement.

La quatrième revalorisation du SMIC en moins d'un an depuis octobre 2021 pourrait apparaître comme une bonne nouvelle, si elle correspondait à une augmentation de salaire réel.

Mais le SMIC ne fait en réalité que suivre la hausse des prix. Ces augmentations ont aussi une conséquence plus indirecte : de plus en plus de bas salaires dans le privé comme dans la fonction publique se trouvant un peu au-dessus du SMIC sont « rattrapés » par celui-ci.

Indépendamment de la hausse très insuffisante de 3,5 % du point d'indice de la fonction publique (de 4,6860 à 4,85003 euros) au 1^{er} juillet 2022, dix échelons de la catégorie C sont totalement identiques. C'est, en pratique, une totale négation du droit à une carrière qui figure dans le statut des fonctionnaires, dont doivent aussi bénéficier les agents contractuels.

Encore une revalorisation équivalente d'ici quelques mois (ce qui arrivera inévitablement compte tenu de l'inflation actuelle) et les 10 échelons de la catégorie seront en dessous du SMIC... ce qui obligera le gouvernement à modifier la grille de catégorie C pour la troisième fois depuis octobre 2021 !

Le gouvernement a légèrement modifié les grilles de la catégorie B avec effet rétroactif au 1er juillet 2022 car les deux premiers échelons étaient au SMIC, mais la carrière en particulier dans le premier grade où nombre d'agents restent bloqués est particulièrement médiocre.

En catégorie A, certains corps bénéficient de primes élevées dès le début de la carrière.

Mias ce n'est pas le cas de tous, en particulier, les professeurs de la Ville de Paris. Avec des carrières dont le traitement indiciaire commence à moins de 10% au-dessus du SMIC avec souvent 5 ans en de formation ou plus, ***il ne faut pas s'étonner, dans ces conditions, que certaines professions connaissent des difficultés de recrutement!***

C'EST POURQUOI LA FSU REVENDIQUE :

- **Une refonte des grilles indiciaires et en particulier celle de la catégorie C.**
- **Une revalorisation de 10% de la valeur du point d'indice.**
- **Une augmentation immédiate de 50 points d'indice pour toutes et tous.**
- **Un salaire minimum à 1 800 euros.**
- **L'indexation des salaires sur l'augmentation des prix.**

Les grilles communiquées dans ce guide sont celles en vigueur au 1^{er} septembre 2022.



LES GRILLES POUR LA CATEGORIE C :

Sont concernés les corps suivants à la DASCO :

- AAAS (Adjoints d'Animation et d'Action Sportive);
- ATE (Agents Techniques des Écoles);
- ATEE (Adjoints Techniques des Établissements d'Enseignements);
- AA (Adjoints Administratifs);
- AT (Adjoints Techniques);
- ASEM (Agents Spécialisés des Écoles Maternelles).

Votre carrière

Les corps AAAS, ATE, ATEE, AA, AT, comprennent trois grades (C1, C2, C3). Les collègues intègrent ces corps par recrutement sans concours en C1 ou par concours en C2.

Le corps des ASEM comprend deux grades (C2, C3). Les collègues intègrent le corps par concours en C2.

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même corps. Il se traduit par une augmentation du traitement indiciaire et une amélioration des perspectives de carrière: indice terminal supérieur, possibilité d'accéder à un grade encore plus élevé ou à un autre corps. Peuvent prétendre à l'avancement de grade les agents qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier de leur corps:

- les conditions relatives à l'ancienneté effective dans le grade, le corps, la catégorie ou au sein de la fonction publique (déduction faite des périodes d'inactivité, essentiellement les disponibilités);
- les conditions relatives à l'échelon atteint dans le grade et éventuellement à l'ancienneté dans l'échelon.

Les grilles de catégorie C devraient être modifiées début 2023.

ÉCHELLE C1 («R1» sur fiche de paie)

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	385	353	1 712,06
2	1 an	385	353	1 712,06
3	1 an	385	353	1 712,06
4	1 an	385	353	1 712,06
5	1 an	385	353	1 712,06
6	1 an	385	353	1 712,06
7	3 ans	385	353	1 712,06
8	3 ans	387	354	1 716,91
9	3 ans	401	363	1 760,56
10	4 ans	419	372	1 804,21
11	-	432	382	1 852,71

ÉCHELLE C2 («R2» sur fiche de paie)

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	385	353	1 712,06
2	1 an	385	353	1 712,06
3	1 an	385	353	1 712,06
4	1 an	387	354	1 716,91
5	1 an	396	360	1 746,01
6	1 an	404	365	1 770,26
7	2 ans	416	370	1 794,51
8	2 ans	430	380	1 843,01
9	3 ans	446	392	1 901,21
10	3 ans	461	404	1 959,41
11	4 ans	473	412	1 998,21
12	-	486	420	2 037,01

ÉCHELLE C3 («R3» sur fiche de paie)

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	388	355	1 721,76
2	1 an	397	361	1 750,86
3	2 ans	412	368	1 784,81
4	2 ans	430	380	1 843,01
5	2 ans	448	393	1 906,06
6	2 ans	460	403	1 954,56
7	3 ans	478	415	2 012,76
8	3 ans	499	430	2 085,51
9	3 ans	525	450	2 182,51
10	-	558	473	2 294,06

LES MODALITÉS DE PROMOTIONS EN CATÉGORIE C

Les fonctionnaires relevant d'un grade classé en échelle de ré-

SITUATION DANS LE GRADE C1	SITUATION DANS LE GRADE C2	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE DANS LA LIMITE DE LA DURÉE D'ÉCHELON
4 ^e échelon	2 ^e échelon	ancienneté acquise
5 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	5 ^e échelon	1/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	6 ^e échelon	1/3 de l'ancienneté acquise
9 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	8 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
11 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise

Les fonctionnaires relevant d'un grade classé en échelle de rémunération C2 promu dans un grade situé en échelle de

munération C1 promu dans un grade d'avancement situé en échelle de rémunération C2 sont classés dans ce grade conformément au tableau suivant :

rémunération C3 sont classés dans ce grade conformément au tableau suivant :

SITUATION DANS LE GRADE C2	SITUATION DANS LE GRADE C3	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE DANS LA LIMITE DE LA DURÉE D'ÉCHELON
6 ^e échelon	3 ^e échelon	ancienneté acquise
7 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
8 ^e échelon	5 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	6 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon		sans ancienneté
11 ^e échelon	7 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
12 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise

PROMOTION DE C1 EN C2*

Peuvent être promus par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 6^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps de catégorie C.

PROMOTION DE C2 EN C3*

Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant atteint le 6^e échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps de catégorie C.



Dans le cadre du RIFSEEP à la Ville, l'avancement de grade se traduit par une augmentation automatique de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), code IFM sur votre fiche de paie, d'un montant, *insuffisant pour notre syndicat, de :*

■ 120 euros brut annuels pour un changement de grade de l'échelle C1 à C2 (R1 et R2 sur la fiche de paie).

Il s'agit du passage de 1^{ère} classe à principal de 2^e classe.

■ 200 euros brut annuels pour un changement de grade de l'échelle C2 à C3 (R2 et R3 sur la fiche de paie).

Il s'agit du passage de principal de 2^e classe à principal de 1^{ère} classe.

POUR LA PROMOTION DE TOUS LES PROMOUVABLES ET DES RATIOS 100%

Les ratios permettent de déterminer le pourcentage d'agent.es à promouvoir parmi celles et ceux qui remplissent les conditions pour être promu.es dans le cadre d'un changement de grade. Ils sont décidés au niveau de chaque grade de chaque corps après avis du Comité technique (Comité Social Territorial à partir de décembre 2022) et vote du Conseil de Paris ou de l'organe délibérant de l'établissement public. L'action syndicale avec l'appui des personnels a permis ces dix dernières années d'augmenter très significativement les ratios et le nombre de promotions dans toutes les catégories et plus particulièrement en catégorie C pour le passage en principal de 1^{ère} classe qui était très restreint. Le nombre total de promotions prononcées sur les années 2019-2020 a ainsi dépassé les 12000 contre 9097 en 2017-2018 et nettement moins les années précédentes. Pour la période 2021-2023, les ratios ont la

plupart du temps été augmentés, mais la réalité c'est surtout qu'avec un nombre de promouvables très inférieur à la période 2019-2020, même en augmentant les taux, on a mécaniquement moins d'agent.es promu.es ! Le SUPAP-FSU revendique que, sauf exception motivée et contestable par les représentants syndicaux, l'ensemble des promouvables soient promu.es, ce qui pour nous justifie des ratios de 100 %. Ce choix est totalement justifié par la part d'arbitraire qui accompagne les choix de l'administration, la baisse des salaires, les diminutions des possibilités de promotions internes que ce soit par concours ou par changement de corps. Cet arbitraire est d'autant plus grand que les élu.es CAP ne sont plus consulté.es sur les avancements de grade et les promotions de corps suite à la loi de transformation de la fonction publique et que l'administration n'est tenue qu'à des lignes directrices de gestion sans contenu précis !

Lexique

Traitement indiciaire : le traitement indiciaire dépend de l'indice majoré détenu par l'agent. L'indice majoré est lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent.

Usage de l'indice brut et de l'indice majoré : à chaque grade correspond une échelle indiciaire déterminée par les textes réglementaires. Chaque échelle comprend plusieurs échelons qui renvoient à :

- ➔ un indice brut utilisé pour la gestion administrative de la carrière de l'agent ;
 - ➔ un indice majoré qui sert au calcul du traitement brut mensuel, obtenu en multipliant cet indice majoré par la valeur du point.
- Depuis juillet 2022, après avoir été bloquée pendant six ans à 4,6860 euros, la valeur du point est passée à 4,85003 euros.





**ANNEXE À LA
DÉLIBÉRATION 2020 DRH 67:
FIXATION DES TAUX DE PROMOTION
2021, 2022 ET 2023
DE CERTAINS CORPS
DE LA VILLE DE PARIS**

CORPS	GRADE	TAUX DE PROMOTION		
		2021	2022	2023
ADJOINT ADMINISTRATIF	principal de 2 ^e classe	45%	45%	50%
	principal de 1 ^{ère} classe	45%	45%	50%
ADJOINT D'ANIMATION ET D'ACTION SPORTIVE	principal de 2 ^e classe	45%	45%	50%
	principal de 1 ^{ère} classe	45%	45%	50%
ADJOINT TECHNIQUE	principal de 2 ^e classe	45%	45%	50%
	principal de 1 ^{ère} classe	45%	45%	50%
ADJOINT TECHNIQUE DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT	principal de 2 ^e classe	45%	45%	50%
	principal de 1 ^{ère} classe	45%	45%	50%
AGENT SPÉCIALISÉ DES ÉCOLES MATERNELLES	principal de 1 ^{ère} classe	60%	65%	65%
AGENT TECHNIQUE DES ÉCOLES	principal de 2 ^e classe	60%	65%	65%
	principal de 1 ^{ère} classe	60%	65%	65%



LES GRILLES POUR LA CATÉGORIE B

Sont concernés les corps suivants à la DASCO :

- AAP (Animateurs d'Administrations Parisiennes),
- SA (Secrétaires Administratifs d'administrations parisiennes),
- TSO (Techniciens des Services Opérationnels),
- TS (Techniciens Supérieurs des administrations parisiennes).

La grille de catégorie B a légèrement évolué au 1^{er} juillet 2022.

Premier grade :

- revalorisation des 4 premiers échelons du 1^{er} grade (B5 sur la fiche de paie Ville de Paris) et réduction de leur durée à 1 an ;
- réduction de 30 à 26 ans de la durée du 1^{er} grade.

Deuxième grade :

- suppression du 1^{er} échelon du 2^e grade (B6 sur la fiche de paie Ville de Paris) ;
- réduction à 1 an des 2^e et 3^e échelons ;
- revalorisation d'1 point du 3^e échelon ;
- réduction de la durée totale du grade à 26 ans.



B 1 ^{er} GRADE («B5» sur fiche de paie)				
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	389	356	1 726,61
2	1 an	394	359	1 741,16
3	1 an	397	361	1 750,86
4	1 an	401	363	1 760,56
5	2 ans	415	369	1 789,66
6	2 ans	431	381	1 847,86
7	2 ans	452	396	1 920,61
8	3 ans	478	415	2 012,76
9	3 ans	500	431	2 090,36
10	3 ans	513	441	2 138,86
11	3 ans	538	457	2 216,46
12	4 ans	563	477	2 313,46
13	-	597	503	2 439,57

B 2 ^e GRADE («B6» sur fiche de paie)				
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	401	363	1 760,56
2	1 an	415	369	1 789,66
3	2 ans	429	379	1 838,16
4	2 ans	444	390	1 891,51
5	2 ans	458	401	1 944,86
6	2 ans	480	416	2 017,61
7	3 ans	506	436	2 114,61
8	3 ans	528	452	2 192,21
9	3 ans	542	461	2 235,86
10	3 ans	567	480	2 328,01
11	4 ans	599	504	2 444,42
12	-	638	534	2 589,92

B 3 ^e GRADE («B7» sur fiche de paie)				
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an	446	392	1 901,21
2	2 ans	461	404	1 959,41
3	2 ans	484	419	2 032,16
4	2 ans	513	441	2 138,86
5	2 ans	547	465	2 255,26
6	3 ans	573	484	2 347,41
7	3 ans	604	508	2 463,82
8	3 ans	638	534	2 589,92
9	3 ans	660	551	2 672,37
10	3 ans	684	569	2 759,67
11	-	707	587	2 846,97

VOTRE CARRIERE

Chaque corps comprend trois grades. Le premier de 13 échelons, le deuxième de 12 échelons, le troisième de 11 échelons.

Peuvent être promus au deuxième grade...

- Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires ayant au moins atteint le 6^e échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps de catégorie B.
- Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la Commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans

le 8^e échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps de catégorie B.

Peuvent être promus au troisième grade...

- Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6^e échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps de catégorie B.
- Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la Commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 7^e échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps de catégorie B.

Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre de l'une ou l'autre des possibilités ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions.

Les règles d'organisation générale de l'examen professionnel, la nature et le programme des épreuves sont fixés par délibération. Les conditions d'organisation de l'examen professionnel et la composition du jury sont fixées par arrêté du Maire de Paris. Les fonctionnaires promus aux 2^e et 3^e grades sont classés dans leur nouveau grade selon les modalités suivantes :

SITUATION DANS LE 1 ^{er} GRADE	DANS LE 2 ^e GRADE	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE
13 ^e échelon à partir de 4 ans	12 ^e échelon	sans ancienneté
13 ^e échelon avant 4 ans	11 ^e échelon	ancienneté acquise
12 ^e échelon	10 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
11 ^e échelon	9 ^e échelon	ancienneté acquise
10 ^e échelon	8 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	7 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise majorée d'un an
8 ^e échelon à partir de 2 ans	7 ^e échelon	ancienneté acquise au-delà de 2 ans
8 ^e échelon avant 2 ans	6 ^e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an
7 ^e échelon à partir de 1 an et 4 mois	6 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
7 ^e échelon avant 1 an et 4 mois	5 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise majorée de 1 an
6 ^e échelon à partir de 1 an et 4 mois	5 ^e échelon	3/2 de l'ancienneté acquise au-delà de 1 an et 4 mois
6 ^e échelon avant 1 an et 4 mois	4 ^e échelon	ancienneté acquise

Les ratios permettent de déterminer le pourcentage d'agents à promouvoir parmi ceux qui remplissent les conditions pour être promu dans le cadre d'un changement de grade. Ils sont décidés au niveau de chaque grade de chaque corps après avis du Comité technique (Comité Social Territorial à partir de décembre 2022) et vote du Conseil de Paris ou de l'organe délibérant de l'établissement public. Seuls des ratios 100 % permettent la promotion de tous les promouvables et une carrière linéaire en catégorie B sans barrage de grade. Les ratios de la ville de Paris situés de entre 17 et 25 % en 2017 sont passés à 25 en 2019 puis 30 % en 2020 et ont été porté à 40, 45 ou 50 % pour la période 2021-2023 selon les corps et les années.

SITUATION DANS LE 2 ^e GRADE	DANS LE 3 ^e GRADE	ANCIENNETÉ D'ÉCHELON CONSERVÉE
12 ^e échelon à partir de 3 ans	9 ^e échelon	sans ancienneté
12 ^e échelon avant 3 ans	8 ^e échelon	ancienneté acquise
11 ^e échelon	7 ^e échelon	3/4 de l'ancienneté acquise
10 ^e échelon	6 ^e échelon	ancienneté acquise
9 ^e échelon	5 ^e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
8 ^e échelon	5 ^e échelon	sans ancienneté
7 ^e échelon	4 ^e échelon	ancienneté acquise
6 ^e échelon à partir de 1 ans	3 ^e échelon	ancienneté acquise

Dans le cadre du RIFSEEP à la Ville, l'avancement de grade se traduit par une augmentation automatique de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), code IFM sur votre fiche de paie, d'un montant, *insuffisant pour notre syndicat, de :*

- 400 euros brut annuels pour un changement de grade de classe normale à principal.e de 2^e classe (classe supérieure) en catégorie B ;
- 600 euros brut annuels pour un changement de grade de principal.e de 2^e classe à principal.e de 1^{er} classe (classe exceptionnelle) en catégorie B.

POUR LA PROMOTION DE TOUS LES PROMOUVABLES ET DES RATIOS 100 %

INTERVENTION DU SUPAP-FSU SUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FILIÈRE ANIMATION :

■ Les RAE des CASPE accèdent à la catégorie A dans le corps des CAPSA.

<http://www.supap-fsu.org/2021/01/developpement-de-la-filiere-animation-un-acces-a-la-categorie-a-qui-doit-s-amplifier-a-l-avenir.html>

■ L'accès à la catégorie A doit maintenant s'amplifier largement avec un concours annuel permettant une évolution de carrière pour les AAP.

LES GRILLES POUR LA CATÉGORIE A

Sont concernés les corps suivants à la DASCO :

- CAPSA (Conseillers des Activités Physiques et Sportives et de l'Animation),
- PVP (Professeurs de la Ville de Paris),
- Attachés (Attachés d'administrations parisiennes),

- Administrateurs (Administrateurs de la Ville de Paris),
- IAAP (Ingénieurs et Architectes d'administrations Parisiennes).

VOTRE CARRIÈRE

Les corps des PVP, Attachés, Ingénieurs et Architectes, Administrateurs, comprennent 3 grades; celui des CAPSA, 2 grades.

CORPS DES PROFESSEURS DE LA VILLE DE PARIS

PVP CLASSE NORMALE				
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	-	-	-	-
2	-	-	-	-
3	2 ans	523	448	2 172,80
4	2 ans	542	461	2 235,85
5	2 ans 6 mois	562	476	2 308,60
6	3 ans	582	492	2 386,20
7	3 ans	619	519	2 517,15
8	3 ans 6 mois	668	557	2 701,45
9	4 ans	712	590	2 861,50
10	4 ans	763	629	3 050,65
11	4 ans	821	673	3 264,05

PVP HORS CLASSE				
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	-	-	-	-
2	2 ans	757	624	3 026,40
3	2 ans 6 mois	815	668	3 239,80
4	2 ans 6 mois	876	715	3 467,75
5	3 ans	939	763	3 700,55
6	3 ans	995	806	3 909,10
7	3 ans	1015	821	3 981,85

PVP CLASSE EXCEPTIONNELLE				
Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 an	850	695	3 370,75
2	2 ans	903	735	3 564,75
3	2 ans 6 mois	956	775	3 758,75
4	3 ans	1027	830	4 025,50
spécial	1 an	HEA1	890	4 316,50
spécial	1 an	HEA2	925	4 486,25
spécial	1 an	HEA3	972	4 714,20



CORPS DES ATTACHÉS ET CORPS DES CONSEILLERS DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES DE LA VILLE DE PARIS

1^{er} GRADE ATTACHÉS ET CAPSA

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	1 an 6 mois	444	390	1 891,51
2	2 ans	469	410	1 988,51
3	2 ans	499	430	2 085,51
4	2 ans	525	450	2 182,51
5	2 ans 6 mois	567	480	2 328,01
6	3 ans	611	513	2 488,07
7	3 ans	653	545	2 643,27
8	3 ans	693	575	2 788,77
9	3 ans	732	605	2 934,27
10	4 ans	778	640	3 104,02
11	4 ans	821	673	3 264,07

2^e GRADE ATTACHÉS ET CAPSA

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	593	500	2 425,02
2	2 ans	639	535	2 594,77
3	2 ans	693	575	2 788,77
4	2 ans	732	605	2 934,27
5	2 ans	791	650	3 152,52
6	2 ans 6 mois	843	690	3 346,52
7	2 ans 6 mois	896	730	3 540,52
8	3 ans	946	768	3 724,82
9	3 ans	995	806	3 909,12
10	-	1015	821	3 981,87

3^e GRADE ATTACHÉS

Échelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut en euros
1	2 ans	797	655	3 176,77
2	2 ans	850	695	3 370,77
3	2 ans	896	730	3 540,52
4	2 ans 6 mois	946	768	3 724,82
5	3 ans	995	806	3 909,12
6	-	1027	830	4 025,52
spécial	-	HEA	-	4 316,53

ADMINISTRATEURS DE LA VILLE DE PARIS

Ce corps de catégorie A est composé de trois grades.

- Administrateur : 10 échelons de l'indice majoré 461 à l'indice majoré 821 ;
- Administrateur hors classe : 8 échelons de l'indice majoré 667 à HEB bis ;
- Administrateur général : 6 échelons de l'indice majoré 830 à HED.

INGÉNIEURS ET ARCHITECTES DE LA VILLE DE PARIS

- Ingénieurs et Architectes : 10 échelons de l'indice majoré 390 à l'indice majoré 673 ;
- Ingénieurs et Architectes divisionnaires : 9 échelons de l'indice majoré 519 à l'indice majoré 821 ;
- Ingénieurs et Architectes hors classe : 8 échelons de l'indice majoré 695 à HEA 3.

Dans le cadre du RIFSEEP à la Ville, l'avancement de grade se traduit par une augmentation automatique de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), code IFM sur votre fiche de paie, d'un montant, *insuffisant pour notre syndicat, de :*

■ 800 euros brut annuels pour un changement de grade en catégorie A

À NOTER :

les PVP ne bénéficient pas de ce régime indemnitaire.

ANNEXE À LA DÉLIBÉRATION 2020 DRH 67:

FIXATION DES TAUX DE PROMOTION 2021, 2022 ET 2023 DE CERTAINS CORPS DE LA VILLE DE PARIS

CORPS	GRADE OU ÉCHELON SPÉCIAL	TAUX DE PROMOTION		
		2021	2022	2023
CAPSA	Conseiller principal	25%	27%	30%
PVP	Professeur hors classe	30%	30%	35%
ATTACHÉS D'ADMINISTRATION PARISIENNE	Attaché principal	17%	20%	20%
ADMINISTRATEURS	Administrateur hors classe	40%	40%	40%
INGÉNIEURS ET ARCHITECTES	Divisionnaire	22%	22%	22%



Votre fiche de paie



Depuis janvier 2019, la plupart des corps de la Ville de Paris présents à la DASCO bénéficient du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Les TSO bénéficient de ce régime depuis janvier 2022. Seul le corps des PVP a un régime particulier. Les professeurs du SCAP, eux, bénéficient uniquement d'un traitement budgétaire.

Le RIFSEEP est composé de deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), regroupe la plupart des indemnités versées précédemment (IAT, prime de rendement, PFR, prime départementale). Elle est versée mensuellement ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) a essentiellement remplacé les soldes de fin d'année reportables (solde IAT, solde part résultats de la PFR). Il est versé en une seule fois sur la paie de décembre.

Depuis 2017, ce que la municipalité aurait dû faire depuis longtemps, l'abattement des primes et indemnités n'intervient qu'au 90^e jour d'arrêt maladie.

Le SUPAP-FSU demande, pour tous les corps, le maintien du régime indemnitaire au cours du jour de carence.

Vous trouverez ci-après une aide à la lecture de vos fiches de paie actuelles.

LA PARTIE HAUTE

Le grade et la spécialité :

ADJ ANIM. AS (1CL, P2, P1) – spécialité acti. périscolaire
ATEC (1CL, PPAL 2CL, PPAL 1CL)

ASEM PPAL (2CL, 1CL)
ATEE (1C, PPAL 2CL, PPAL 1CL)
ANIMATEUR A. PA. (CLN, P2 ou P1)
TECH. S. O. (CN, CS, Chef) – spécialité Logist. glé. coord.
CONSEILLER APSA animat. Périscol., CONSEILLER
APSA PPAL animat. Périscol.
PROF V.P. (CL N, HC, CL E)
PROFESSEUR CMA
ANIM. CONTRAT TI – spécialité acti. Périscolaire

Le statut :

C TITULAIRE ou C STAGIAIRE
B TITULAIRE ou B STAGIAIRE
A TITULAIRE ou A STAGIAIRE
C CONTRACTUEL pour les contractuels.

L'échelle :

R1, R2 ou R3 (devrait être C1, C2 ou C3, mais problème de logiciel RH !) pour AAAS, ATE, ATEE
R2 ou R3 (devrait être C2 ou C3) pour les ASEM
B5, B6 ou B7 pour les AAP, TSO
76, 77 pour les CAPSA
JQ, JR, JS pour les PVP
SO (sans objet) pour les contractuels

L'échelon :

de 1 à 12 selon l'ancienneté en catégorie C
de 1 à 13 selon l'ancienneté en catégorie B
de 1 à 11 selon l'ancienneté en catégorie A

L'indice brut (IB) : il correspond à votre situation administrative (pas d'impact sur votre rémunération)

L'indice majoré (IM) : il permet de calculer votre traitement budgétaire.



De 353 à 473 en 2023 en catégorie C
 De 356 à 587 en 2023 en catégorie B
 De 444 à 1 027 en 2023 en catégorie A

Le temps de travail :

100%, 91,42% (temps partiel à 90%), 85,71% (temps partiel à 80%), 70%, 60%, 50% pour les titulaires.

87,63%, 73,78%, 70,09%, 66%, 53,22%, 37,56%, 24,91% pour les animateurs contractuels.

Diverses quotités pour les professeurs du SCAP dans la limite de 70%.

Si vous êtes à temps partiel (titulaires) ou temps incomplet (contractuels), votre traitement budgétaire ainsi que l'ensemble des primes générales seront proratisées.

Le SFT (supplément familial de traitement)

LES ELEMENTS OBLIGATOIRES

Code 101 : TRAITEMENT BUDGET = indice majoré (IM) x valeur du point d'indice de la fonction publique (4,85003 depuis l'augmentation de 3,5% au 1er juillet 2022). C'est la partie la plus importante de votre rémunération. Le traitement budgétaire dépend de votre échelle et de votre échelon.

Code 181 : IND. RESIDENCE = l'indemnité de résidence représente 3 % du traitement budgétaire.

Code 558 : TRANSF PRIME/POINT = Depuis la mise en œuvre de PPCR (parcours professionnel carrières rémunérations), les agents de catégorie C bénéficient d'une augmentation de traitement budgétaire par l'ajout de quatre points d'indice majoré. Les agents de catégorie B bénéficient d'une augmentation de traitement budgétaire par l'ajout de six points d'indice majoré. Les agents de catégorie A bénéficient d'une augmentation de traitement budgétaire par l'ajout de sept points d'indice majoré.

En compensation, un montant équivalent est retiré sur les primes perçues. Cette réforme a eu un effet positif sur le mon-

tant de certaines primes (calculées en fonction du traitement budgétaire) et plus encore sur le montant de votre future retraite.

LES AUTRES ELEMENTS COMMUNS

Code 737 : RMBRST TRANSPORT = le remboursement de transport est de 38,55 euros en 2023 pour tous les agents titulaires d'un pass navigo annuel ou mensuel, à l'exception des gardiens logés.

Code 400 : H.S.N. 1 A 14 H = des heures supplémentaires normales peuvent être payées. Le taux horaire dépend de votre indice majoré et de votre temps de travail (temps plein ou temps partiel). Les agents à temps partiel ne bénéficient pas de majoration des heures supplémentaires. Il n'y a pas d'heures supplémentaires pour les gardiens.

Code 191 : SUPP. FAMILIAL = le supplément familial est versé aux agents ayant au moins un enfant à charge de moins de 20 ans. Le montant du SFT est de 2,29 euros brut pour 1 enfant, de 76 euros brut pour 2 enfants, de 189,45 euros brut pour 3 enfants et de 135, 22 euros par enfant supplémentaire. Ces montants augmentent, à partir de 2 enfants, pour les agents ayant un indice majoré supérieur à 449.

Code 56B : COTIS PREVOYANCE = participation de l'agent ayant souscrit au dispositif de couverture prévoyance Collecteam mis en œuvre depuis le 1er janvier 2020.

Code 56D : ALLOC PREVOYANCE = aide financière de la Ville à l'agent ayant souscrit au dispositif de couverture prévoyance Collecteam. L'aide dépend du salaire de l'agent.

Code 787 : ALLOC. PREV. SANTE = forfait mensuel de l'Allocation Prévoyance Santé versé aux agents ayant un indice brut n'excédant pas 379 et ayant souscrit un contrat de protection complémentaire santé auprès de certains organismes de prévoyance (14 euros net mensuels pour les agents bénéficiaires de la CMU et 20 euros net mensuels pour les autres). À noter, avec la mise en œuvre

du dispositif de couverture prévoyance Collecteam, aucun nouvel agent ne peut être éligible à l'APS mensuelle depuis le 1^{er} janvier 2020. Seuls les bénéficiaires d'avant fin 2019 peuvent continuer de la percevoir s'ils n'ont pas adhéré à Collecteam.

Code 652: PR. SPEC. INSTALLAT = une prime d'installation de 2080,26 euros brut est versée une seule fois dans la carrière à la titularisation de l'agent (sauf aux agents bénéficiant d'un logement de fonction ou d'une pension civile, militaire ou CRNACL). Attention, la prime d'installation n'est plus versée aux collègues précédemment contractuels pour la Ville de Paris.

Code APS: FORFAIT APS ANNUEL = forfait annuel de l'Allocation Prévoyance Santé versé sur la paie de janvier si vous avez fourni un justificatif de mutuelle à votre UGD (285 euros net si indice brut jusqu'à 388, 260 euros net si indice brut compris entre 389 et 558, 232 euros net si indice brut compris entre 559 et 707, 108 euros net jusqu'à l'indice brut 821).

Code 781: ALLOC.RENTREE SCO = 61 euros net par enfant scolarisé dans la limite de 4 enfants (maximum 244 euros net), de 6 ans jusqu'à la fin des études secondaires si toujours à charge des parents. Versement au mois d'août pour les enfants scolarisés de 6 à 16 ans, versement au mois d'octobre, novembre ou décembre en fonction de la date à laquelle vous fournirez un certificat d'études à votre UGD pour les enfants suivants des études secondaires. Cette allocation n'est versée qu'aux collègues ayant un indice brut inférieur ou égal à 558.

Code RCW: CARENCE DU « DATE JJ/MM/AA » = retrait d'un jour de carence lors d'un arrêt maladie correspondant à 1/30^e du traitement budgétaire et de l'ensemble des primes. Pour rappel, il est retiré un jour de carence quelle que soit la durée de l'arrêt maladie. Attention, au-delà de 90 jours d'arrêt maladie sur les 12 derniers mois, les collègues passent à mi-traitement (moitié du traitement budgétaire et des primes).

Code 165: RET AN REM TB = retrait pour grève. La retenue à la Ville est de 1/210^e du traitement budgétaire jusqu'à 1 heure,

1/120^e pour une durée supérieure à l'heure jusqu'à ¼ de journée, 1/60^e pour une durée supérieure à ¼ de journée jusqu'à ½ journée, 1/40^e pour une durée supérieure à ½ de journée jusqu'à ¾ journée, 1/30^e pour une durée supérieure à ¾ de journée jusqu'à une journée entière. Ce code peut également être utilisé pour les retenues sur salaire pour absences injustifiées.

Code 168: RET AN REM IR = retrait pour grève. La retenue à la Ville est de 1/210^e de l'indemnité de résidence jusqu'à 1 heure, 1/120^e pour une durée supérieure à l'heure jusqu'à ¼ de journée, 1/60^e pour une durée supérieure à ¼ de journée jusqu'à ½ journée, 1/40^e pour une durée supérieure à ½ de journée jusqu'à ¾ journée, 1/30^e pour une durée supérieure à ¾ de journée jusqu'à une journée entière. Ce code peut également être utilisé pour les retenues sur salaire pour absences injustifiées.

Régularisations

Des régularisations peuvent apparaître chaque mois sur vos fiches de paie. Elles sont mentionnées à droite de la rubrique de paie par « RA ». La date indiquée à côté correspond à l'année et au mois auxquels se réfère la régularisation. Par exemple, RA 22/12 indique que la régularisation est faite par rapport à un élément de la paie de décembre 2022. Les principaux cas de régularisations sont dus à retrait pour grève, retrait de primes pour maladie, retard de traitement et reprise d'ancienneté suite à titularisation. D'autres rubriques peuvent apparaître (Allocation enfant handicapé code 786, Aide vacances enfant handicapé code 785, Cotisation mutuelles Ville code 860 à 865, Avantage en nature repas code V92, etc.). **Contactez-nous si vous avez besoin d'aide.**

LES COTISATIONS SALARIALES ET PATRONALES

Titulaires

Code 958: TOTAL COTIS AGENT = cette ligne indique le montant de l'ensemble des cotisations salariales versées par l'agent. Les agents titulaires ou stagiaires cotisent pour :

- la **CNRACL** « Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Territoriales » (code U42 et UN2) portant sur le traitement budgétaire et la NBI, et le **RAFP** « Régime Additionnel de la Fonction Publique » (code U12) portant sur les primes.
- la **CSG** « Contribution Sociale Généralisée » (code U36) déductible d'impôt et, la **CSG** et **CRDS** « Contribution au Remboursement de la Dette Sociale » (code U35) non déductible d'impôt.

Code 959 : TOT CONTRIB PATR = cette ligne indique le montant de l'ensemble des cotisations patronales. L'employeur cotise notamment pour la retraite, la maladie, la maternité, les allocations familiales, l'aide au logement, la solidarité pour les personnes âgées, le transport (avant dernier paragraphe de la fiche de paie).

Il n'y a pas de cotisations versées à Pôle emploi, la Ville étant, comme pour les non titulaires, son propre assureur en matière de chômage dans les cas où les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une indemnisation (révocation, rapprochement de conjoint). L'indemnisation est assurée par Pôle emploi suite à la convention signée en 2017 avec la Ville de Paris.

Code Q60 : MT PAS TAUX DGFIP = c'est le montant de votre impôt prélevé à la source en fonction de votre taux d'imposition. Vous retrouvez également ce montant tout en bas de votre fiche de paie dans la case encadrée du milieu, entourée à gauche de la case « net avant prélèvement » et à droite « net à verser ». Cette dernière case représente le montant mensuel de votre paie.

Contractuels et vacataires :

Code 958 : TOTAL COTIS AGENT = cette ligne indique le montant de l'ensemble des cotisations salariales versées par l'agent. Les agents contractuels et vacataires cotisent pour :

- la **CSG** « Contribution Sociale Généralisée » (code U36) déductible d'impôt et, la **CSG** et **CRDS** « Contribution

au Remboursement de la Dette Sociale » (code U35) non déductible d'impôt ;

- la **sécurité sociale** (code U32) ;
- l'**assurance vieillesse** (code U33 et U27) et la retraite complémentaire IRCANTEC (code U38).

Code 959 : TOT CONTRIB PATR = cette ligne indique le montant de l'ensemble des cotisations patronales. L'employeur cotise notamment pour la retraite, la maladie, la maternité, les allocations familiales, l'aide au logement, la solidarité pour les personnes âgées, le transport (avant dernier paragraphe de la fiche de paie). Il n'y a pas de cotisations versées à Pôle emploi, la Ville étant son propre assureur en matière de chômage. L'indemnisation est assurée par Pôle emploi suite à la convention signée en 2017 avec la Ville de Paris.

Code Q60 : MT PAS TAUX DGFIP = c'est le montant de votre impôt prélevé à la source en fonction de votre taux d'imposition. Vous retrouvez également ce montant tout en bas de votre fiche de paie dans la case encadrée du milieu, entourée à gauche de la case « net avant prélèvement » et à droite « net à verser ». Cette dernière case représente le montant mensuel de votre paie.

LES PRIMES, INDEMNITES, BONIFICATIONS ET SOLDES DE FIN D'ANNEE

Adjoint d'animation et d'action sportive (AAAS)

Code 116 : TRAIT. BUDGET. NBI = 10 points de NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), soit 48,50 euros brut, sont attribués aux REV intérimaires, REV remplaçants, REV suppléants renforcés, REV suppléants et agents titulaires travaillant dans une des 64 écoles QPPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville).

20 points de NBI sont attribués aux maîtres d'apprentissage, soit 97 euros brut. **Attention**, les NBI ne se cumulent pas. L'agent perçoit la plus forte.

Code IFM : IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. C'est l'indemnité principale du RIFSEEP, qui remplace l'ensemble des IAT 1 et l'IAT 2. Elle ne peut être inférieure à 231,67 euros brut mensuels pour un AAAS stagiaire C1 échelon 1 à temps complet et augmente tout au long de la carrière.

Code 142 : IFS SCOL SPORT = 79 euros brut mensuels pour l'ensemble des adjoints d'animation à temps complet depuis la mise en œuvre de l'ARE en 2013. Prime proratisée pour les agents à temps partiel.

Code 489 : ISR DIR POINT ACC = 109,29 euros brut attribués aux REV intérimaires, REV remplaçants et REV suppléants renforcés sur 10 mois, de septembre à juin, pour leurs fonctions de direction.

Code 133 : IFS RESPONS PARTIC EV = 60 euros brut attribués aux REV intérimaires et REV remplaçants sur 10 mois pour rémunérer leur passage à 35 heures hebdomadaires.

Code 492 : ISR RESP POINT ACC = 49,59 euros brut attribués aux suppléants de REV sur 10 mois, de septembre à juin. Attention, incapable de changer l'intitulé, la Ville a conservé l'appellation utilisée... pour les anciens RPA!

Code 419 : IND JOUR RESP ACC = 2,68 euros brut par jour aux RPA des centres de loisirs d'été (CLE).

Code 762 : IND. SUJ. RES. AN. LEC = 34,41 euros brut attribués aux animateurs/trices lecture BCD/EPL sur 10 mois, de septembre à juin.

Code 414 : IND JOUR COORD C. LOIS ÉTÉ = 50,05 euros brut par jour aux directeurs d'END (Espaces Nature ou Espaces Découvertes).

Code 415 : IND JOUR DIR CLE = 33,25 euros brut par jour aux directeurs de centre de loisirs d'été (CLE).

Code 416 : IND JOUR DIR ADJ CLE = 21,17 euros brut par jour aux directeurs adjoints de centre de loisirs d'été (CLE).

Code CIA : COMPL IND ANNUEL EV = le Complément Indemnitaire Annuel, versé au mois de décembre, a remplacé

les soldes IAT 1 et IAT 2. Cela reste une prime au mérite. Actuellement, 75% du montant du CIA est reporté mensuellement sur l'IFSE à partir du mois de janvier suivant, les 25% restants viennent abonder le CIA de l'année suivante.

ATTENTION, la Ville envisage de modifier les modalités de report du CIA à partir de 2023.

Animateurs des administrations parisiennes (AAP)

[REV, CTAE, CMFAE, adjoints éducatifs et coordonnateurs action collégiens]

Code 116 : TRAIT. BUDGET. NBI = 10 points de NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), soit 48,50 euros brut, sont attribués aux adjoints éducatifs travaillant dans un collège QPPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville). 15 points de NBI, soit 72,75 euros brut, sont attribués aux CTAE, CMFAE, REV, coordonnateurs de l'Action Collégiens. 20 points de NBI sont attribués aux maîtres d'apprentissage, soit 97 euros brut.

Attention, les NBI ne se cumulent pas. L'agent perçoit la plus forte.

Code IFM : IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. C'est l'indemnité principale du RIFSEEP, qui remplace la part fonctions de la PFR. Elle ne peut être inférieure à 450 euros brut mensuels pour un AAP stagiaire en classe normale B5 échelon 1 à temps complet et augmente tout au long de la carrière.

Code 414 : IND JOUR COORD C. LOIS ÉTÉ = 50,05 euros brut par jour aux coordonnateurs des centres de loisirs d'été des CASPE et aux directeurs d'END (Espaces Nature ou Espaces Découvertes).

Code 415 : IND JOUR DIR CLE = 33,25 euros brut par jour aux directeurs de centre de loisirs d'été (CLE).

Code 416 : IND JOUR DIR ADJ CLE = 21,17 euros brut par jour aux directeurs adjoints de centre de loisirs d'été (CLE).

Code CIA : COMPL IND ANNUEL EV = le Complément Indemnitaire Annuel, versé au mois de décembre, a remplacé la part résultat de la PFR. Cela reste une prime au mérite. Actuel-

lement, 75% du montant du CIA est reporté mensuellement sur l'IFSE à partir du mois de janvier suivant, les 25% restants viennent abonder le CIA de l'année suivante.

ATTENTION, la Ville envisage de modifier les modalités de report du CIA à partir de 2023.

Code IFE : IFSE EXCEPTIONNELLE = autre prime au mérite versée au mois de décembre non reportable sur l'année suivante. Cette prime est versée à certains AAP en CASPE et parfois quelques REV.

Conseiller des activités physiques et sportives et de l'animation (CAPSA)

(Chef PAS, RAE, coordinateur dispositif action collégiens ou vacances arc-en-ciel)

Code IFM : IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. C'est l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle ne peut être inférieure à 750 euros brut mensuels pour un conseiller stagiaire échelon 1 à temps complet et augmente tout au long de la carrière.

Code 414 : IND JOUR COORD C. LOIS ÉTÉ = 50,05 euros brut par jour aux coordinateurs des centres de loisirs d'été.

Code CIA : COMPL IND ANNUEL EV = le Complément Indemnitaire Annuel, versé au mois de décembre, a remplacé la part résultat de la PFR. Cela reste une prime au mérite. Actuellement, 75% du montant du CIA est reporté mensuellement sur l'IFSE à partir du mois de janvier suivant, les 25% restants viennent abonder le CIA de l'année suivante.

ATTENTION, la Ville envisage de modifier les modalités de report du CIA à partir de 2023.

Code IFE : IFSE EXCEPTIONNELLE = autre prime au mérite versée au mois de décembre non reportable sur l'année suivante. Cette prime est versée à certains chef de PAS, RAE, ou au coordinateur du dispositif Action collégiens ou vacances Arc-en-ciel.

Agent spécialisé des écoles maternelles (ASEM)

Code 116 : TRAIT. BUDGET. NBI = 10 points de NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), soit 48,50 euros brut, sont attribués aux agents titulaires travaillant en école QPPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville). 20 points de NBI sont attribués aux maîtres d'apprentissage, soit 97 euros brut.

Attention, les NBI ne se cumulent pas. L'agent perçoit la plus forte.

Code IFM : IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. C'est l'indemnité principale du RIFSEEP, qui remplace l'ensemble des IAT 1, l'IAT 2, et l'IAT 3. Elle ne peut être inférieure à 202,08 euros brut mensuels pour un ASEM stagiaire C1 échelon 1 à temps complet et augmente tout au long de la carrière.

Code 142 : IFS SCOL SPORT = 41,66 euros brut pour l'ensemble des ASEM à temps complet depuis la mise en œuvre de l'ARE en 2013. Prime proratisée pour les agents à temps partiel.

Code 137 : IFS PETITE ENF PF = prime petite enfance (part fixe : 2/3 de la PPE) attribuée aux agents DASCO et DFPE, dont le montant varie en fonction de l'indice majoré de l'agent.

Code CIA : COMPL IND ANNUEL EV = le Complément Indemnitaire Annuel, versé au mois de décembre, a remplacé les soldes IAT et IAT 2. Cela reste une prime au mérite. Actuellement, 75% du montant du CIA est reporté mensuellement sur l'IFSE à partir du mois de janvier suivant, les 25% restants viennent abonder le CIA de l'année suivante.

ATTENTION, la Ville envisage de modifier les modalités de report du CIA à partir de 2023.

Code 925 : IAT3 PETITE ENF PV = la part variable de l'IAT3 petite enfance (1/3 de la PPE) est une prime de fin d'année versée sur la paie de décembre. La part de la PPE versée en décembre est variable selon le nombre de jours d'absence du 01/09/de l'année n-1 au 31/08/de l'année n :

- de 6 à 15 jours : l'agent percevra 84 % de la part variable,
- de 16 à 23 jours : l'agent percevra 42 % de la part variable,

- de 24 à 31 jours : l'agent percevra 12.5 % de la part variable,
- plus de 31 jours : perte de la part variable.

Agent technique des écoles (ATE) :

(ATE nettoyage, gardiens logés et non logés)

Code 116 : TRAIT. BUDGET. NBI = 10 points de NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire), soit 48,50 euros brut, sont attribués aux agents titulaires travaillant en école QPPV (Quartier Prioritaire de la Politique de la Ville). 20 points de NBI sont attribués aux maîtres d'apprentissage, soit 97 euros brut.

Attention, les NBI ne se cumulent pas. L'agent perçoit la plus forte.

Code IFM : IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. C'est l'indemnité principale du RIFSEEP, qui remplace l'ensemble des IAT 1, l'IAT 2 et IAT 3. Elle ne peut être inférieure à 224,17 euros brut mensuels pour un ATE stagiaire C1 échelon 1 à temps complet et augmente tout au long de la carrière.

Code CIA : COMPL IND ANNUEL EV = le Complément Indemnitaire Annuel, versé au mois de décembre, a remplacé les soldes IAT et IAT 2. Cela reste une prime au mérite. Actuellement, 75% du montant du CIA est reporté mensuellement sur l'IFSE à partir du mois de janvier suivant, les 25% restants viennent abonder le CIA de l'année suivante.

ATTENTION, la Ville envisage de modifier les modalités de report du CIA à partir de 2023.

Agent technique des établissements d'enseignement (ATEE) :

(entretien, OP, EMOP, gardiens logés)

Code 116 : TRAIT. BUDGET. NBI = 10 points de NBI (nouvelle bonification indiciaire), soit 48,50 euros brut, sont attribués mensuellement aux ATEE d'accueil et ouvriers EMOP.

15 points de NBI, soit 72,75 euros brut, attribués mensuellement aux responsables ouvriers. 20 points de NBI, soit 97 euros brut, sont attribués mensuellement aux ATEE travaillant en établissement REP+ (réseau d'éducation prioritaire renforcé).

Attention, les NBI ne se cumulent pas. L'agent perçoit la plus forte.
Code IFM : IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. C'est l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle ne peut être inférieure à 200,83 euros brut mensuels pour un ATEE stagiaire C1 échelon 1 à temps complet et augmente tout au long de la carrière.

Code 576 : T. RISQ. ACCID. CORP. = indemnité pour travaux présentant des risques d'accidents corporels ou de lésions organiques. 1,03 euro par demi-journée d'exposition.

Code 577 : I. RISQ INTOXICAT. = indemnité pour travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination. 0,31 euro par demi-journée d'exposition.

Code 578 : I. TRAV. INCOM. SALIS = indemnité pour travaux incommodes ou salissants. 0,16 euro par demi-journée d'exposition.

Code 136 : IFS OBJECTIFS = indemnité de 260 euros versée aux ATEE gardien. nes logé. es sur la paie de décembre. Attention, la prime est proratisée en cas d'absence supérieure à 3 mois sur l'année.

Code CIA : COMPL IND ANNUEL EV = le Complément Indemnitaire Annuel, versé au mois de décembre, a remplacé les soldes IAT et IAT 2. Cela reste une prime au mérite. Actuellement, 75% du montant du CIA est reporté mensuellement sur l'IFSE à partir du mois de janvier suivant, les 25% restants viennent abonder le CIA de l'année suivante.

ATTENTION, la Ville envisage de modifier les modalités de report du CIA à partir de 2023.

Technicien des services opérationnels (TSO)

[chargé-es de coordination]

Code IFM : IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. C'est l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle ne peut être inférieure à 446,67 euros brut mensuels pour un TSO stagiaire en classe normale B5 échelon 1 à temps com-

plet et augmente tout au long de la carrière, voir CIA plus bas.

Code CIA : COMPL IND ANNUEL EV = le Complément Indemnitaire Annuel, versé au mois de décembre, a remplacé la part résultat de la PFR. Cela reste une prime au mérite. Actuellement, 75% du montant du CIA est reporté mensuellement sur l'IFSE à partir du mois de janvier suivant, les 25% restants viennent abonder le CIA de l'année suivante.

ATTENTION, la Ville envisage de modifier les modalités de report du CIA à partir de 2023.

Code I33 : IFS Respons Partic = Cette prime remplace la prime de rendement 3 (anciennement code 658). Son montant reste identique 900 euros brut annuels, versés en deux fois sur les paies de mai et de novembre.

Professeur de la ville de Paris (PVP)

Code 617 : IND. FOR. P. ENSEIG = L'indemnité forfaitaire des personnels enseignants était, jusqu'à septembre 2022, la seule prime versée à tous les PVP... d'un montant dérisoire de 1,02 euro brut !

Code 61F : ISAE = L'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves est versée à tous les PVP depuis le 1^{er} septembre 2022. Elle est versée en année scolaire de septembre à aout. Un calendrier triennal de montée en charge prévoit pour un PVP à temps complet un montant mensuel de 50 euros brut pour l'année scolaire 2022-2023, 62,50 euros brut pour 2023-2024, et 75 euros brut à partir de 2024-2025.

Code 61B : IND SUJETIONS REP = L'indemnité REP est proratisée en fonction du nombre d'heures effectuées en écoles et piscines « réseau d'éducation prioritaire » dans la limite de 144,50 euros brut mensuels (1 734 euros annuels).

Code 61C : IND SUJETIONS REP+ = L'indemnité REP+ est proratisée en fonction du nombre d'heures effectuées en écoles et piscines « réseau d'éducation prioritaire renforcé » dans la limite de 426,17 euros brut mensuels (5 114 euros annuels).

Code 61D : HS ANNUALISEES PVP = Les heures supplémentaires annualisées (HSA) inscrites à l'emploi du temps et payées d'octobre à juin, sont rémunérées au taux horaire de 34,59 euros brut pour les PVP de classe normale et 38,05 euros brut pour les PVP hors classe et classe exceptionnelle.

Code 61E : HS EXCEPT PVP = Les heures supplémentaires exceptionnelles (HSE) sont rémunérées au taux horaire de 31,13 euros brut pour les PVP de classe normale et 34,24 euros brut pour les PVP hors classe et classe exceptionnelle.

Code VG3 : REM CRS VIL. PARIS = Heures supplémentaires pour les PVP assurant la formation continue sur le terrain

Code VAH : Code VAH : ANIM ATEL EDUC VAC = vacances ateliers T.A.P. (Temps d'Activité Périscolaire du mardi et vendredi) rémunérées 13,37 euros brut de l'heure. 2h par vacation.

Code V9H : TITULAIRES EN/VP = Heures rémunérées à la vacation pour les PVP intervenant dans le cadre du dispositif « mercredi du sport » au taux horaire de 24,81 euros brut.

Code V31 : VAC CONSERVA PROF = Heures rémunérées à la vacation pour les PVP intervenant en conservatoire.

CONTRACTUEL

Animateur contractuel

Les animateurs contractuels bénéficient de la majorité des éléments obligatoires et communs listés précédemment, à l'exception du transfert prime/point (code 558) et de la prime d'installation (code 652). Ils ne bénéficient pas d'heures supplémentaires (code 400) mais d'heures complémentaires, le remboursement de transport est différent, et le supplément familial de traitement a un autre code.

Code 737 : RMBRST TRANSPORT = le remboursement de transport dépend de la quotité du contrat de l'agent. -50% du titre de transport pour les contractuels à 50% et plus (38,55 euros pour un pass navigo mensuel en 2023).

-25 % du titre de transport pour les contractuels à moins de 50% (19,27 euros pour un pass navigo mensuel en 2023).

Code 124 : IND. DIFF. SMIC = une indemnité différentielle est versée aux agents ayant un indice majoré compris entre 309 et 353 de manière à atteindre le niveau du SMIC.

Code 404 : HEURES COMPLEMENT = des heures complémentaires peuvent être payées aux animateurs contractuels (services péri ou extrascolaire occasionnels, réunions d'équipe, conseil d'école, séjours, réunions parents, retards parents, installation ou désinstallation centre été). Le taux horaire dépend de votre indice majoré.

Code 172 : SUPP. FAMILIAL TIC = le supplément familial de traitement est versé aux agents ayant au moins un enfant à charge de moins de 20 ans. Le montant du SFT est composé d'une part fixe de 2,29 euros brut pour 1 enfant et d'une part variable à partir du 2e enfant calculée en fonction du traitement budgétaire.

Code IFM : IFSE = Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. C'est l'indemnité principale du RIFSEEP, qui remplace l'ensemble des IAT 1 et l'IAT 2. Son montant mensuel dépend de votre quotité de contrat. Elle est proratisée par rapport aux 231,67 euros brut minimum versés aux adjoints d'animation titulaires à temps complet. Par exemple, un contractuel à 73,78% percevra 170,92 euros brut minimum, sachant que cette prime augmente tout au long de la carrière.

Code 142 : IFS SCOL SPORT = cette prime remplace l'indemnité d'exécution des missions, versée aux animateurs contractuels depuis la mise en œuvre de l'ARE en 2013. Son montant dépend de votre quotité de contrat. Elle est proratisée par rapport aux 79 euros brut versés aux adjoints d'animation titulaires à temps complet. Par exemple, un contractuel à 53,22% percevra 42,04 euros brut.

Code 762 : IND. SUJ. RES. AN. LEC = 34,41 euros brut attribués aux animateurs/trices lecture BCD/EPL sur 10 mois, de septembre à juin.

Code 415 : IND JOUR DIR CLE = 33,25 euros brut par jour aux directeurs de centre de loisirs d'été (CLE).

Code 416 : IND JOUR DIR ADJ CLE = 21,17 euros brut par jour aux directeurs adjoints de centre de loisirs d'été (CLE).

Code 419 : IND JOUR RESP ACC = 2,68 euros brut par jour aux RPA des centres de loisirs d'été (CLE).

Code CIA : COMPL IND ANNUEL EV = le Complément Indemnitaire Annuel, versé au mois de décembre, a remplacé les soldes IAT et IAT 2. Cela reste une prime au mérite. Actuellement, 75% du montant du CIA est reporté mensuellement sur l'IFSE à partir du mois de janvier suivant, les 25% restants viennent abonder le CIA de l'année suivante.

ATTENTION, la Ville envisage de modifier les modalités de report du CIA à partir de 2023.

Professeur contractuel du SCAP (service des cours pour adultes de Paris)

Les professeurs contractuels du SCAP bénéficient de la majorité des éléments obligatoires et communs listés précédemment, à l'exception du transfert prime/point (code 558), de la prime d'installation (code 652) et de l'APE mensuelle (code 787). Ils ne bénéficient pas d'heures supplémentaires (code 400). Le remboursement de transport est différent, et le supplément familial de traitement a un autre code.

Code 101 : TRAITEMENT BUDGET = indice majoré (IM) x valeur du point d'indice de la fonction publique (4,850 depuis l'augmentation de 3,5% au 1er juillet 2022). C'est la partie la plus importante de votre rémunération. Le traitement budgétaire dépend de votre échelle et de votre échelon.

Code 181 : IND. RESIDENCE = l'indemnité de résidence représente 3 % du traitement budgétaire.

Code 737 : RMBRST TRANSPORT = le remboursement de transport dépend de la quotité du contrat de l'agent.

-50% du titre de transport pour les contractuels à 50% et plus (38,55 euros pour un pass navigo mensuel en 2023).

-25% du titre de transport pour les contractuels à moins de 50% (19,27 euros pour un pass navigo mensuel en 2023).

Code 172 : SUPP. FAMILIAL TIC = le supplément familial de traitement est versé aux agents ayant au moins un enfant à charge de moins de 20 ans. Le montant du SFT est composé d'une part fixe de 2,29 euros brut pour 1 enfant et d'une part variable à partir du 2e enfant calculée en fonction du traitement budgétaire.

VACATAIRE

Vacataire : animateur ou gardien ou professeur SCAP

La partie haute: le grade ou emploi : SURV. ANIMA. PARTIEL ou GARD. SUPPLEANT ou CHARGE COURS ADULT.

Le statut : VACATAIRE < MI-TEMPS ou VACATAIRE ≥ MI-TEMPS.

Les éléments obligatoires :

Code 561 : COMPENSATION CSG = Cette ligne indique le montant de compensation de l'augmentation de la CSG (1,7%).

Les autres éléments possibles :

Code 184 : IND. RESID HORAIRE = l'indemnité de résidence horaire devrait théoriquement correspondre à 3% de la rémunération. Attention l'indemnité de résidence horaire n'est pas attribuée aux gardiens vacataires ??? SCAP à voir

Code 711 : REMB. TRANSP. VACAT. = le remboursement de transport dépend du nombre d'heures effectuées par l'agent vacataire au cours du mois.

-50 % du titre de transport si l'agent a travaillé 76 heures ou plus (42,05 euros pour un pass navigo mensuel en 2023).

-25 % du titre de transport si l'agent a travaillé entre moins de 76 heures (21,03 euros pour un pass navigo mensuel en 2023).

Code 56B : COTIS PREVOYANCE = participation de l'agent ayant souscrit au dispositif de couverture prévoyance

Code 56D : ALLOC PREVOYANCE = aide financière de la Ville à l'agent ayant souscrit au dispositif de couverture prévoyance. L'aide dépend du salaire de l'agent. La prise en charge de la Ville est intégrale pour les agents percevant moins de 1 650 euros brut.

Code APS : FORFAIT APS ANNUEL = forfait annuel de l'Allocation Prévoyance Santé de 285 euros net versé sur la paie de janvier si vous avez effectué plus de 910 heures de travail dans l'année précédente et fourni un justificatif de mutuelle à votre UGD.

LES VACATIONS :

Les taux de vacances mentionnés ci-dessous sont ceux en vigueur au 1er janvier 2023. Compte tenu de l'inflation, certaines vacances animation et gardiennage d'école, indexées sur le SMIC, devraient augmenter au cours des prochains mois.

Animateur

Code V67 : VAC. C. LOIS. ANIM = vacances centre de loisirs rémunérées 13,33 euros brut de l'heure. 4h30 par mercredi de centre élémentaire (4,5 dans la rubrique nbre ou base sur la fiche de paie), 5h par mercredi de centre maternel (5 dans la rubrique nbre ou base sur la fiche de paie), 9h30 par journée de vacation petites vacances (9,5 dans la rubrique nbre ou base sur la fiche de paie).

Code V85 : INTERCL/ ANIM LECT = vacances surveillance d'interclasse ou d'animation lecture BCD/EPL rémunérées 12,40 euros brut de l'heure. 2h par vacation.

Code V83 : REM HOR SURV GARD = vacances goûters récréatifs en maternelle rémunérées 12,40 euros brut de l'heure. 1h30 par vacation, ou 2h si remplacement d'un titulaire absent.

Code V87 : REM HOR ETUD SURV = vacances études surveillées en élémentaire rémunérées 20,41 euros brut de l'heure. 1h30 par vacation (1,5 dans la rubrique nbre ou base sur la fiche de paie).

Code VAH : ANIM ATEL EDUC VAC = vacances ateliers T.A.P. (Temps d'Activité Périscolaire du mardi et vendredi) rémunérées 13,73 euros brut de l'heure. 2h par vacation. Attention, si vous faites le goûter ou l'étude surveillée à la suite de l'atelier TAP, vous serez payés 1h45 par vacation (1,75 dans la rubrique nbre ou base sur la fiche de paie).

Code V90 : REM HOR ETUD SOUT = vacances accompagnement coup de pouce ou ALEM rémunérées 20,41 euros brut de l'heure. 2 heures par vacations.

Code VRW = ANIM CENTRE LOISIR = vacances d'animation centre de loisirs d'été rémunérées 13,33 euros brut de l'heure. 9h30 par vacation (9,5 dans la rubrique nbre ou base sur la fiche de paie). *Même code et même rémunération pour les RPA d'été vacataires ! Ou comment prendre des responsabilités bénévolement !*

Code VRV : DIR. CENT LOISIR = vacances de direction centre de loisirs rémunérées 14,27 euros brut de l'heure.

Code VRT : DIR. CENT LOISIR = vacances d'adjoint de direction centre de loisirs rémunérées 12,84 euros brut de l'heure.

Code 419 : IND JOUR RESP ACC = 2,68 euros bruts par jour aux RPA des centres de loisirs d'été (CLE).

Code VAC : REM HOR ACCOMP ATEL EDUC DJS = vacances d'accompagnateur DJS pour les ateliers T.A.P. rémunérées 12,40 euros brut de l'heure.

Code VEC : VAC CONV EC-RELAIS = vacances de voyage vers écoles relais rémunérées 13,33 euros brut de l'heure.

Code V67 : VAC. C. LOIS. ANIM = Attention, le code utilisé pour le paiement des heures de réunions ou de retards parents

est le même que celui des vacances de centre de loisirs, les vacataires ne pouvant être payés en heures supplémentaires ! Ces heures sont rémunérées 13,33 euros brut de l'heure.

Code VRW = ANIM CENTRE LOISIR = Attention, le code utilisé pour le paiement des heures de réunions d'été est le même que celui des vacances de centre de loisirs d'été, les vacataires ne pouvant être payés en heures supplémentaires ! Ces heures sont rémunérées 13,33 euros brut de l'heure.

Gardien

Code V56 : GARD. SUP. HORAIRE = Vacances de gardien-nage d'école, rémunérées 12,40 euros brut de l'heure depuis le 1er janvier 2023, soit le SMIC horaire (11,27 euros) + 10%. Suite à l'intervention de notre syndicat, le taux de vacation apparait enfin de manière lisible sur une seule ligne (plus besoin d'additionner avec l'indemnité de résidence horaire).

Professeur SCAP

Taux à compter du 1^{er} juillet 2022

Formateur du LMA (Lycée Municipal d'adultes)

Code VL1 = vacation LMA taux 1 à 36,08 € brut.

Code VL2 = vacation LMA taux 2 agrégé à 63,14 € brut.

Code VL3 = vacation LMA taux 3 certifié HCL à 48,35 € brut.

Code VL4 = vacation LMA taux 4 certifié bi-admissible à 46,18 € brut.

Code VL5 = vacation LMA taux 5 certifié à 44,02 € brut.

Formateur

Code VL6 = vacation CMA taux 1 à 36,08 € brut.

Code VL7 = vacation CMA taux 2 à 42,33 € brut.

Code VL8 = vacation CMA taux 3 à 53,20 € brut.

Code VP1 = vacation prof. CMA enseignement spécialisé taux 1 à 42,57 € brut.

Code VP2 = vacation prof. CMA enseignement spécialisé taux 2 à 49,95 € brut.

Les vacataires

Un vacataire, même si aucun texte ne le définit, est une personne appelée, à la demande de l'administration, à réaliser une tâche précise, ponctuelle, limitée à l'exécution d'actes déterminés et non susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps.

Cette catégorie regroupe donc un nombre restreint d'agents dont les fonctions sont assimilables à une prestation de service ponctuelle ou à l'accomplissement d'une tâche très précise.

Lorsqu'il constate l'existence d'un lien de subordination ou lorsque les fonctions occupées présentent une certaine continuité entre un agent et une administration, correspondant à un besoin permanent, le juge tend à considérer l'agent comme un agent contractuel.

La réalité c'est que la Ville de Paris emploie illégalement des milliers de vacataires.

D'une part elle utilise des vacataires pour répondre à des besoins permanents. Ce sont de fait des CDD déguisés en vacations, ce qui permet notamment à la Ville de ne pas payer le SFT (supplément familial de traitement) et parfois l'indemnité de résidence, et de se séparer plus facilement des agents. Ces CDD devraient se transformer en CDI après six ans de service.

D'autre part, un agent vacataire n'a normalement aucun lien de subordination à l'autorité administrative. Il effectue une tâche de manière indépendante. On voit bien que ce n'est pas le cas pour les vacataires de la DASCO qui sont encadrés comme les agents titulaires et contractuels (consignes précises, objectifs, évaluation, etc.)

En plus d'une grande précarité liée à l'incertitude de pouvoir travailler sur le long terme, ces milliers d'agents sont particulièrement maltraités :

- *plus d'envois de décisions de travail pour beaucoup de collègues, alors que c'est le seul écrit mentionnant une date de début et de fin d'engagement et permettant d'éviter un licenciement abusif du jour au lendemain sans aucune procédure;*
- *un accès à l'indemnisation du chômage encore trop limité, malgré les progrès de la DRH suite à nos interventions;*
- *une rémunération en dessous du SMIC pendant des années pour des milliers de vacataires gardiens d'écoles et de l'animation qui aurait pu encore se prolonger sans l'intervention de notre syndicat auprès de la Maire de Paris et l'obtention de rattrapages rétroactifs conséquents.*

INTERVENTION DU SUPAP-FSU :

Énorme rappel de salaires pour 1 156 gardiens vacataires
Notre syndicat avait alerté la Ville du paiement en dessous du SMIC des vacations de gardiens d'écoles depuis des années et obtenu un rattrapage rétroactif pour les années 2015-2019.

Bilan : 1 156 gardiens vacataires reçoivent jusqu'à 8 000 euros sur les paies de juillet à octobre 2019 grâce à notre intervention.

<http://www.supap-fsu.org/2019/10/rattrapage-smic-obtenu-par-le-supap-fsu-pour-1-156-gardiens-vacataires-ou-en-est-on.html>

ZOOM
SUR

ZOOM
SUR

LES DROITS DES AGENTS VACATAIRES

- Droit à une **décision de travail** (à demander à votre UGD pour éviter un licenciement abusif).
- Droit à l'**indemnisation du chômage** pendant les périodes où la Ville de Paris ne vous embauche pas (voir page suivante).
- Droit à la **formation**. Les agents vacataires en postes fixes doivent alors être payés de leurs vacances habituelles les jours où ils sont en formation.
- Droit à l'**APS (allocation prévoyance santé) annuelle de 285 euros net** si vous avez travaillé 910 heures ou plus dans l'année en transmettant un justificatif d'adhésion à un organisme de protection complémentaire (mutuelle, assurance, etc) à votre UGD au mois de décembre ou janvier et si vous avez une mutuelle (attestation de mutuelle à fournir à votre UGD en décembre).
- Droit aux **prestations AGOSPAP** (œuvres sociales de la Ville) si vous avez travaillé 910 heures ou plus dans l'année. Les droits sont ouverts pour l'année suivante, et reconduits chaque année où vous atteignez le seuil de 910 heures.
- Droit au **congé de maternité et de paternité**. La rémunération est alors assurée par la Sécurité sociale.
- Droit aux **indemnités journalières de sécurité sociale** en cas d'arrêt maladie (envoi des volets 1 et 2 à la CPAM, du volet 3 à l'UGD).

INTERVENTION DU SUPAP-FSU :

1 838 vacataires de la DASCO peuvent bénéficier du forfait APS annuel de 285 euros et des prestations de l'AGOSPAP en 2022.

Depuis maintenant 6 ans, suite à l'intervention du SUPAP-FSU auprès de la DRH, les vacataires ayant travaillé plus de 910 heures au cours de l'année précédente peuvent percevoir le forfait annuel de l'APS (Allocation Prévoyance Santé) et accéder aux prestations sociales proposées par l'AGOSPAP (catalogues loisirs et juniors, billetterie subventionnée, diverse aides et allocations, arbre de Noël...).

<http://www.supap-fsu.org/2022/01/toujours-plus-de-precarite-a-la-ville-de-paris-1-838-vacataires-de-la-dasco-ont-travaille-plus-de-910h-en-2021-et-peuvent-beneficier>



MAIRIE DE PARIS

TOUT SAVOIR SUR...

L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

VOUS ÊTES...

titulaire
ou
non titulaire

"(...) Les travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et recherchant un emploi ont droit à un revenu de remplacement" (art L. 5421-1 du Code du Travail).

QUI EST CONCERNÉ ?

Tous les agents titulaires ou non titulaires.

Les pertes d'emploi doivent être consécutives :

- Soit à une fin de contrat à durée déterminée sans proposition de renouvellement de contrat.
- Soit à certains cas de démission : pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi ou si le départ s'explique par le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité entraînant un changement de lieu de résidence de l'intéressé.
- Soit à une fin de stage, à un licenciement (pour insuffisance professionnelle, en cours de contrat), à une révocation.

PROCÉDURE À SUIVRE

1 PROCÉDURE AUPRÈS DE LA VILLE DE PARIS

- ➔ Dès que la fin de fonction est prononcée par l'administration, et si vous souhaitez faire valoir vos droits à chômage, vous devez demander une attestation employeur à votre UGD.
- ➔ Cette attestation employeur vous sera transmise à votre domicile.
- ➔ Vous pouvez vous inscrire à Pôle Emploi dès votre fin de fonction.

2 PROCÉDURE AUPRÈS DE PÔLE EMPLOI

- ➔ Vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle Emploi :
 - ➔ par téléphone au 39 49
 - ➔ sur www.pole-emploi.fr
 - ➔ ou directement à l'agence de votre domicile
- ➔ Pour s'inscrire sur internet, vous devez vous munir :
 - ➔ de votre carte vitale,
 - ➔ d'un relevé d'identité bancaire,
 - ➔ de votre curriculum vitae.

- ➔ Un courrier (ou un mail) vous communiquera une date de rendez avec un conseiller.

Votre seul interlocuteur pour la constitution du dossier de chômage et l'indemnisation sera Pôle Emploi.

Votre première indemnisation vous sera versée environ 10 jours après le dépôt de votre dossier complet à Pôle Emploi.

Nos revendications



La Ville de Paris emploie à la DASCO des milliers de contractuels et vacataires, dans des conditions souvent à la limite de la légalité. C'est le produit d'une longue histoire où l'entretien des écoles a été négligé, l'animation et l'éducation jugées comme secondaire. Malgré des efforts, nous sommes encore loin d'une situation satisfaisante pour le service public et pour les agents.

Le SUPAP-FSU pense qu'il est possible et nécessaire de transformer une grande partie des emplois précaires de vacataires et contractuels en postes de fonctionnaires.

Des moyens supplémentaires doivent être accordés pour le fonctionnement du service public, dont les agents doivent être mieux formés et considérés.

C'est dans ce cadre général que s'inscrivent nos revendications.

VACATAIRES (ANIMATION, GARDIENS, SCAP)

- La **contractualisation** en CDD de tous les vacataires sur postes permanents et en CDI des collègues ayant 6 ans d'ancienneté.
- La transmission d'une **décision de travail** à tous les agents vacataires.
- L'information de tous les agents sur les **modalités d'indemnisation** du chômage dès l'embauche.
- La **transmission immédiate de l'AED** (attestation employeur dématérialisée) dès le jour de fin de vacation-contrat, document indispensable pour bénéficier de l'indemnisation par Pôle emploi.

- L'**Accès à l'APS annuelle et aux prestations AGOSPAP** (œuvres sociales) pour tous les vacataires effectuant au moins un mi-temps, comme prévu par les délibérations... et pas 910h comme actuellement!
- L'octroi de la **prime de précarité** aux vacataires sur postes permanents.
- La délivrance d'une **carte professionnelle** aux vacataires sur postes permanents.
- L'attribution d'une **adresse mail professionnelle** aux vacataires sur postes permanents.
- La révision des **modalités de maintien du salaire en cas de maladie** pour les vacataires ayant souscrit un contrat de prévoyance Collecteam (actuellement en complément des indemnités journalières de sécurité sociale à partir du...91^e jour d'arrêt).
- Les **modalités d'accès aux restaurants administratifs** subventionnés pour les vacataires (hors celles et ceux travaillant dans les écoles).
- L'attribution de l'**indemnité de résidence** horaire aux vacataires qui n'en bénéficient pas.
- La **revalorisation conséquente des taux** de toutes les vacations animation et gardiennage d'écoles.

ANIMATION

***Arsenal de l'animation :
une réelle volonté de changer les choses... ou de la « com »
dont la Ville a le secret !***

La DASCO a annoncé début 2022 un « *Arsenal de l'animation* », projet de « *valorisation des métiers et activités de l'animation* ». Il s'agit là d'une prise de conscience bien tardive par notre employeur de l'urgence à faire évoluer l'animation parisienne.

A n'en pas douter, la crise Covid, l'inquiétude de certains parents, la médiatisation du périsscolaire parisien, mais aussi nos revendications portées sans relâche et les très fortes mobilisations des personnels initiées par le SUPAP-FSU (40% de grévistes du secteur de l'animation les 14 décembre 2021 et 13 janvier 2022) ont précipité les choses.

Le plan de déprécarisation, les listes complémentaires conséquentes aux concours AAAS et AAP 2022, et l'augmentation des taux de vacance de l'animation à l'été 2022 (interclasse et temps du soir en raison de l'augmentation du SMIC horaire, mais aussi vacances centre de loisirs et TAP) sont des premières réponses positives à nos revendications, mais celles-ci restent bien insuffisantes et incomplètes.

Pour faire face aux sous effectifs récurrents, à l'augmentation de la précarité, à la dégradation de nos conditions de travail, à la dégradation des conditions d'accueil des enfants... et pour que l'Arsenal de l'animation ne soit pas une coquille vide de plus, voici les mesures que nous jugeons indispensables pour notre secteur :

Effectifs

- **Augmentation du nombre de titulaires AAAS** (moins 400 collègues titulaires depuis 5 ans !) avec organisation chaque année de concours AAAS C2 et de recrutements sans concours C1.
- Mise en place de **brigades de remplaçants titulaires AAAS** dans chaque CASPE pour assurer le remplacement des collègues absents (conгés, formation, maladie...).

- **1 REV B** par école (AAP).
- **1 REV S** par école (AAAS).

Attractivité

- **Passage en catégorie B des AAAS** avec priorisation pour les animateurs des centres ressources centraux, des Espaces lecture, et des Espaces Petite Enfance.
- Développement important de la filière animation et de l'**accès par concours à la catégorie A dans le corps des CAPSA pour les AAP**.
- **Contractualisation** de tous les vacataires sur postes permanents.
- **Augmentation du régime indemnitaire des AAP et des AAAS** (titulaires et contractuels).
- **Prime spécifique pour les REV** travaillant en écoles polyvalentes et/ou sur les écoles accueillant plus de 150 enfants sur les TAP.
- **Revalorisation de l'indice des contractuels** tous les 3 ans.
- **Augmentation conséquente des taux de vacance** pour les vacataires occasionnels.
- **Attribution aux CAPSA de la NBI de 15 points** (que percevaient RAE et chefs de projet ARE à la mise en œuvre de la réforme des rythmes en 2013).
- **Attribution de l'indemnité journalière de coordination** à tous les CTAE, CMFAE et REV travaillant en CASPE l'été.

Qualité de l'accueil et amélioration des conditions de travail

- **Formations diplômantes** BPJEPS (AAAS)-DEJEPS (REV)-DESJEPS (Action éducative).
- **Respect des taux de BAFE** sur chaque ACM en attente de l'accès au BPJEPS de tous les AAAS.
- **Réduction du temps de travail** pour une meilleure recon-

De 2013 à 2017, plus de 1 500 animateurs avaient accédé à la titularisation comme AAAS et plus de 500 AAAS avaient accédé à la catégorie B en tant que REV ou adjoints éducatifs. Depuis les effectifs d'AAAS diminuent chaque année.

pour rappel

naissance de la pénibilité du métier (AAAS, adjoints éducatifs Action collégiens).

- Réduction des taux d'encadrements pour les TAP: **1/14 en élémentaire, 1/10 en maternelle** (taux périscolaires des ACM déclarés avant 2013).
- **Augmentation du temps de préparation rémunéré** des AAAS titulaires, et temps équivalent pour les contractuels et vacataires réguliers.
- **Prise de service à 11h25 et 16h25** (lundis et jeudis) des vacataires en semaines périscolaires, comme les titulaires et contractuels.
- **Participation et paiement de l'heure hebdomadaire de réunion aux vacataires réguliers.**
- **Extension des contrats des ASEM** pour assurer l'hygiène des enfants en maternelle sur tous les temps périscolaires et extrascolaires.
- **Limitation au strict minimum des regroupements** de centres de loisirs en semaines extrascolaires.
- **Meilleure prise en compte de l'accueil** des enfants porteurs de handicap et « à besoins particuliers » (formation et nombre de postes ouverts).
- **1 poste supplémentaire d'AAAS** sur l'ensemble des temps sur les écoles REP/REP+.
- **1 poste supplémentaire d'AAAS** sur l'ensemble des temps sur les écoles accueillant au moins une classe de TPS.
- **Augmentation des budgets** de fonctionnement des ACM.
- **1 journée d'installation/réunion/préparation** sans accueil d'enfants avant chaque début de CLE.
- **1 bureau dédié** pour chaque REV.
- **Arrêt du dispositif inefficace de pré-inscription** faussement obligatoire en centre de loisirs (surcharge de travail inutile pour les REV, déplacement d'animateurs au dernier moment).

- **Extension progressive du dispositif Action collégiens** à l'ensemble des collèges parisiens.

ASEM

- **Accès à la catégorie B.**
- **Refonte de la formation** pour la porter au niveau baccalauréat.
- **Réduction du temps de travail** pour une meilleure reconnaissance de la pénibilité du métier .
- **1 ASEM par classe.**
- **Création d'emplois, titularisations des ASEM contractuelles à temps complet** remplissant les conditions de nationalité.
- Mise en place de **brigades volantes de titulaires ASEM dans les CASPE** permettant d'assurer tous les remplacements des collègues absentes (congés, formation, maladie...).
- **Prime de 79€** mensuels (au lieu des 41,66 actuellement versés) pour les TAP, identique à celle des adjoints d'animation.

ATE

- **Réduction du temps de travail** pour une meilleure reconnaissance de la pénibilité du métier.
- Mise en place de **brigades volantes de titulaires ATE dans les CASPE** permettant d'assurer tous les remplacements des collègues absents (congés, formation, maladie...).
- **Augmentation du régime indemnitaire** (IFSE).
- **Réduction des surfaces à nettoyer** par agent.
- **Professionnalisation** des conditions d'exécution du nettoyage pour améliorer les conditions de travail (formation, matériel adapté, produits écologiques préservant la santé des agents et usagers).
- **Extension des contrats** des ATEC/AREM à l'ensemble des temps périscolaires et extrascolaires.

En 2017, avec la mise en œuvre du nouveau règlement, nous avons obtenu la réduction du temps de travail de 55h30 à 47h30 par semaine, et 8,5 jours de congés supplémentaires pour les gardiens d'écoles.

Le SUPAP-FSU accompagne depuis le printemps 2022 la mobilisation des UGD de la DASCO... et maintenant de toute la Ville. Soutenons nos UGD dans leurs revendications légitimes et retrouvons des services RH de proximité qui permettent aux UGD d'assurer leur mission principale : aider les collègues.

pour rappel

pour rappel

- Organisation du travail permettant des *pleins temps en liaison avec les caisses des écoles*.
- *Extension des possibilités de passerelle vers le corps des ASEM et accès à la formation au CAP petite enfance*.

LEADERS D'ECOLE

- *Crédits nécessaires pour la rénovation des 150 appartements de fonction vacants des gardiens d'écoles d'ici deux ans*.
- *Diminution du temps de travail à 1 607h par an au lieu de 1 770h actuellement**.
- Versement d'une prime aux gardiens effectuant la *sortie des poubelles avant 7 heures ou après 19 heures*.
- Possibilité de prendre *10 jours de congés en semaines scolaires* (5 jours actuellement).

ADMINISTRATIFS

- *Accès à la catégorie B pour les UGD*.
- *Réduction du temps de travail* des administratifs par la prise en compte de la pénibilité du travail sur écran.
- *Création de postes supplémentaires dans les sections RH et de brigades de remplaçants titulaires*.
- *Renforcement des cellules de remplacement* des CASPE.

ATEE

- *Création d'emplois* pour assurer le remplacement des agents absents (brigades volantes).
- *Réduction du temps de travail* pour une meilleure reconnaissance de la pénibilité des métiers des ATEE (entretien, OP, restauration, EMOP).
- *Diminution du temps de travail à 1 607h par an au lieu*

de 1 679h actuellement pour les gardiens logés.

- *Augmentation des primes et versement de l'IFI* (Indemnité Forfaitaire Itinérante) aux ATEE EMOP.

PVP

- *Revalorisation de la grille indiciaire et de la carrière des PVP: début de carrière à 2 000 euros net et passages d'échelons plus rapides*.
- *Augmentation conséquente du nombre de postes ouverts aux concours*.
- *Arrêt des regroupements de classes dédoublées*.
- *Carte achat annuelle de 200 euros* pour se réapprovisionner en matériel.
- *Décharge officielle la dernière semaine d'école* (rangement local, inventaire...).

SCAP

- *Actualisation du règlement de service*.
- *Création d'un corps de professeurs titulaires pour les disciplines où un temps complet est possible (français...)*.
- *Revalorisation de l'indice des contractuels tous les 3 ans sur la base de critères objectifs (niveau de diplôme, ancienneté)*.
- *Planning d'activité anticipé sur l'année*.



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
DIRECTION DES AFFAIRES SCOLAIRES

PERSONNELS DES ÉCOLES

EN COLÈRE

5 bonnes raisons de se syndiquer

«*Sans se battre, on n'obtient rien*», Gandhi, fondateur du SUPAP-FSU



1. Parce que pas de syndicats, pas de droits

C'est simple, c'est clair : pas de bras, pas de chocolat. C'est pas en grognant sur son siège de bureau que grand-papi a obtenu ce que tu considères comme des acquis. Et la priorité des employeurs n'est pas le bonheur des salarié-es. Donc il faut des syndicats pour défendre les salarié-es et leurs droits. Pour qu'ils existent il faut des syndiqué-es. Pour qu'ils soient forts il faut plus de syndiqué-es : syndique-toi !

Évidemment, tu peux penser que tu as de bonnes conditions de travail et suffisamment de droits, que tu n'auras jamais par ailleurs besoin d'être défendu à titre individuel. Si tu penses que les acquis sociaux sont acquis, que jamais on ne supprimera de postes ou ne reviendra sur tes droits (congés et réductions, primes, restauration....) ou qu'il y aura toujours quelqu'un pour se battre pour toi, ne te syndique pas !

2. Parce que le syndicat, c'est toi

Se plaindre de ses conditions de travail en disant «mais que font les syndicats?», c'est un peu comme être témoin de l'agression de mémé et ne rien faire d'autre que regarder et dire «mais que fait la police?».

Non le syndicat n'est pas une puissance obscure, lointaine et omnisciente. Le syndicat c'est juste tes collègues qui ont décidé à un moment de s'impliquer et de donner de leur temps pour défendre les agents/salarié-es. Ils cotisent au syndicat (ce qui lui permet de vivre et d'exister), donnent un peu de leur temps pour s'informer, informer, défendre et/ou représenter. Mais comme ils ne sont pas Shiva (et que souvent ils font le même travail que toi), plus ils sont nombreux, mieux c'est ! Tu penses que les syndicats pourraient mieux faire ? Syndique-toi !

3. Parce que le syndicat, c'est formateur

Se syndiquer, ça peut aller de la simple cotisation à la prise de responsabilités syndicales, en passant par la participation ponctuelle à des réunions de syndiqués. Quelle que soit la forme d'engagement choisie, le syndicat c'est toujours une source d'informations précieuses sur ton administration, ce qu'il s'y passe et va s'y passer. Alors, si tu ne veux plus être pris par surprise et pouvoir briller en société : syndique-toi !

4. Parce que le syndicat c'est une façon d'être ensemble

Tu as un espace pour échanger sur tes pratiques, ton quotidien au travail, continuer de penser plutôt que décompenser seul dans ton coin.

Beaucoup de syndiqué-es te diront que le syndicat est une arme contre le *burn-out*: en brisant l'isolement et le morcellement des missions et services, en mettant des mots sur les maux et en construisant des réponses aux dysfonctionnements plutôt qu'en les subissant passivement. Rejoins-les : syndique-toi !

5. Parce qu'en tant qu'agent, tu as des valeurs à défendre

Et quelles qu'elles soient, nul doute qu'elles sont attaquées à tout bout de champ.

Envie de défendre ce travail que tu aimes et ceux qui ont besoin de gens comme toi ? Syndique-toi !

Évidemment, tu peux penser que les syndicats gueulent pour un oui ou pour un non, que du changement il en faut que c'est pire au Bangladesh.

Auquel cas ne t'inquiète pas : on t'attend, on ne bouge pas et il sera toujours temps de te syndiquer quand, à défaut que suffisamment de gens l'ait anticipé, ce sera le Bangladesh.



ELECTIONS PRO 1^{er} → 8 décembre 2022 donnez à tou-tes



Une fois tous les quatre ans, lors des élections professionnelles, on nous demande notre avis. Mais sur quoi? S'agit-il de simplement choisir entre des listes de différents syndicats? Oui, en théorie, mais en réalité c'est bien plus que cela. Il s'agit d'élire des représentant.es qui participeront aux instances du personnel qui concernent notre carrière, l'organisation de notre travail, notre santé, notre sécurité, etc.

Ces élections donnent un pouvoir d'information et d'enquête à portée collective à des collègues qui représentent tou.tes les agent.es titulaires, contactuels.les et vacataires.

Vos représentant.es au **Comité social territorial (CST)** (nouvelle instance issue de la fusion du CT - Comité technique - et du CHSCT - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail -) sont élu.es par l'ensemble des salarié.es.

Ces représentant.es doivent obligatoirement être consultés pour avis ou informé.es des principales décisions de l'administration, en particulier avant tous changements impactant les conditions de travail. Elles et ils doivent également veiller à l'observation par l'administration des prescriptions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ces élections donnent à vos représentant.es le pouvoir d'assurer votre défense individuelle.

du pouvoir les agent-es !

Agent.es titulaires vous élirez vos représentant.es dans les **Commissions administratives paritaires (CAP)**. Dans ces instances, ils/elles sont informé.es et donnent un avis sur des décisions individuelles vous concernant et concernant aussi les stagiaires (sanctions disciplinaires, prorogations de stage, refus de formation, refus de télétravail).

Agent.es contractuel.les ce sont vos représentant.es aux **Commissions consultatives paritaires (CCP)** qui vous défendront.

Dans ces deux instances vos représentant.es pourront ainsi vous informer sur votre situation et vos droits en intervenant pour votre défense ou en émettant un avis favorable sur votre situation administrative.

Il faut également savoir que le vote au Comité social territorial détermine la représentativité et donc les moyens pour le syndicat (locaux, temps syndical, etc.). À la Ville de Paris, cette représentativité est définie au niveau du Comité social territorial central. Elle détermine les moyens qui permettent aux militant.es de recevoir et d'accompagner les agent.es, de défendre les collègues et de s'organiser pour lutter contre la casse de nos droits.

C'est donc de votre vote que dépend le SUPAP-FSU pour agir mieux encore dans l'intérêt de tous les collègues.

Concrètement, ce guide que vous êtes en train de lire existe parce que des collègues votent SUPAP-FSU...



pour rappel

Le SUPAP-FSU a revendiqué et obtenu le droit de vote pour les vacataires aux CST en 2022. Ces agent.es sont en réalité de faux vacataires qui doivent bénéficier des mêmes droits que les contractuel.les.

- 1) **Antoinette CELLIER**
ATE, gardienne
- 2) **Nicolas LEGER**
AAP, co secrétaire général SUPAP-FSU, permanent syndical
- 3) **Mehdi DEHMANI**
AAP, REV
- 4) **Valérie GEORGE**
Adjointe administrative, UGD
- 5) **Armelle ORTHLIEB**
AAAS titulaire, animatrice lecture
- 6) **Gwenaëlle BROCARD**
ASEM
- 7) **Christophe COROND**
ATEE, EMOP
- 8) **Sanoussi DIARRA**
AAP, REV
- 9) **Sophie REVAUD**
AAAS titulaire, animatrice lecture, Atelier Ressource danse contemporaine
- 10) **Alice LENESLEY**
Professeure SCAP contractuelle
- 11) **Valérie LEMBERT**
ATE, entretien
- 12) **Olivier DOLLE**
AAP, adjoint éducatif Action Collégiens
- 13) **Alice TURPIN**
AAAS titulaire, formatrice Centre Paris Lecture
- 14) **Sébastien LHONNEUX**
CAPSA, chef de pôle affaires scolaires
- 15) **Bérangère FRANÇOISE**
ATEE, gardienne
- 16) **Laure TASSET**
PVP EPS
- 17) **Séverine GONESSIAT**
AAAS titulaire, animatrice lecture
- 18) **Sonia DHIMINE**
Adjointe administrative, UGD
- 19) **Bapou Linda ADOU**
ASEM
- 20) **Jean-Elie FLORIMOND**
AAP, REV
- 21) **Fabienne GOTUSSO**
AAAS titulaire, animatrice lecture
- 22) **Clément MARTINEAU**
AAP, médiateur académie du climat
- 23) **Corinne LANDSBERG**
Professeure SCAP vacataire
- 24) **Lilia BELKHIR**
ATE, gardienne
- 25) **Maimouna DOUCOURE**
AAP, CTAE
- 26) **Cathy VOLAGE**
SA, chargée de formation École des métiers SDR
- 27) **Maxime FLAMENT**
AAAS titulaire, Centre Ressource biodiversité aquatique
- 28) **Pascale FORTE-BERTAND**
ASEM
- 29) **Faiza BAH**
Adjointe administrative, pôle équipements logistique CASPE
- 30) **Lydie BOURY**
AAAS titulaire
- 31) **Saadia DAMACHE**
AAP, REV
- 32) **Marie-Mireilla PHURUNGI**
ATE contractuelle, AREM
- 33) **Corinne LOGLET**
SA, BAPPE pôle ressources et partenariats
- 34) **Myriam HILARION**
AAAS titulaire
- 35) **Marcelline LOUIS**
ATE, gardienne
- 36) **Franck BENGHANEM**
AAP, REV

engagé-es à vos côtés

AU QUOTIDIEN



LA FSU TERRITORIALE PARIS

- 37) **Rabia OUADAH**
AAAS vacataire
- 38) **Marie-Christine NARIN**
ATEE, accueil entretien
- 39) **Marie-Claire PAGES**
SA, CTAE
- 40) **Claire LUBIN**
ASEM
- 41) **Sofia YOUSOUF**
AAP, adjointe éducative Action Collégiens
- 42) **Driss DOUZI**
AAAS titulaire, REV S
- 43) **Nina CEPISUL**
ATE, gardienne
- 44) **Djamel BENDAOU**
AAP, REV
- 45) **Nelly MOURIC**
Professeure SCAP contractuelle
- 46) **Rasha ATIA**
AAAS titulaire
- 47) **Guenaëlle DRONEAU**
Adjointe administrative, UGD
- 48) **Oleg SEKE**
AAP, REV
- 49) **Catherine GUYOZOT**
AAAS titulaire, formatrice Centre Paris Lecture
- 50) **Zainaba SOILIH**
ATEE, accueil entretien
- 51) **Laurie BARANES**
AAP, REV
- 52) **Gonzague PAQUETEAU**
AAAS titulaire, REV S
- 53) **Françoise KOUASSI AHOUSI**
ASEM
- 54) **Elise RABDEAU**
AAAS titulaire
- 55) **Layla BOUJA**
ATE, entretien
- 56) **Bonamy PERRIOT**
AAAS titulaire

je rejoins
le **SUPAP**
FSU !

POUR ADHÉRER AU SUPAP-FSU :

- cliquez sur le [lien](#),
- ou contactez nous par téléphone au 06 46 36 93 97
- ou par mail supapfsudasco@gmail.com

La cotisation mensuelle est égale à 0,6%
de la rémunération nette imposable.

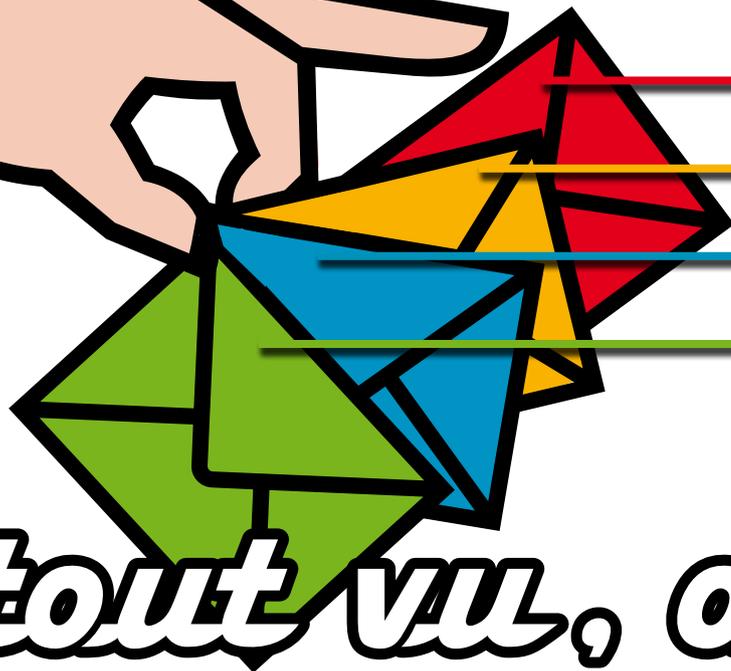
Mais **2/3 de cette cotisation est déductible
d'impôt ou remboursée par les impôts** pour
les collègues non imposables.

Quelques exemples →

RÉMUNÉRATION MENSUELLE	COTISATION MENSUELLE	COTISATION MENSUELLE APRÈS ABATTEMENT IMPÔTS
500 €	3 €	1 €
700 € - 800 €	4,20 €	1,40 €
1000 € - 1100 €	6 €	2 €
1300 € - 1400 €	7,80 €	2,60 €
1500 € - 1600 €	9 €	3 €
1700 € - 1800 €	10,20 €	3,40 €
2000 € - 2100 €	12 €	4 €
2300 € - 2400 €	13,80 €	4,60 €
2500 € - 2600 €	15 €	5 €

POUR donner du pouvoir

1^{er} → 8
décembre



...c'est tout vu, on

à tout-es les agent-es...



- **Comité social territorial CENTRAL VILLE DE PARIS**
(TITULAIRES, CONTRACTUEL.LES, VACATAIRES)
- **Comité social territorial DASCO**
(TITULAIRES, CONTRACTUEL.LES, VACATAIRES)
- **Commission ADMINISTRATIVE paritaire**
(TITULAIRES)
- **Commission CONSULTATIVE paritaire**
(CONTRACTUEL-LES)

vote SUPAP FSU

LA FSU TERRITORIALE
PARIS



LA FSU TERRITORIALE
PARIS

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris
[Métro La Fourche]

tél.: 06 46 36 93 97

mail : supapfsudasco@gmail.com

site : <http://www.supap-fsu.org/>