



## Déprécarisation des formateur-trices du SCAP : Trop peu de contrats proposés et beaucoup de flou !

A l'occasion d'une réunion spécifique SCAP entre la DASCO et nos deux organisations syndicales vendredi 14 juin, nous avons pu aborder l'ensemble des sujets relatifs à l'opération de contractualisation des formateurs-trices vacataires.

**Nous avons, en préambule, réaffirmé notre revendication de contractualisation de l'ensemble des 650 formateur-trices du SCAP, illégalement employé.es sur des postes permanents à la vacation par la Ville de Paris.**

### Nombre de contrats proposés

Sur ce point les informations communiquées par la DASCO sont très partielles. Le plan de déprécarisation prévoyait 150 contrats sur trois ans, 2022-2023-2024, pour 75 ETP (Équivalents Temps Plein). Cela signifiait la possibilité de 150 contrats à 50% de temps de travail... ou bien de 300 contrats à 25% par exemple.

La DASCO a pris du retard. Il n'y a pas eu de contractualisations en 2022. La mise en œuvre de la déprécarisation au SCAP se déroule donc en deux vagues.

En septembre 2023, la DASCO a réalisé 65 contrats pour un temps de travail moyen de 29%. Cela représente 18,85 ETP.

Pour cette deuxième vague, la DASCO annonce à ce jour avoir réalisé 68 entretiens. 56 ont donné lieu à une réponse positive. Avec un temps de travail moyen de 41%, cela représente, soit 22,96 ETP.

Nous avons demandé un état des lieux précis à la DASCO, incapable en séance de fournir ces informations. Pourtant les calculs sont simples ! Sur les 75 ETP promis, 41,81 (18,85 + 22,96) ont été mobilisés pour le moment.

Il reste donc à disposition 33,19 ETP... soit 66 contrats supplémentaires à 50% ou 132 à 25% par exemple.

**Nos syndicats ont exigé que la DASCO utilise l'intégralité des supports budgétaires pour permettre la déprécarisation du maximum de collègues dès septembre 2024.**

### Critères d'éligibilité à un contrat

Sur les critères d'éligibilité à un contrat, il y avait déjà 3 critères établis pour la première vague :

- **Ancienneté** (24 mois d'ancienneté au 31 décembre 2023 pour cette nouvelle vague de contrats)
- **Manière de servir**
- **Pérennité de l'offre de formation**

Nos syndicats ont fait remarquer que la pérennité de l'offre de formation (qui peut évoluer au fil des années) et la manière de servir sont des **critères subjectifs**. Concernant la manière de servir c'est d'autant plus vrai en l'absence d'entretiens professionnels réguliers pour les vacataires... mais aussi pour les collègues contractualisés depuis 2008 et 2014 !

Nous avons rappelé à la **DASCO qu'elle est hors-la-loi en la matière en ne respectant pas l'obligation d'entretiens professionnels annuels** pour les contractuels conformément à l'article 1-3 du [Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#).

Cette situation ne s'améliorera que partiellement, le nouveau règlement de service du SCAP prévoyant en son article 15, voir [ICI](#), un entretien tous les 3 ans pour les contractuels !

Par ailleurs, la DASCO a ajouté sans aucune concertation avec les syndicats l'obligation d'avoir un **temps de travail au moins équivalent à 20% d'un temps complet**.

Indépendamment du fond qui peut se discuter, cela ne va pas sur la forme. Comment la DASCO peut-elle parler de « dialogue social » constructif en mettant les organisations syndicales représentatives devant le fait accompli !

## **Refus de contrat pour les collègues en 100% distanciel ?**

Nos syndicats sont intervenus au sujet de collègues vacataires à qui la DASCO refuse un contrat au motif d'un travail exclusivement en distanciel.

Sur la forme, il y a d'une part un **problème d'équité de traitement** puisque cette situation a déjà été acceptée par la DASCO antérieurement.

D'autre part, ce **critère ne figure pas parmi ceux fixés pour l'éligibilité à un contrat**, voir point précédent.

Sur le fond, la DASCO craint que, l'offre évoluant, elle ne puisse exiger de ces collègues qu'ils effectuent des cours en présentiel à l'avenir.

Nous avons rassuré la DASCO sur ce point. Si c'était le cas, ce qui n'est qu'une hypothèse, la DASCO pourrait modifier les contrats en ce sens. **Les collègues auraient alors le choix d'accepter ces nouvelles conditions, ou de les refuser.**

S'agissant d'une modification substantielle du contrat, les collègues bénéficieraient en cas de refus d'un licenciement avec indemnisation du chômage.

**Nos syndicats ont demandé que les quelques rares collègues concernés, et remplissant les critères d'éligibilité, ne soient pas privés d'une déprécarisation légitime. La DASCO n'a pas fermé la porte et indiqué revenir vers nous rapidement sur ce point, entendant nos arguments. A suivre...rapidement !**

## **Possibilité de contrats à 100%**

Les contrats des formateur-trices du SCAP ont été jusqu'à présent limités à 70% d'un temps complet.

En effet, en application des dispositions prévues pour la Fonction Publique Territoriale, il ne peut y avoir de contrats à 100% à la Ville de Paris, à quelques exceptions près...dont une concerne le SCAP.

**Nos syndicats ont informé la DASCO de la possibilité de contrats à temps complet pour les formateur-trices du SCAP** en application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article [L332-8](#) du code général de la Fonction Publique.

Celui-ci indique que des contrats à temps complet sont possibles dès lors qu'il n'existe pas de corps de « fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes », ce qui est le cas en l'occurrence.

La DASCO, qui n'avait pas entrevu cette possibilité jusqu'alors a indiqué que c'était une **piste intéressante** qu'elle allait faire expertiser par la DRH.

**Ce serait une avancée notable pour certain.es collègues ayant la possibilité d'assurer plus de cours.**

## **Victoire syndicale sur la contractualisation des vacataires sans perte de salaire**

Dans le cadre de la première vague de contrats, nos deux syndicats avaient obtenu de la Ville, non sans avoir lutté de longs mois, l'assurance de contractualisations des vacataires sans perte de salaire, voir [ICI](#).

Cette avancée avait été mise en œuvre pour la très grande majorité des collègues. Néanmoins, nous avons eu quelques remontées de collègues dont la rémunération annuelle en tant que contractuel.le n'atteint pas ce qu'elle était précédemment à la vacation.

**N'hésitez pas à contacter nos syndicats si vous pensez être dans cette situation. Nous transmettrons à la DASCOS, qui a accepté lors de cette réunion de regarder et régulariser le cas échéant chaque situation pour que cet engagement de la Ville soit tenu.**

Concrètement, il faut comparer le montant cumulé (dernière case en bas à droite de votre fiche de paie) de décembre 2022 lorsque vous étiez vacataire à ce que vous percevez en tant que contractuel.le (multipliez par 12 le montant brut mensuel d'une fiche de paie classique, novembre 2023 par exemple).

## **Information des collègues sur les avantages liés à la contractualisation**

Sur ce point nous avons demandé à la DASCOS de transmettre à nos syndicats le courrier postal type envoyé aux collègues vacataires éligibles à un contrat.

**Nous avons insisté sur l'importance d'y indiquer tous les avantages spécifiques liés à la contractualisation.** En attendant la transmission de ce document, en voici les principaux, répertoriés par nos syndicats :

- Les Contrats à Durée Déterminée (CDD) et les Contrats à Durée Indéterminée (CDI) sécurisent les emplois. Si un licenciement est toujours possible il est soumis à une procédure stricte qui garantit la défense des droits de l'agent.e. (passage en commission consultative paritaire).
- Plus de demandes d'attestation France Travail ou de décisions d'affectation chronophages et stressantes.
- Les contrats donnent des droits au maintien de la rémunération en cas d'arrêt maladie
- Les contrats donnent des droits à congés de formation syndicale (12 jours par an), à participer à des réunions d'information syndicale (1 heure par mois)
- Les contractuel.les bénéficient de l'augmentation du point d'indice le cas échéant et peuvent voir leur rémunération réévaluée tous les trois ans.
- Les contractuel.les perçoivent l'indemnité de résidence (3% du traitement budgétaire)
- Les contractuel.les perçoivent le supplément familial de traitement s'ils ont un ou plusieurs enfants de moins de 20 ans à charge
- Les contractuel.es effectuant plus d'un mi-temps peuvent bénéficier de l'Allocation Prévoyance Santé annuelle versée au mois de janvier
- Les contractuel.les ont accès aux prestations de l'AGOSPAP et à diverses prestations sociales versées par la DRH.

**L'intersyndicale SNADEM UNSA/SUPAP-FSU, vous informera prochainement des suites données par la DASCOS à nos demandes**