



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

50 avenue Daumesnil 75012 Paris / tel 01 44 68 13 75 / mail: syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE PARIS

Vacation illégale, effectifs, rémunérations, précarité, conditions de travail, formation : Compte rendu du CST DASCO du 24 juin 2025

Mardi 24 juin se tenait le comité social territorial de la DASCO. Comme d'habitude nous vous rendons compte de ce que nous avons abordé/défendu.

Ce CST portait sur le **bilan social** 2024 de la DASCO, le **bilan formation** 2024 et la réorganisation du **bureau des conditions de travail et des relations sociales**.

Déclaration liminaire SUPAP-FSU : La Ville condamnée pour emploi illégal de vacataires

En ouverture de ce CST le SUPAP-FSU est revenu sur les **deux recours au tribunal administratif initiés par notre syndicat condamnant la Ville de Paris pour emploi illégal de vacataires sur postes permanents**.

Nos deux collègues (animatrice périscolaire et formateur des cours d'adultes de Paris) ont obtenu la **requalification de leurs années de vacances en CDI et plusieurs dizaines de milliers d'euros** au titre du préjudice moral et de la reconstitution de la carrière.

Le **juge administratif a confirmé** ce que nous disons depuis plus de 10 ans : que ce soit sur un temps plein (cas de l'animatrice périscolaire) ou sur un faible temps de travail annuel (150 à 300h/an pour le formateur du SCAP), la **vacation est illégale dès lors qu'il s'agit d'un emploi permanent**.

Ces jugements confirment que l'immense majorité des 11 000 vacataires de la DASCO (animateur.trices, gardien.nes d'écoles, formateur.trices du SCAP) devraient bénéficier de CDD se transformant en CDI au bout de 6 ans.

La collectivité la plus riche de France maintient donc volontairement, au mépris de la loi, près d'un quart de ses agent.es, très majoritairement des femmes, dans des situations d'extrême précarité avec toutes les **conséquences humaines désastreuses** que ce non statut engendre.

Nous demandons de nouveau à la Ville de Paris un examen sérieux des conséquences de ses **décisions politiques délétères en matière de recrutement** et revendiquons la **contractualisation de tous.tes les vacataires sur postes permanents** qui le souhaitent et un **accès très élargi à la titularisation** par concours et recrutements sans conditions de diplômes.

Bilan social 2024

En préambule nous avons rappelé qu'un bilan chiffré rendait peu compte des conditions de travail réelles des agent.es, de la **souffrance**, de la **surcharge de travail**, des **sous-effectifs** récurrents, de l'**épuiement** au quotidien des personnels des écoles, des collèges, du SCAP et des services déconcentrés de la DASCO.

Au-delà des chiffres, le bilan social est parsemé de « zoom » sur certaines thématiques. Sur le « zoom » sur la **charte du midi**, nous avons rappelé, comme pour la **charte ASEM**, que ces documents, sans être totalement inutiles étaient plus que secondaires.

Nos priorités absolues ce sont le renforcement des **effectifs de titulaires**, le respect des **taux d'encadrement** légaux, l'accès aux **formations diplômantes** pour tous.tes, la **fin de la précarité**, la **valorisation statutaire** de nos métiers !

Ce sont ces leviers, et pas des chartes, qui permettront **l'amélioration des conditions de travail** des agent.es et de la **qualité du service public** dans les écoles et collèges.

Effectifs

La Ville ne profite pas de la baisse de la démographie scolaire pour renforcer les collectifs de travail dans les écoles et collèges. Le bilan est sévère.

Animation : les effectifs de titulaires-contractuel.les augmentent grâce aux effets du plan, positif mais très insuffisant, de déprécarisation des vacataires. En réalité, il s'agit d'un changement de statut pour ces collègues présent.es depuis des années, mais pas d'agent.es supplémentaires dans les écoles via ce dispositif. Et toujours pas de vrai concours AAAS en C2 depuis des années.

ASEM/ATE/ATEE : les effectifs stagnent et il n'y a toujours pas 1 ASEM par classe malgré la fermeture de dizaines de classes chaque année.

Administratif.ves : augmentation du nombre d'attaché.es de catégorie A...mais baisse des effectifs de SA (cat B)/Adj. Adm. (cat C)...alors que la situation est extrêmement dégradée notamment pour les gestionnaires RH SGD/UGD.

SCAP : toujours plus de 600 formateur.trices vacataires...qui devraient être contractuel.les

PVP : baisse des effectifs de titulaires (-28 postes)

Des pools de remplacement en CASPE sont créés mais ils sont ridiculement sous dimensionnés : **20 ASEM, 40 ATE et 70 AAAS pour...626 écoles !!!** Les collègues étant très rarement remplacé.es, les conditions de travail sont encore plus dégradées pour les collectifs et, pour l'animation, les taux d'encadrement ne sont pas respectés chaque jour dans des centaines d'écoles (majoritairement sur l'interclasse).

Rémunérations

Le bilan confirme que les **salaires des agent.es de la DASCO sont inférieurs à la moyenne de la Ville** :

- Majorité d'agent.es de **catégorie C**,
- Corps de **métiers féminisés** historiquement moins bien rémunérés (77% de femmes à la DASCO),
- **Choix politiques de la Ville** d'attribuer des montants de CIA et des revalorisations d'IFSE beaucoup plus importantes aux catégorie A.

Pour illustrer ce dernier point, la Ville a attribué des taux directeurs quasiment équivalents aux agent.es des différentes catégorie (5% en C et B, 4,5% en A) dans le cadre de la campagne de prime 2024. A première vue, on pourrait penser que la Ville a fait le choix de donner un petit peu plus aux plus bas salaires. Il n'en est rien.

Avec ces taux, comparons l'augmentation d'IFSE pour deux agent.es en début de carrière, un.e ASEM de catégorie C et un.e administrateur.trice de catégorie A, voir montants d'entrée de corps, <https://www.supap-fsu.org/2022/10/montant-minimum-d-ifse-verifiez-vos-fiches-de-paies.html> :

L'ASEM dont l'IFSE de départ est de **202 euros mensuels** aura bénéficié de **10 euros d'augmentation d'IFSE mensuelle** en janvier 2025.

L'administrateur.trice dont l'IFSE de départ est de **2 291 euros mensuels** (oui quand même !) aura bénéficié de **103 euros d'augmentation d'IFSE mensuelle** en janvier 2025

Les agent.es les **mieux rémunéré.es** de la Ville bénéficient donc **d'augmentation** de leurs primes **plus de 10 fois supérieures** à celles des collègues aux **plus bas salaires**, ce qui **creuse de manière exponentielle les écarts de rémunération**. Les **agent.es de la DASCO sont les premier.es impactées** par ces choix de la municipalité parisienne.

Précarité

Triste constat, les **10 987 vacataires** constituent **près de la moitié des agent.es de la DASCO !**

Malgré l'habile présentation de la DASCO sur les effets du plan de déprécarisation, **la situation est toujours aussi catastrophique.**

Les chiffres ne mentent pas et indiquent une **quasi-stagnation du nombre d'heures global de vacation** entre 2023 et 2024 !

Pour le **secteur de l'animation le constat est terrible** avec un double grand chelem dont on se serait bien passé : **augmentation du nombre d'heures annuelles** de vacation et du **nombre d'agent.es vacataires** mobilisé.es **pour tous les services péri et extrascolaires** (centre de loisirs, interclasse, TAP, études surveillées, temps du soir en maternelle).

Ce recours supplémentaire s'explique vraisemblablement par l'augmentation, **toujours très insuffisante**, des postes pour l'accueil des enfants à besoins particuliers et du taux de couverture des remplacements ponctuels par les cellules.

Au lieu de réduire la vacation, la Ville crée toujours plus de précarité dans le secteur de l'animation ! Ces chiffres démontrent qu'il y a encore possibilité de centaines de titularisations supplémentaires pour couvrir les besoins permanents sur l'ensemble des services (et de contractualiser à temps incomplet tous.les les collègues présent.es quotidiennement sur un ou plusieurs services périscolaires).

La DASCO se félicite du paiement au réel des heures de formation des vacataires et de l'heure de réunion hebdomadaire des équipes d'animation. Nous avons rappelé que nous avons dû lutter d'arrache-pied pour obtenir ce qui semblait pourtant une évidence.

Nous avons interpellé l'administration sur **l'absence de paiement des heures de préparation** des activités périscolaires aux vacataires (4h10/semaine pour un.e animateur.trice titulaire à temps complet) avec une **question visiblement embarrassante** sur ce qui est attendu des collègues : **ne rien préparer** et donner un ballon aux enfants dont ils ont la charge...ou, **en plus d'être illégalement employé.es à la vacation, travailler bénévolement plusieurs heures par semaine** pour proposer des activités périscolaires de qualité conformes aux attentes formulées dans le PEDT ? Silence gêné de l'administration qui n'a bien évidemment pas souhaité répondre malgré notre insistance !

Conditions de travail

Comme évoqué en introduction, un bilan social ne traduit pas l'épuisement ou la détresse des personnels au quotidien (voir par exemple : <https://www.supap-fsu.org/2025/06/directeurs.trices-periscolaires-en-detresse-agissons-et-exigeons-des-mesures-fortes.html>).

Le bilan social confirme néanmoins un taux important d'absences pour raisons de santé avec une **augmentation** des taux **d'accident de travail**, de **congés longue durée** (CLD) et des **maladies professionnelles**.

Les taux d'inaptitudes définitives aux fonctions par corps de métier ne sont pas renseignés (collègues dont l'état de santé ne permet plus d'exercer leurs métiers). C'est pourtant un indicateur important. Les ASEM, ATE et personnels d'animation sont particulièrement impacté.es (pénibilité physique, charge mentale, multiplicité des tâches, etc...).

Hors bilan social, nos tournées syndicales et les sondages auprès des agent.es, nous permettent d'**objectiver la dégradation des conditions de travail** et le ras-le-bol des collègues. Par exemple, 2/3 des directeur.trices périscolaires souhaitent changer de métier !

Le SUPAP-FSU a voté contre ce bilan social.

Bilan formation 2024

Sur le bilan de formation, notre syndicat regrette un **accès extrêmement limité aux formations diplômantes** dont devraient bénéficier tous.tes les professionnel.les.

Pour la filière animation, nous avons obtenu cette année **18 BPJEPS et 19 DEJEPS**. C'est une goutte d'eau au regard des effectifs de plus de **3 000 AAAS et AAP** qui doivent au mieux se contenter de BAFA et BAFD, brevets prévus pour la pratique occasionnelle de l'animation !

Les parcours « formation initiale » pour les lauréat.es des recrutements et concours sont utiles et bienvenus mais ils devraient être proposés en complément des formations diplômantes socles.

Sur les questions de **mobilité choisie**, alors que des centaines d'agent.es souhaitent changer de direction, seul.es **11 collègues ont pu quitter la DASCO** et uniquement en catégorie C (agent.e de police municipale et agent.e d'accueil en bibliothèque).

La Ville doit considérablement **élargir les possibilités de passerelles**. Actuellement le nombre de métiers et le nombre de postes ouverts pour chaque métier sont insignifiants. L'offre est quasi inexistante en catégorie B et nulle en A.

Le bilan fait état de **256 collègues inaptés à leurs fonctions**, en situation de **reclassement**. Les parcours sont souvent très longs (plusieurs années) et de nombreux-ses collègues peinent à retrouver une seconde carrière. Nous travaillons plus longtemps, dans des conditions plus difficiles qu'auparavant. La Ville doit mettre en œuvre un plan ambitieux de prévention des inaptitudes par une meilleure **prévention des risques professionnels**, une meilleure **reconnaissance de la pénibilité** (réduction du temps de travail via des sujétions), et la **réduction de l'exposition** à ces risques.

9 collègues ont pu bénéficier d'un **CPF** (Congé Personnel de Formation) et 9 d'un **CFP** (Congé de Formation Professionnelle). C'est extrêmement peu, à la fois en raison de la **méconnaissance de ces dispositifs** par les agent.es, mais aussi et surtout des **moyens dérisoires** mis en œuvre par la Ville pour ces dispositifs, voir <https://www.supap-fsu.org/2023/10/reconversion-professionnelle-a-la-ville-de-paris-des-dispositifs-inefficaces-sans-moyens-financiers-adaptes.html>.

Le SUPAP-FSU a voté contre ce bilan formation

Réorganisation du bureau des conditions de travail et des relations sociales

Dernier point pour avis de ce CST, la transformation du bureau des conditions de travail et des relations sociales (BCTRS) en bureau de prévention des risques professionnels (BPRP).

Sur la forme, cette évolution est logique et conforme à l'organisation dans les autres directions de la Ville.

Sur le fond, et c'est bien là le problème, cette réorganisation se fait à moyens humains constants. **17 collègues** continueront donc à prendre en charge tous les sujets liés à la prévention des risques professionnels d'une direction de plus de **20 000 agent.es** (les vacataires étant des agent.es que la DASCO ne doit pas invisibiliser).

Le professionnalisme et l'investissement des collègues sont reconnus par tous.tes mais il faudrait a minima doubler les effectifs pour que ce bureau puisse mener à bien et dans des délais raisonnables l'ensemble des missions. **La surcharge de travail à la DASCO c'est partout !**

En l'absence d'effectifs supplémentaires, le SUPAP-FSU s'est abstenu sur ce point.

Le SUPAP-FSU toujours à vos côtés pour vous défendre et vous informer !
SUPAP-FSU DASCO : 06 46 36 93 97 ou supapfsudasco@gmail.com