



Enfance

Questions-réponses sur les Rythmes scolaires

1- Sur quel(s) grade(s) recruter des agents assurant l'animation des TAP ; la mission de coordinateur TAP ?

Recrutement dans la filière Animation :

- catégorie C - cadre d'emplois des adjoints d'animation
- catégorie B - cadre d'emplois des animateurs (fonction de coordinateur pouvant également assurer des missions d'animation)

Autres personnels territoriaux pouvant intervenir dans le cadre d'un aménagement du temps de travail :

- cadre d'emplois des ATSEM
- cadre d'emplois des adjoints techniques

2- Quel(s) examen(s) / diplôme(s) / qualification(s) requis notamment lors des recrutements directs (sans concours) ? au moins un examen lié à la petite enfance ? taux d'encadrement ?

Dans le cadre du périscolaire (non déclaré en ALSH) :

- aucun taux d'encadrement
- aucun diplôme / aucune qualification requis MAIS il peut être opportun que l'agent soit titulaire du BAFA par exemple.

Dans le cadre du périscolaire (déclaré en ALSH) : respect de la réglementation en matière d'ALSH qui est « allégée » pour la mise en place des rythmes scolaires :

- moins de 6 ans : 1 pour 14
- 6 ans et plus : 1 pour 18
- 50% d'animateurs diplômés / 30 à 50% de stagiaires BAFA ou équivalent / 0 à 20% sans qualification

Par ailleurs, dans le cadre d'intervention d'associations sportives, il convient de s'assurer des taux d'encadrement et de diplômes spécifiques à la pratique dudit sport.

Se reporter au site de la Direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations (DDCSPP) notamment le « guide pratique pour des activités périscolaires de qualité » :

<http://www.jeunes.gouv.fr/ministere/actions-interministerielles/vacances-etloisirscollectifs/accueilscollectifs-de-mineurs/article/legislation-et-reglementation-des>

<http://www.ille-et-vilaine.gouv.fr/Politiques-publiques/Jeunesse-sports-et-vieassociative/Jeunesse/Accueils-collectifs-des-mineurs-en-Ille-et-Vilaine>

Enfin, dans tous les cas, il convient de vérifier :

- d'une part, les conditions d'accès aux emplois de la fonction publique (articles 5 et s. de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)
- d'autre part, l'honorabilité des personnes participant à un accueil collectif de mineurs (article L. 1336-6 du Code de l'Action sociale et des familles notamment)
- enfin, le bulletin n°2 du casier judiciaire

3- Quelle nature d'emploi (permanent ou pas) ? recrutement contractuel, titulaire, stagiaire ?

a) Possibilité de recruter un contractuel pour un accroissement temporaire d'activité pour une durée de 12 mois maximum sur 18 mois consécutifs (article 3-1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) notamment pour la 1ère année d'expérimentation le cas échéant.

Pour ce faire, il convient de prendre une délibération d'accroissement temporaire d'activité visant la mise en œuvre des rythmes scolaires puis un contrat.

Sur le site internet, se reporter à la rubrique Gérer les RH / recruter un agent / le recrutement contractuel

b) Possibilité de recruter un agent titulaire par voie de mutation.

c) Possibilité de nommer stagiaire un agent.

d) Cas particulier d'un agent intercommunal (intervenant dans au moins 2 collectivités), et nommé stagiaire :

- le nommer stagiaire dans collectivité X et contractuel 1 an dans la collectivité Y pendant la 1ère année de stage
- PUIS à la titularisation, augmenter son temps de travail dans la collectivité X (inclure temps des 2 postes dans la limite de 40h) et le mettre à disposition de la collectivité Y (avis CAP)
- OU à la titularisation, la collectivité Y recrute l'agent titulaire pour la durée du poste notamment si supérieure à 17h30.

4- Quelle possibilité de mise à disposition ?

Possibilité ouverte uniquement pour des agents titulaires avec leur accord et après avis de la CAP, et passation d'une convention précisant notamment :

- les conditions financières
- les modalités d'organisation hiérarchique
- les droits et obligations

Sur le site internet, se reporter :

- aux fiches Statut sur la Mise à disposition
- à l'imprime de saisine de la CAP
- aux modèles de convention et d'arrêté

Il est à noter que cette procédure s'applique également lors de mises à disposition ponctuelle, par exemple entre 2 collectivités.

5- Comment permettre au personnel territorial d'intervenir sur le temps périscolaire dans les écoles privées ?

Possibilité ouverte pour des agents titulaires avec leur accord et après avis de la CAP par le biais de la mise à disposition, et passation d'une convention.

Sur le site internet, se reporter :

- aux fiches Statut sur la Mise à disposition
- à l'imprime de saisine de la CAP
- aux modèles de convention et d'arrêté

Pour les agents (titulaires, stagiaires, contractuels) dont leur temps de travail dans la collectivité est $\leq 24h30$, l'école privée peut recruter ces agents par contrat.

6- Quelle(s) possibilité(s) pour les communes de financer en totalité les TAP des écoles privées ?

Seule possibilité est le versement d'une subvention couvrant :

- soit le remboursement par l'école privée des coûts du personnel titulaire mis à sa disposition
- soit le coût du personnel contractuel (de droit privé) recruté directement par l'école privée

Par ailleurs, pour l'exercice du **service public municipal périscolaire**, les écoles privées pourraient mettre, par convention, à disposition leurs locaux afin que les services périscolaires municipaux exercent leurs missions auprès de l'ensemble des élèves des écoles publiques/privées (inscription à la garderie municipale, ...).

Chaque partie doit se rapprocher de son assureur pour tout engagement de sa responsabilité.

7- Quelles possibilités d'intervention des intercommunalités ?

Les intercommunalités peuvent intervenir à plusieurs niveaux :

- soit en l'absence de prise de compétence :
- a) mise à disposition de personnels titulaires territoriaux auprès des collectivités membres de l'intercommunalité (article 61 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
- b) possibilité de mise en place de services communs (article L. 5211-4-2 du CGCT)
- soit un transfert de compétences (L. 5211-4-2 du CGCT) avec une possibilité d'intervention du personnel sur le périmètre intercommunal des communes membres

8- Quel temps de travail (pause, organisation...) ?

Il convient de se reporter à la réglementation en matière de temps de travail applicable à l'ensemble des agents de la FPT, avec le cas échéant, des particularités propres à chaque collectivité (**règlement intérieur**).

A savoir notamment :

- L'horaire quotidien peut être continu ou discontinu, et ne peut excéder 10 heures
- l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.
- les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures entre 2 jours consécutifs de travail
- une pause d'au moins 20 minutes est accordée au-delà de 6 heures de travail continu
- la pause repas n'est en principe pas prise sur le temps de travail, sauf si le membre du personnel concerne conserve la responsabilité de son poste pendant le temps du repas

Sur le site internet, se reporter à la rubrique Gérer les RH / saisir les instances consultatives / le CTP / les publications du CTP / Règlement intérieur

9- Peut-on solliciter les enseignants sur les temps périscolaires ? Comment formaliser l'engagement mutuel ? Quelle rémunération ?

Les collectivités peuvent solliciter les enseignants pour exercer des activités accessoires sur les temps périscolaires sous certaines conditions liées à des interventions à l'acte (ex : un cycle d'activité).

L'enseignant doit solliciter une demande d'autorisation préalablement à l'exercice de l'activité auprès de l'Inspecteur d'Académie pour le 1er degré).

Cette demande doit comporter au minimum les informations suivantes :

- identité de l'employeur ou nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée
- nature, durée, périodicité et conditions de rémunération de cette activité

La formalisation de cet engagement prend la forme d'un contrat ou d'une lettre de mission.

Ces **taux maximums** de rémunération sont déterminés par référence aux dispositions du décret n° 66-787 du 14 octobre 1966 modifié.

Il revient à la collectivité territoriale de déterminer le montant de la rémunération dans la limite du taux plafond.

En conséquence, les **taux plafond** de rémunération de ces heures supplémentaires sont fixes aux montants figurant ci-dessous :

- instituteur : 10.37€ en surveillance ; 19.45€ en étude surveillée
- professeur des écoles de classe normale : 11.66€ en surveillance ; 21.86€ en étude surveillée
- professeur des écoles hors normale : 12.82€ en surveillance ; 24.04€ en étude surveillée

10- Peut-on solliciter des bénévoles ?

La réglementation n'interdit pas l'intervention de bénévoles, chaque partie engageant sa responsabilité civile.

Il convient de s'assurer que les bénévoles soient titulaires d'une assurance les couvrant en cas d'engagement de leur responsabilité.

Il en est de même pour les collectivités qui doivent préalablement prendre contact avec leur assureur et peuvent voir leur responsabilité engagée (jurisprudence du collaborateur occasionnel du service public).

Enfin, dans tous les cas, il convient de vérifier :

- d'une part, l'honorabilité des personnes participant à un accueil collectif de mineurs (article L. 1336-6 du Code de l' Action sociale et des familles notamment)
- d'autre part, le bulletin n°2 du casier judiciaire

Afin de sécuriser la qualité de leur intervention, il peut également leur être proposé de valider le Brevet d'aptitude à l'animation socio-éducative (BASE).

Se renseigner auprès de la DDCSPP.

11- Quels sont les cas de saisine du Comité Technique Paritaire ? possibilité de régularisation à la rentrée ?

Le CTP doit être notamment saisi pour :

- les variations de temps de travail
- les modifications d'organisation du travail (ex : changement d'horaire d'ouverture de la collectivité, modification du protocole ARTT ...)

Sur le site internet, se reporter à la rubrique Gérer les RH /saisir les instances consultatives / le CTP.

12- Quels sont les cas de saisine des Commissions Administratives Paritaires ? possibilité de régularisation à la rentrée ?

Les CAP doivent être notamment saisies pour les mises à disposition.

Sur le site internet, se reporter à la rubrique Gérer les RH /saisir les instances consultatives / les CAP.

13- Quelles cotisations pour vos prestataires extérieurs / intervenants extérieurs ?

L'URSSAF vient de transmettre aux collectivités une plaquette d'information relative à la situation des intervenants extérieurs concernant notamment la mise en œuvre des rythmes scolaires et les recrutements pouvant intervenir dans ce contexte. Elle met en exergue la situation de salariat à distinguer du travailleur indépendant.

Elle rappelle les conditions que la collectivité doit vérifier s'agissant d'un travailleur indépendant (auto-entrepreneur ou non) tout en précisant qu'à défaut de leur respect, interviendrait une requalification de la situation de l'intéressé en salarié.

En cas de contrôle, cette requalification en salariat conduirait la collectivité à devoir verser les charges patronales représentant environ 45% du montant versé.

Enfin, à titre d'illustrations, l'URSSAF reprend 3 situations rencontrées à la rentrée 2013 constitutive de situations de salariat et non d'auto-entrepreneurs.

Ainsi, pour la rentrée scolaire 2014-2015, des projets sont finalisés avec des actes d'engagement pris. Dans une optique de régularisation de la situation au regard des cotisations sociales, il convient aux collectivités de se rapprocher de l'URSSAF qui pourra les accompagner dans leur démarche.

Par ailleurs, pour toutes les questions statutaires (modification, fin de contrat...), le CDG reste à votre disposition.

Sur le site internet du CDG, se reporter à la rubrique Gérer les RH / Recruter un agent / le recrutement contractuel.

14- Quels sont les cas de recours aux vacataires ?

En sus des recrutements de fonctionnaires et des contractuels de droit public (*accroissement temporaire d'activité* ...), la collectivité peut engager un agent pour exécuter un acte déterminé.

En l'absence de texte, la jurisprudence dégage **3 conditions cumulatives** pour distinguer le vacataire du contractuel, à savoir :

1/ la spécificité : exécuter un acte déterminé (*acte isolé et identifiable ; des missions différentes de celles exercées par un agent statutaire ou contractuel de droit public pour accroissement temporaire d'activité ; absence de lien de subordination*)

2/ la discontinuité dans le temps : l'emploi ne correspond pas à un besoin permanent (*caractère ponctuel, une saison, un cycle...*)

3/ la rémunération attachée à un acte (*pas de régularité de la rémunération par exemple mensuelle*)

Si une des 3 conditions n'est pas remplie, le juge administratif pourrait requalifier l'acte et ainsi assujettir l'agent au régime des agents contractuels de droit public (*décret n° 88-145 du 15 février 1988*). Au vu du faisceau d'indices, la notion s'attache à la combinaison de ces différents critères.

Ainsi, les cas de recours aux vacataires sont limités.