

GUIDE



PETITE ENFANCE

**ATEPE
ASSISTANTE MATERNELLE
AEPE
APE
AP
EJE
INFIRMIERE
PUERICULTRICE
CADRE DE SANTE
ADMINISTRATIF**

2026-2029



LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

GLOSSAIRE



AEPE Agente Éducative Placée auprès d'Enfants

RTT Réduction du Temps de Travail

CA Congé Annuel

DFPE Direction des Familles et de la Petite Enfance

ATEPE Agente Technique de la Petite Enfance

REAPE Responsable d'Établissement d'Accueil de la Petite Enfance

JPREV Journée de Prévention

RTI Réduction du Temps Intégré

CET Compte Épargne Temps

SUPAP FSU Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes
Fédération Syndicale Unitaire

AP Auxiliaire de Puériculture

APE Agente Placée auprès d'Enfants

EJE Éducatrice de Jeunes Enfants

ASA Autorisation Spéciale d'Absence

SPRP Service de Prévention des Risques Professionnels

CTP Centre de Transition Professionnel

CST Comité Social Territorial

FS SSCT Formation Spécialisée Santé Sécurité et Condition de Travail

CTS Crédit Temps Syndical

NBI Nouvelle Bonification Indiciaire

SAM Service d'Accompagnement et de Médiation



En conséquence de notre engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes, nous avons fait le choix de féminiser ce guide.

Ce premier guide d'information, a pour objectif de donner des informations spécifiques aux agentes travaillant à la Direction des Familles et de la Petite Enfance. C'est un outil complémentaire au *Guide des droits et des carrières* du SUPAP-FSU qui s'adresse à l'ensemble des agentes de la Ville de Paris, dont la quatrième édition a été publiée fin 2025.



sommaire

page **5** **Revendications et mobilisations de 2022 à 2026**

page **9** **Les différents corps de métiers à la DFPE**

page **11** **Les différents types d'établissements d'accueil Petite Enfance à la Ville de Paris**

page **13** **La DFPE une direction majeure et très féminisée**

page **15** **Les services centraux, les CASPE**

page **17** **Le temps de travail**

page **21** **La semaine sur 4 jours**

page **23** **Les différentes périodes de regroupements (regroupement, relais, passerelles)**

page **25** **Les journées pédagogiques (pédagogiques, de rentrée, de prévention)**

page **27** **Les mobilités à la DFPE**

page **31** **Les ratios de sécurité**

page **33** **Les assistantes maternelles**

page **37** **Les différents types de formation**

page **41** **Le centre de formation des apprenties**

page **43** **La fiche de paie**

page **47** **La carrière**

page **55** **Le droit de grève à la DFPE**

page **57** **Les droits des femmes**

page **59** **Les 8 bonnes raisons de se syndiquer**

page **61** **Les élections professionnelles du 3 au 10 décembre 2026**

page **63** **Les différents codes Chronotime**



Revendications et mobilisations de 2022 à 2026

Si le syndicat SUPAP-FSU est représentatif à la Ville de Paris depuis 2003, la section petite enfance a gagné sa représentativité à la DFPE, aux élections de 2022. Cette jeune section combative et engagée, porte des revendications s'inscrivant aussi bien au niveau de la DPFE, à l'échelle de la Ville, mais également sur le plan national.

Retour sur nos revendications et mobilisations

LES RETRAITES

Sur le plan national, l'année 2023 est marquée par la reprise des mobilisations contre la réforme des retraites. La section petite enfance, pleinement engagée dans ce combat est mobilisée contre le passage à 64 ans. L'usure des métiers rend cette mesure gouvernementale irréalisable dans le secteur de la petite enfance !

Le SUPAP-FSU continue de revendiquer :

- le retrait de la réforme des retraites ;
- la catégorie active (départ anticipée à la retraite) pour l'ensemble des professions de la petite enfance ;
- la reconnaissance des pénibilités des métiers, avec l'augmentation du niveau de sujétion diminuant le temps de travail des agentes.



LA PRIME SÉCUR

L'année 2023 est également marquée par la lutte pour l'obtention de la prime Sécurité pour l'ensemble des professionnelles accueillant des enfants. Loin de répondre à notre revendication, le gouvernement met en place un accompagnement financier pour revaloriser les salaires des professionnelles de la petite enfance. A la Ville de Paris, cette prime est incluse dans l'IFSE et est d'un montant de 150 €.

Pour le SUPAP-FSU, cette mesure n'est pas suffisante. En effet, malgré son nom, ce « bonus d'attractivité » ne rend pas les métiers plus attractifs. De plus, le montant reste bien insuffisant, face à l'inflation.

Le SUPAP-FSU demande l'attribution de la prime Sécurité à toutes les professionnelles de la petite enfance.

LES NOUVEAUX DÉCRETS

La crise sanitaire est venue ébranler le secteur de la petite enfance, qui à ce jour, peine encore à s'en remettre. En prétendant aider le secteur à traverser ce passage

à vide et à se redresser, deux textes de lois voient le jour : la loi NORMA et l'arrêté du 29 juillet 2022. Il s'agit en réalité de permettre aux entreprises de crèche d'embaucher à moindre coût. Le SUPAP-FSU dénonce cette politique capitaliste, qui favorise les dérives professionnelles, encourage la précarité et permet aux entreprises de faire des bénéfices sur le dos des enfants.

Il est indispensable d'avoir une vision globale de la petite enfance. Si pour le moment seul le secteur du privé s'est saisi de ces décrets pour ses recrutements (professionnelles sans qualification), inévitablement, le secteur public s'en saisira, nivelant vers le bas les conditions de travail des agentes ainsi que la qualité d'accueil des jeunes usagè-res.

Pour un service public de qualité et l'amélioration des conditions de travail des agentes de la petite enfance, le SUPAP-FSU demande :

- une qualification pour toutes les professionnelles ;
- un parcours de formation diplômante accessible à chaque agente qui en fait la demande.

RESPECT DU TAUX D'ENCADREMENT

Le décret 2022-1772 du 30 décembre 2022, stipule que le ratio d'encadrement doit être respecté tout au long de la journée. Son application permet de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agentes. En effet, si le ratio d'encadrement est respecté sur les pauses méridiennes, alors sur le reste de la journée il permet un accueil de qualité, individualisé en lien avec les besoins des jeunes enfants.

En septembre 2024, le SUPAP-FSU demande une expertise sur la possibilité de respecter le ratio tout au long de la journée. Elle a été acceptée par l'administration. Malheureusement aucune des recommandations n'est mise en place. Face à ce refus et aux manquements de ses obligations légales le SUPAP-FSU intente une action en justice contre la Ville de Paris

EXTRÊME DROITE

Aux élections législatives de juin 2024 l'extrême droite est aux portes du pouvoir. Face à cette menace pour le monde du travail, pour le droit des femmes, mais aussi pour les plus fragiles, la section petite enfance riposte. En effet, la section suspend les instances et les réunions avec l'administration pour aller rencontrer le maximum de collègues dans les structures. Pour se faire et face à l'urgence, l'ensemble des militantes est mobilisé. En 3 semaines, les 450 EAPE sont visités par les militantes du SUPAP-FSU, avec pour mot d'ordre la mobilisation dans la rue et par les urnes.

PÉNIBILITÉS DES MÉTIERS

La DFPE est la direction de la Ville de Paris qui compte le plus d'agentes étant en poste aménagé ainsi que la direction ayant le plus d'inaptitudes déclarées. Les

conditions de travail sont très difficiles aussi bien physiquement que psychologiquement. Pourtant ces pénibilités restent largement ignorées :

- non reconnaissance en catégorie active (départ en retraite anticipée);
- faible sujétion;
- salaire insuffisant comparé à la charge mentale et émotionnelle;
- infantilisation/stress/conciliation vie professionnelle et personnelle/ travail empêché;
- hypervigilance;
- exigence émotionnelle.

Afin que nos métiers n'abîment plus notre santé, le SUPAP-FSU revendique :

- *l'augmentation de la sujétion pour toutes les professionnelles,*
- *l'augmentation des salaires,*
- *la diminution des ratios de sécurité,*
- *la création d'un ratio pour les ATEPE.*



En janvier 2025, une mobilisation s'impose. Le secteur est en crise et les conditions de travail ne cessent de se dégrader. Aujourd'hui 25 % des berceaux sont gelés, faute de personnel, les centres de formation Petite Enfance sont vides et de moins en moins de professionnelles souhaitent exercer ces métiers.

Pour le SUPAP-FSU, une chose est claire : si le secteur est en crise, la réponse doit être collective. AP, AEPE, ATEPE, EJE et équipes encadrantes : nous devons combattre ensemble !

La mobilisation du 15 mai 2025, est une véritable réussite, rassemblant de très nombreuses agentes, de nombreux parents ainsi que des élues. Elle permet d'obtenir le retrait de la note de service (les ATEPE pouvaient compter dans le ratio en fonction des nécessités de service et le ratio était lissé sur tout l'établissement). Cependant, de nombreuses revendications restent à ce jour sans réponses. Face au silence et à l'inaction. Le SUPAP FSU ne capitule pas : c'est dans la détermination et l'unité que le SUPAP FSU continue de lutter jusqu'à obtenir des réponses et des avancées concrètes.





Les différents corps de métier

Les **ATEPE** (Agentes Techniques de la Petite Enfance) exercent leurs missions sur trois postes : la cuisine, la lingerie et le ménage. Elles sont en catégorie C. Elles sont recrutées sans condition de diplôme et sans concours. A leur prise de poste elles sont sur la grille R1 échelon 1.

Les **AEPE** (Agentes Educatifs Placées auprès d'Enfants) ou APE (Agentes Placées auprès d'Enfants) veillent à l'épanouissement et à la sécurité des enfants de 0 à 3 ans en participant aux soins quotidiens, aux activités éducatives et en soutenant les familles. Elles sont en catégorie C. Elles sont recrutées sans concours mais il faut qu'elles aient le CAP accompagnement éducatif. Elles démarrent sur la grille R2 échelon 1.

Les **AP** (Auxiliaires de Puéricultures) veillent à l'épanouissement et à la sécurité des enfants de 0 à 3 ans en participant aux soins quotidiens, aux activités éducatives et au soutien des familles. Elles sont en catégorie B. Elles doivent avoir le diplôme d'auxiliaire de puériculture et sont recrutées par concours. Elles démarrent sur la grille R6 échelon 1.

Les **EJE** (en section) (Educatrices de Jeunes Enfants) accompagnent les équipes dans la mise en place du projet pédagogique. Elles participent à l'éveil des enfants de 0 à 3 ans dans leur développement affectif, social et cognitif. Les EJE sont des personnes ressources au sein des EAPE mais également pour les familles. Elles sont en catégorie A. Elles doivent avoir le diplôme d'éducatrice de jeune enfant et sont recrutées par concours. Elles démarrent sur la grille G7 échelon 1.

Les **RESPONSABLES D'ÉTABLISSEMENT** sont des infirmières, des puéricultrices, des EJE ou des cadres de santé. Elles sont chargées de la direction, de l'organisation et du fonctionnement des établissements de la petite enfance. Elles sont en catégorie A. Elles doivent avoir au minimum le diplôme d'état d'infirmière ou d'EJE. Elles sont recrutées sur concours. Elles démarrent sur la grille « infirmière en soins généraux » ou de « puéricultrice » échelon 1 ou d'EJE grille G7 échelon 1.

Les **COORDINATRICES** sont responsables de la gestion d'une quinzaine d'établissements.

Les **UGD** (Unité de Gestion Directe) sont chargées de la gestion individuelle et administrative d'à peu près 200 agentes. Elles sont en catégorie C. Elles sont recrutées par concours, celui d'adjoint administratif. A leur prise de poste elles sont sur la grille C2 échelon 1.

Les **ASSISTANTES MATERNELLES** accueillent et s'occupent d'enfants (1 à 3 enfants) à leur domicile. Elles sont contractuelles de droit public. Elles sont rattachées à une crèche familiale.

D'autres professionnelles travaillent ou interviennent aussi à la DFPE comme les **PSYCHOLOGUES**, les **PSYCHOMOTRICIENNES**, le **PERSONNEL ADMINISTRATIF**...



Les différents types d'établissements d'accueil Petite Enfance à la Ville de Paris

Il existe différents types d'établissements d'accueil de la Petite Enfance :

CRÈCHE COLLECTIVE

Cet établissement accueille des enfants de 2 mois et demi à 3 ans à temps plein encadrés par une équipe pluridisciplinaire (Puéricultrice, Infirmière, Educatrice de Jeunes Enfants, Auxiliaire de Puériculture, Agente Educative placée auprès des Enfants, Agente Technique Petite Enfance). Généralement, les horaires d'ouverture sont de 8h à 18h30.

HALTE-GARDERIE

Cette structure accueille des enfants de façon occasionnelle allant de quelques heures par jour à une journée complète à quelques jours dans la semaine par exemple 2 jours par semaine. Ce mode d'accueil est idéal pour les parents n'ayant pas besoin d'un mode de garde permanent. L'amplitude horaire est de 8h30 à 17h30. Certains établissements ne proposant pas de repas les horaires sont donc de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30.

MULTI-ACCUEIL

Cet établissement est une combinaison entre un accueil régulier et occasionnel permettant plus de flexibilité pour les familles. Un multi-accueil peut être aussi la combinaison de 2 ou 3 types d'établissements (crèche collective-crèche familiale-halte-garderie)

CRÈCHE FAMILIALE

Les enfants sont accueillis au domicile d'une assistante maternelle agréée sous la supervision d'une crèche référente avec un suivi régulier et des rencontres périodiques en structure animées par une Educatrice de Jeunes Enfants.

JARDIN D'ENFANTS PÉDAGOGIQUE

Cet établissement accueille des enfants de 2 ans et demi à 6 ans sur la période scolaire. Ces structures préparent les enfants à l'école élémentaire. Elles sont centrées sur l'éveil et la sociabilisation avec une planification pédagogique renforcée. Les classes sont assurées par des éducatrices de jeune enfant. Les horaires d'ouverture sont du lundi au vendredi de 8h15 à 17h et le mercredi de 8h15 à 11h45.





La DFPE, une direction majeure et très féminisée

En 2025, les agentes qui travaillent à la DFPE sont au total 7 102 (en nombre d'agentes) réparties de la façon suivante :

- secteur petite enfance, 6 573 agentes;
- secteur médical et social, 69 agentes;
- secteur administratif, 359 agentes;
- secteur ouvrier et technique, 101 agentes;
- les assistantes maternelles, 353 agentes.

Le secteur de la petite enfance emploie la plus grande partie du personnel avec 7 102 agentes, soit 93 % de l'effectif de la DFPE. Les agentes relevant du secteur de la petite enfance assurent leurs fonctions au sein de plus de 369 établissements municipaux d'accueil de la petite enfance ou au sein des CASPE et des services centraux.

Les effectifs de la DFPE diminuent chaque année en raison des départs en retraite, en disponibilité, en détachement et des difficultés de recrutement.

La DFPE est la deuxième direction en matière d'effectifs de la collectivité parisienne et représente 13% des agentes de la Ville de Paris.

L'âge moyen est de 46 ans avec **97 % de femmes** et 3 % d'hommes. La catégorie B reste la catégorie la plus importante au sein de la DFPE avec 48 % des agentes, contre 21 % pour la catégorie A et environ 31 % pour la catégorie C.

Les agentes de la petite enfance restent celles qui ont une ancienneté moyenne dans leurs fonctions la moins élevée (13 ans).

La DFPE recrute un tiers des apprenties de la Ville de Paris, représentant ainsi la première direction d'accueil pour cette population. Le nombre total d'apprenties au sein de la DFPE est de 246.

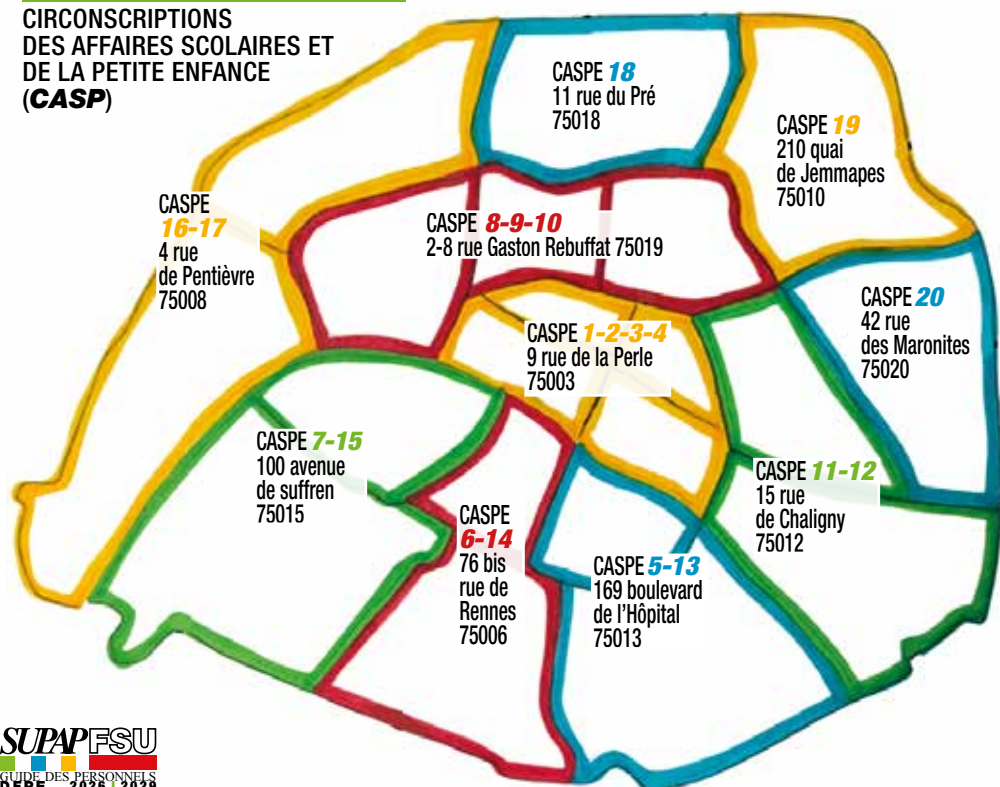
En 2025, Le taux de mobilité des agentes de la DFPE est de 11,4 %.

En 2026, la DFPE est dirigée par un directeur M. Vanackere et s'organise autour de 3 sous directions : la direction des ressources, la direction de l'accueil de la petite enfance et la direction des familles, de l'agrément et de l'accueil individuel. Elle comprend également 10 CASPE.





CIRCONSCRIPTIONS DES AFFAIRES SCOLAIRES ET DE LA PETITE ENFANCE (CASP)



Les services centraux

L'organisation des services centraux est structurée autour de trois directions principales :

- la sous-direction des ressources ;
- la sous-direction de l'accueil de la petite enfance ;
- la sous-direction des familles, de l'agrément et de l'accueil individuel.

La responsabilité des services centraux inclut l'accompagnement managérial, la gestion des conditions de travail des agentes, et la garantie de la qualité des services d'accueil et de soins au sein des structures. Ils doivent normalement s'assurer de disposer des ressources nécessaires pour le bon fonctionnement de la direction tout en mettant en œuvre les orientations définies par la Maire et ses adjointes.

LES CASPE (Circonscription des Affaires Scolaires et de la Petite Enfance)

Les CASPE sont des services déconcentrés (répartis sur le territoire parisien) qui assurent les missions centrales. Elles dépendent de la DFPE et de la DASCO (Affaires Scolaires). Elles sont au nombre de 10 et correspondent aux 10 circonscriptions. Elles se composent de 4 pôles, le pôle ressources humaines, le pôle équipement et logistique, le pôle familles et petite enfance et le pôle affaires scolaires.

LE PÔLE RESSOURCES HUMAINES de la CASPE

Il est composé d'une cheffe de pôle, des SGD et des UGD (nom sur la fiche de paie). Ce pôle gère les missions de la gestion de carrière des personnels et la gestion administrative des dossiers individuels.

LE PÔLE ÉQUIPEMENT/LOGISTIQUE de la CASPE

Il est dirigé par une cheffe de pôle qui encadre les chargées d'équipements (entretien, sécurité et bon fonctionnement des locaux des établissements), les responsables et gestionnaires des approvisionnements et les agentes logistiques.

LE PÔLE FAMILLES ET PETITE ENFANCE de la CASPE

Le pôle familles et petite enfance est chargé de renforcer la coopération entre l'ensemble des actrices impliquées dans l'accueil des jeunes enfants sur un territoire donné, tout en assurant l'harmonisation de leurs actions au bénéfice des familles et des enfants. Il est composé d'une cheffe de pôle, de coordinatrices ainsi que d'une référente famille et d'une référente ATEPE.





Le temps de travail

La loi de transformation de la fonction publique territoriale du 6 Août 2019 a porté une attaque sans précédent contre les agentes publiques. Depuis cette loi, les agentes territoriales ont l'obligation de travailler plus : 1 607 heures par an, l'équivalent de 35 h par semaine, 7 h par jour.

A la DFPE les mobilisations ont permis d'obtenir pour les agentes travaillant en EAPE, une baisse supplémentaire du temps de travail avec l'augmentation du niveau de sujétion (reconnaissance de la pénibilité au travail) passant de 2 à 3 (1 525 heures de travail par an, 6 h 39 par jour).

Au quotidien, les agentes de la DFPE travaillent 7 h 42 par jour, c'est-à-dire 1 heure et 3 minutes de « trop ». Ce temps supplémentaire permet de générer des JRTT.

TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

Pour les **Auxiliaires de puériculture, éducatrices de jeunes enfants, assistantes éducatives petite enfance, référentes inclusion handicap ATEPE sans fonctions de cuisine en EAPE** le temps de d'habillage et de déshabillage est de 10 mn (5 mn à la prise de service et 5 mn à la fin de service).

Une journée de travail 7h42

ARRIVÉE AU VESTIAIRE	ARRIVÉE EN SECTION	DÉPART DE LA SECTION	DÉPART DE L'ÉTABLISSEMENT
7 h 55	8 h 00	16 h 32	16 h 37
8 h 10	8 h 15	16 h 47	16 h 52
8 h 25	8 h 30	17 h 02	17 h 07
8 h 35	8 h 40	17 h 12	17 h 17
8 h 55	9 h 00	17 h 32	17 h 37
9 h 05	9 h 10	17 h 42	17 h 47
9 h 25	9 h 30	18 h 02	18 h 07
9 h 53	9 h 58	18 h 30	18 h 35

Pour les **agentes techniques de la petite enfance (ATEPE) avec des fonctions de cuisine en EAPE** le temps d'habillage est également inclus dans le temps de travail mais il est de 10 mn à la prise de fonction et de 10 mn à la fin de service.

ARRIVÉE AU VESTIAIRE	ARRIVÉE EN CUISINE	SORTIE DE CUISINE	DÉPART DE L'ÉTABLISSEMENT
7 h 50	8 h 00	16 h 22	16 h 32
8 h 05	8 h 15	16 h 37	16 h 47
8 h 20	8 h 30	16 h 52	17 h 02

UNE DEMI-JOURNÉE DE TRAVAIL LE MATIN

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF		TEMPS PASSÉ EN SECTION	
DÉBUT	FIN	DÉBUT	FIN
7h55	11h46	8h00	11h41
8h25	12h16	8h30	12h11
8h55	12h46	9h00	12h41
9h13	13h04	9h18	12h59
9h53	13h44	9h58	13h39

UNE DEMI-JOURNÉE L'APRÈS MIDI

TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF		TEMPS PASSÉ EN SECTION	
DÉBUT	FIN	DÉBUT	FIN
12h16	16h07	12h21	16h02
12h46	16h37	12h51	16h32
13h16	17h07	13h21	17h02
13h46	17h37	13h51	17h32
14h04	17h55	14h09	17h50
14h44	18h35	14h49	18h30

Pour les ATEPE avec des fonctions de cuisine en jardin d'enfant.

	ARRIVÉE AU VESTIAIRE	ARRIVÉE EN CUISINE	SORTIE DE CUISINE	DÉPART DE L'ÉTABLISSEMENT
MARDI / JEUDI / VENDREDI	8h05	8h15	16h50	17h00
MERCREDI	8h05	8h15	11h35	11h45

CONGÉ ANNUEL (CA)

Pour une agente à temps plein, 25 jours sont à prendre dans l'année entre le 1^{er} Janvier et le 31 Décembre.

Jours de fractionnement : pour les obtenir il faut poser des jours de CA en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 Octobre.

La pose de 1 à 7 jours de CA donne droit à une journée de fractionnement.

À partir du 8^e jour de CA posé l'agente bénéficie de 2 jours de fractionnement.

NB : Il n'y a pas de proratisation de ces jours. Des agentes travaillant à 80%, 70%, 60% ou 50% doivent poser le même nombre de jours pour bénéficier des journées fractionnées.

Pour les agentes en congés bonifiés, pensez à garder des jours !

NOMBRE DE CA EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL	100%	90%	80%	70%	60%	50%
NOMBRE DE CA + JOUR DE FRACTIONNEMENT	25 +2	22,5 +2	20 +2	17,5 +2	15 +2	12,5 +2

RÉCUPÉRATION DE TEMPS DE TRAVAIL (RTT)

Les agentes peuvent générer 31 JRTT maximum en récupération de temps de travail supplémentaire. Une journée travaillée équivaut à 1h03 de récupération soit 3,5 jours par mois travaillé à temps plein.

NOMBRE DE JRTT EN FONCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAVAIL	100%	90%	80%	70%	60%	50%
NOMBRE DE CA + JOUR DE FRACTIONNEMENT	31	28	25	22	19	16

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS CET2

Le plafond du CET2 est de 60 jours dont 7 CA maximum par an et la totalité des JRTT. Deux jours par ans peuvent être monétisés ou convertis en point retraite, si le CET présente un solde de plus de 15 Jours.

RÈGLE DE PRISE DE CONGÉS

Pour poser **1 à 2 jours** la demande doit être faite au plus tard 48h avant la date du début de congés. L'accord de la responsable doit se faire au plus tard 48h avant la date du congé.

Pour poser **3 jours** de congés ou plus la demande doit être faite au plus tard 1 mois avant la date du début des congés et la validation de la responsable doit se faire 1 mois avant le début du congé.

Pour la prise de congé en **juillet et aout** la demande doit être faite avant le 1^{er} mars et validée par la responsable au plus tard la mi-mars.

Le SUPAP-FSU recommande aux agentes de faire leurs demandes de congés (CA et JRTT) sur chronotime. Cette demande permet de laisser une trace écrite et de permettre des recours le cas échéant.





T'AS L'AIR CREVÉE. TU DEVRAIS
ÊTRE EN SUPER FORME ! T'ES PASSÉE
À LA SEMAINE DE 4 JOURS, NON ?

NON.
C'EST LA SEMAINE
EN 4 JOURS !



La semaine sur 4 jours

La semaine sur 4 jours a été pérennisée sur tous les établissements de la DFPE depuis la rentrée 2025.

L'entrée dans ce dispositif ne se fait qu'au volontariat après concertation avec l'équipe. Une convention est alors signée entre l'agente et la DFPE.

Plusieurs cycles de travail sont possibles, soit l'agente travaille toutes les semaines sur 4 jours, soit l'agente travaille une semaine sur 5 jours et la suivante sur 4 jours.

La durée d'une journée de travail est soit de 8 h 15, soit de 8 h 30, soit de 8 h 45 ou soit de 9 h. Cela permet de générer plus ou moins de JRTT libres.

CYCLES	TEMPS DE TRAVAIL QUOTIDIEN	NOMBRE DE JRTT LIBRES
SEMAINE SUR 4 JOURS	8 h 45 (+ 1 h 03)	1,5 JOUR
	9 h 00 (+ 1 h 18)	6,5 JOURS
ALTERNANCE ENTRE SEMAINE DE 4 ET DE 5 JOURS	8 h 15 (+ 33 mn)	17 JOURS
	8 h 30 (+ 48 mn)	22,5 JOURS
	8 h 45 (+ 1 h 03)	27,5 JOURS

Les jours non travaillés RTI sont soit fixes, soit glissants. Le planning est prévu en début d'année scolaire. Six modifications par an sont possibles après concertation, 3 à la demande de l'agente et 3 à la demande de la direction.

Les agentes ont la possibilité de mettre fin à n'importe quel moment au dispositif de la semaine sur 4 jours.

Les revendications du SUPAP-FSU :

■ ■ ■ ■ Si au début le SUPAP-FSU a été réticent à ce dispositif, les divers retours d'expérience ainsi que l'obligation de réunir les 3 conditions pour pouvoir y participer (accord de l'équipe, au volontariat et réversible à tout moment) ont conduit le SUPAP-FSU à voter en faveur de la semaine sur 4 jours lors du CST de juin 2025.





Les différentes périodes de regroupements (regroupement, relais, passerelles)

Il existe trois dispositifs particuliers à la DFPE qui sont mis en place pendant les vacances d'été et de Noël : les regroupements, les relais et les passerelles.

LES REGROUPEMENTS ET LES RELAIS permettent aux établissements de se regrouper durant les périodes où le nombre d'enfants présents est plus faible. Ils facilitent ainsi la prise de congés des professionnelles tout en assurant la continuité de l'accueil. Pour avoir une place, les parents doivent effectuer une réservation préalable.

LES PÉRIODES DE REGROUPEMENT représentent cinq semaines dans l'année. Quatre semaines durant l'été, période pendant laquelle, en moyenne, un quart des établissements restent ouverts, et une semaine pendant les vacances de Noël. Depuis l'été 2025, les enfants des haltes garderies peuvent également être accueillis dans les crèches de regroupement.

LES PÉRIODES RELAIS sont organisées sur quatre semaines dans l'année : trois semaines en août et une semaine pendant les vacances de Noël. Durant ces périodes, les enfants sont accueillis dans une dizaine d'établissements (un par CASPE). Les conditions d'accueil y sont particulièrement favorables, permettant un travail de qualité et une prise en charge optimale des enfants. Le taux d'encadrement est en moyenne d'une professionnelle pour deux enfants, les EJE n'étant pas inclus dans ce calcul.

LES PASSERELLES sont des dispositifs qui permettent aux «grands», entrant en maternelle, d'être accueillis dans les centres de loisirs. Elles se déroulent de la mi-juillet jusqu'à la fin du mois d'août.

JUILLET		AOÛT	
		S4	relais ou passerelle
S2	regroupement ou passerelle	S5	relais ou passerelle
S3	regroupement ou passerelle	S6	regroupement ou passerelle
S4	relais ou passerelle	S7	regroupement ou passerelle

Les revendications du SUPAP-FSU :

- que les EJE ne soient pas comptabilisées dans les taux d'encadrement le reste de l'année, comme c'est déjà le cas pendant les périodes de regroupement ou de relais, afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs missions ;
- que toutes les agentes volontaires pour travailler au relais soient acceptées ;
- qu'il n'y ait aucune obligation de s'inscrire sur les 3 semaines complètes de relais ;
- que les temps partiels soient pleinement respectés durant ces périodes.





Les journées pédagogiques (pédagogiques, de rentrée, de prévention)

Dans les établissements de la Petite Enfance, il est prévu 3 Journées Pédagogiques par an, auxquelles s'ajoute 1 journée de préparation à la rentrée. Il y a aussi 1 journée de Prévention (tous les 3 ans).

JOURNÉE PÉDAGOGIQUE (JP)

Les JP sont un temps essentiel dédié aux professionnelles pour retravailler le projet pédagogique de la structure, utile aussi pour harmoniser les pratiques professionnelles et améliorer l'accueil du jeune enfant.

C'est une journée de travail de 7h42, généralement elle commence à 8h30 et finit donc à 17h02. L'heure méridienne est libre et non rémunérée (comme toutes les journées travaillées). Souvent pendant ces journées, il est organisé des repas partagés, restaurant en commun... Il n'y a aucune obligation de participer à ces repas.

En cas de TP de droit ou autorisation ou thérapeutique, il n'existe aucune réglementation qui oblige d'échanger ses jours de TP pour participer aux JP. Les responsables peuvent demander 3 fois dans l'année un changement de jour mais il n'y a aucune obligation d'accepter. Pour les temps partiels thérapeutiques, il s'agit d'un temps partiel de droit pour raison de santé, les responsables ne peuvent donc pas demander un report de jour de TP.

Les Revendications du SUPAP FSU :

■ ■ ■ ■ Nous revendiquons que des sujets spécifiques pour les ATEPE soient prévus à chaque JP afin que les ATEPE puissent échanger et évoluer dans leurs pratiques professionnelles.



JOURNÉE DE PRÉPARATION À LA RENTRÉE

Depuis quelques années, la DFPE a mis en place une journée de préparation à la rentrée. Elle a pour but de préparer la rentrée de enfants, de ranger l'établissement surtout si la crèche a été crèche de regroupement ou relai. Cette journée n'est pas soumise à une nécessité de service donc n'est pas obligatoire mais fortement recommandée par la DFPE.

Les Revendications du SUPAP FSU :

■ ■ ■ ■ A toutes les instances où le bilan des regroupements est présenté, le SUPAP FSU demande que cette journée de préparation soit le jour de la rentrée scolaire. Ainsi, toutes les professionnelles y participeraient. Les professionnelles étant en CA au mois d'août ne seraient pas obligées de revenir sur leurs vacances. De plus, les agentes père ou mère de famille pourraient faire la rentrée scolaire de leurs propres enfants sans impacter le service.



JOURNÉE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Elle a lieu tous les 3 ans dans chaque établissement de la Petite Enfance. C'est le Service de la Prévention des Risques Professionnels qui anime cette journée. Elle permet de sensibiliser les professionnelles aux différents risques professionnels et mettre en œuvre des actions de prévention. Lors de ces journées, différents thèmes sont abordés comme la prévention des TMS (Troubles Musculo Squelettiques), la prévention sur les risques chimiques, biologiques, risques de chute, risques liés aux ambiances sonores mais aussi sur les risques incendie, mise en sureté...

Les Revendications du SUPAP FSU :

■ ■ ■ ■ ■ Le SUPAP demande que cette journée ait lieu tous les ans.

JOURNÉE D'ANALYSES DE PRATIQUES

Le Code de la Santé Publique (article R2324-37) prévoit que chaque professionnelle intervenant auprès des enfants (AEPE, APE, AP, EJE) bénéficie d'un minimum de 6 heures annuelles d'analyse de pratiques. Il s'agit du décret Norma, c'est une obligation réglementaire régit par le décret Norma. Les séances doivent être réalisées sans enfants, elles doivent être assurées par une professionnelle sans lien hiérarchique avec ses membres. Pendant ce temps d'analyse de pratiques, les ATEPE et les responsables peuvent être présentes dans l'établissement mais ne participent pas à ces séances.

Le décret prévoit 6h par an. La DFPE a mis en place 3 séances de 2 heures tous les 4 mois, soit en début de journée de 8h à 10h décalant ainsi l'accueil des enfants à 10h ou soit en fin de journée de 16h à 18h demandant aux parents de venir chercher leurs enfants plus tôt. En fonction de l'horaire des professionnelles du temps supplémentaire est crédité sur Chronotime.

Les Revendications du SUPAP FSU :

■ ■ ■ ■ ■ Nous revendiquons que toutes les agentes participant à ces séances fassent un horaire unique à savoir 9h48-18h30. Ainsi de 10h à midi se tiendrait l'analyse de pratiques et l'accueil des enfants se ferait à partir de midi (enfants ayant mangés). Cela éviterait les journées trop longues surtout pour les professionnelles d'ouverture si l'analyse des pratiques est en fin de journée et inversement pour les professionnelles de fermeture si la séance a lieu à 8h.

Nous revendiquons aussi des analyses de pratiques pour les ATEPE.



Les mobilités

Plusieurs mobilités existent à la DFPE : la mobilité d'une structure à une autre et le fait de vouloir changer de métier.

LA MOBILITÉ INTERNE (CHANGER DE STRUCTURE) : LA CAMPAGNE DE MOBILITÉ POUR LES TITULAIRES :

Le 30 avril 2025, la DFPE a décidé d'interrompre le dispositif du fil de l'eau qui permettait de changer d'établissement au cours de l'année avec 2 mois de préavis. Désormais, les changements de structure se font uniquement pour la rentrée de septembre. Les sessions de recrutement ont lieu du 15 janvier au 15 avril. Pendant cette période, les agentes doivent prendre contact avec les responsables de structures où il y a des postes vacants. Ces postes sont visibles sur Intraparis dans « Ma direction », « Postes vacants ». Les changements ne seront effectifs qu'à partir de septembre de l'année en cours.

Lors du Comité Social Territorial du 17 juin 2025, la DFPE a assuré qu'un changement d'établissement serait tout de même possible si une agente était en grande difficulté dans sa structure. Si la DFPE a voulu se montrer rassurante pour le changement de structure, la réalité en est toute autre. L'agente doit être munie d'une préconisation médicale. Pour avoir un RDV au Service de la Médecine Préventive (SMP 01.44.97.97.40), il est nécessaire d'avoir un courrier du médecin traitant demandant un RDV à la médecine du travail rapidement.

Pour effectuer un changement d'établissement, il faut envoyer une demande par mail au responsable des affectations mentionnant les difficultés rencontrées ainsi que la préconisation médicale si besoin. Les noms des responsables des affectations sont dans l'organigramme appelé « Annuaire de la DFPE » sur Intraparis dans « Ma direction ».

La section Petite enfance du SUPAP-FSU reste à disposition des agentes (tel 06.29.12.02.48, supapfsu.pe@gmail.com), pour les aider dans ces démarches. Le SUPAP-FSU pourra appuyer toute demande et/ou relancer l'administration pour un changement de mobilité.

Les revendications du SUPAP-FSU

- Le SUPAP-FSU dénonce l'arrêt du dispositif « Au fil de l'eau » qui n'a pour objectif que de remplir les établissements de la Petite Enfance.
- Le SUPAP-FSU maintient sa demande de remettre en place la mobilité du fil de l'eau qui était un avantage non négligeable par rapport aux autres collectivités. Cela permettait aussi de fidéliser le personnel de la Petite Enfance de la Ville de Paris.
- De plus, ce dispositif, gagné par les Organisations Syndicales, était un outil pour réduire les RPS*. L'arrêt de cette mobilité revient à nier la souffrance des professionnelles.



* RPS (RISQUES PSYCHO-SOCIAUX) : En France, les risques psycho-sociaux désignent la catégorie de risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions

de travail, et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental et d'induire divers troubles psycho-sociaux.

POUR LES STAGIAIRES :

La période de stagiairisation dure un an. Le changement de lieu de stage est possible, pour cela il faut envoyer un mail à la responsable de la Section des Carrières et Suivi des Stagiaires. La demande doit intervenir dans le 1^{er} semestre pour que les responsables puissent avoir un délai suffisant pour évaluer la manière de servir des agentes.

Si à l'issue des 12 mois de période de stage l'agente n'est pas titularisée, un entretien de prorogation de stage est alors proposé. Lors de cet entretien, la stagiaire peut demander un changement de structure.

CHANGER DE MÉTIER PAR CHOIX PERSONNEL

Pour les agentes titulaires, la Ville de Paris offre plusieurs dispositifs pour changer de métier. Attention pour une agente stagiaire, il faut démissionner au préalable puis postuler dans le nouveau corps de métier.

LE PARCOURS MOBILITÉ

Ce parcours est destiné aux agentes voulant changer de métier hors raisons de santé. La première étape, l'agente doit s'inscrire obligatoirement à une réunion d'information collective d'une demi-journée portant sur la mobilité au sein ou en dehors de la Ville de Paris.

Il existe aussi des ateliers facultatifs pour construire son projet professionnel, améliorer son CV, se préparer à un entretien professionnel.

Après avoir assisté à cette réunion et éventuellement aux ateliers, l'agente candidate aux différentes offres d'emploi sur www.travaillerpourparis.fr

Une fois le recrutement validé, il faut demander un détachement interne de 12 mois dans ce nouveau corps, suivi d'une intégration dans la nouvelle direction. A la fin de cette immersion, l'agente peut faire une demande d'intégration dans ce nouveau corps.

Pour s'inscrire et/ou avoir des renseignements sur le parcours mobilité dans Intraparis :

Aller dans → RESSOURCES HUMAINES

↳ Je travaille à la ville

↳ Je pilote ma carrière

↳ Le Centre de Transition Professionnel

↳ Parcours mobilité (à gauche de l'écran)

↳ Renseignements et inscriptions

LE DISPOSITIF DES PASSERELLES

C'est un dispositif qui facilite le changement de métier au sein de la Ville de Paris sans passer de concours.

Pour envisager une nouvelle carrière via le dispositif « passerelles », il faut être en activité et titulaire depuis au moins 3 ans dans son corps de métier, le stage est non compris dans l'ancienneté.

En revanche, les passerelles d'un métier à un autre ne sont possibles que dans une même catégorie. Par exemple, une agente de catégorie B ne peut bénéficier d'une passerelle que vers un autre corps de métier de la même catégorie. En effet, une auxiliaire de Puériculture (cat B) pourra postuler à une passerelle pour être Secrétaire Médico-Sociale (cat B)

L'agente doit suivre cette réunion pour mieux connaître le métier envisagé. Si l'agente est intéressée, elle doit proposer sa candidature. Ensuite un comité sélectionne les candidates. Ce comité est composé d'une représentante de la direction qui recrute, d'une représentante du métier concerné et d'une représentante DRH.

Une fois la candidature retenue, l'agente participe à une réunion d'affectation des lauréates. L'agente devra faire une demande de détachement pour une période de 12 mois pour ensuite être intégrée dans un nouveau corps.

Pour plus d'informations sur les passerelles, le Centre des Transitions Professionnelles (CTP) se tient à la disposition des agentes au 01.42.76.47.56 et par email DHR-passerelles@paris.fr. Le CTP propose un calendrier de conférence de métiers :

Pour s'inscrire et/ou avoir des renseignements sur le parcours mobilité dans Intraparis :

Aller dans → RESSOURCES HUMAINES

↳ Je travaille à la ville

↳ Je pilote ma carrière

↳ Le Centre de Transition Professionnel (CTP)

↳ Passerelle

↳ Renseignements et inscriptions

NB : La participation aux réunions d'informations de mobilité ou de passerelles est soumise aux nécessités de service





VERS UN TAUX D'ENCADREMENT
MINIMUM DES ENFANTS ?

C'EST PAS
ÇA QU'ON
AVAIT EN
TÊTE !



Les ratios de sécurité (taux d'encadrement)

Le décret qui régit les taux d'encadrements dans les EAPE est le décret n°2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistantes maternelles et aux établissements d'accueil de jeunes enfants.

Art. R. 2324-46-4.-I : « En matière d'encadrement, les crèches collectives et haltes-garderies respectent les dispositions fixées aux articles R. 2324-42 à R. 2324-43-2.

« II.-Toute crèche collective ou halte-garderie assure la présence auprès des enfants effectivement accueillis d'un effectif de professionnels au sein de l'établissement relevant de l'article R. 2324-42 suffisant pour garantir :

1/ soit un rapport d'un professionnel pour cinq enfants qui ne marchent pas et d'un professionnel pour huit enfants qui marchent ;

2/ soit un rapport d'un professionnel pour six enfants.

L'établissement mentionne dans son règlement de fonctionnement le choix opéré en application des deux alinéas précédents et en informe le président du conseil départemental. Tout contrôle s'effectue au regard de ce choix.

Art. R. 2324-47-4 : « Dans les jardins d'enfants, en application de l'article R. 2324-43, l'effectif du personnel placé auprès des enfants est calculé de manière à assurer le respect des exigences suivantes :

1/ pour les enfants de moins de 3 ans : la présence d'un professionnel pour 6 enfants en moyenne ;

2/ pour les enfants de 3 ans et plus : la présence d'un professionnel pour 15 enfants en moyenne. »

QUAND EST APPLICABLE LE DÉCRET ?

Ce que dit la loi :

Article 2324-43 modifié par le décret du 30 décembre 2022

a) Le premier alinéa est complété par les mots suivants : « L'effectif minimal du personnel de l'établissement chargé de l'encadrement des enfants, qui résulte de l'application au nombre d'enfants effectivement accueillis des taux d'encadrement mentionnés aux articles R. 2324-46-4 et R. 2324-47-4, doit être respecté à chaque instant. » ;

Le décret est applicable tout au long de la journée, de l'ouverture à la fermeture ainsi que pendant les pauses méridiennes.

Il est obligatoire d'être au moins 2 professionnelles (dont au moins une diplômée), pour ouvrir et fermer les établissements.

QUI EST COMPTÉ DANS LE RATIO ?

Les professionnelles comptabilisées dans le calcul du taux d'encadrement peuvent être les AP (Auxiliaires de Puériculture), les EJE (Educatrices de Jeunes Enfants), les AEPE (Agentes d'Etablissement de la Petite Enfance CAP), les APE (Agentes Placées auprès d'Enfants) ainsi que les infirmières et les puéricultrices si elles sont dans la section auprès des enfants.

Les ATEPE (agente technique des établissements petite enfance) ne sont pas comptabilisés dans les ratios.

QUE FAIRE EN CAS DE DÉPASSEMENT DU TAUX D'ENCADREMENT

Tout d'abord il faut prévenir immédiatement la responsable de l'établissement ou la coordinatrice. Une réponse doit être apportée pour que les ratios reviennent à la normale (arrêt de l'accueil des enfants, responsable ou adjointe qui viennent en section...). Si ce n'est pas le cas nous conseillons de remplir le registre Santé Sécurité au Travail (cahier de couleur orange pâle), de décrire la situation rencontrée, le nombre d'enfants, de professionnelles, l'appel passé à la responsable et l'heure, afin de se protéger, protéger les enfants et faire remonter à la direction le manque de personnel dans l'établissement. Il est possible de le remplir en tant que témoin.

RATIO EN FONCTION DES M²

Il existe aussi un ratio en fonction des m² (article R2324-17 du code de la Santé Publique). Ce ratio est de 5,5 m² / Enfant dans les zones denses (Paris). Pour ces zones denses où le 5,5 m² par place autorisée s'applique, l'EAPE doit choisir une des options suivantes (ou les combiner) :

- un **espace extérieur** de 20 m² pour les petites crèches, 30 m² pour les crèches, 50 m² pour les grandes crèches et 70 m² pour les très grandes crèches. Un espace ne peut être pris en considération s'il est inférieur à 15 m².
- un **espace intérieur supplémentaire** (espace de motricité ou d'éveil). Mêmes surfaces et mêmes règles des 15 m² que pour les espaces extérieurs.

Les espaces intérieurs pris en considération pour le calcul des m² par place autorisée sont les espaces d'activités, d'éveil de motricité, sanitaires ou de change, de restauration et de repas. Mais aussi les halls et les couloirs dès lors qu'ils sont d'une surface minimale de 6 m² et d'une largeur minimale de 120 cm.

La surface de chaque espace de sommeil doit respecter le ratio de 7 m² pour le premier couchage puis 1 m² par couchage supplémentaire, selon la capacité autorisée.



Les conseils du SUPAP-FSU :

■ ■ ■ ■ Nous conseillons vivement de signaler par écrit sur le cahier d'hygiène et sécurité, tout dépassement du taux d'encadrement afin que l'on ne puisse pas reprocher à l'agente de ne pas avoir prévenu sa hiérarchie et d'avoir accepté ces conditions. Ces bons doivent être envoyés au SPRP par la responsable. Dans cette situation contactez-nous !



Les Assistantes maternelles

Les assistantes maternelles sont des contractuelles de droit public. Les recours se font donc auprès du tribunal administratif de Paris.

LES ARRÊTS MALADIE

En cas d'arrêt maladie, les assistantes maternelles doivent envoyer le volet 1 et 2 de leur arrêt de travail à leur centre de sécurité sociale et le volet 3 à leur responsable de la crèche familiale.

La prise en charge par la Ville de Paris est liée au temps de travail déjà effectué. Pendant l'arrêt, le versement des indemnités d'entretien et de nourriture est suspendu.

TEMPS DE TRAVAIL	PLEIN TRAITEMENT VERSÉ PAR LA VILLE	DEMI-TRAITEMENT VERSÉ PAR LA VILLE	INDEMNITÉS JOURNALIÈRES VERSÉES PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE
moins de 4 mois	pas de traitement		prise en charge immédiate
entre 4 mois et 2 ans	1 mois	1 mois	prise en charge après 2 mois
entre 2 mois et 3 ans	2 mois	2 mois	prise en charge après 4 mois
après 3 ans	3 mois	3 mois	prise en charge après 6 mois

ACCIDENT DE TRAVAIL

L'accident de travail doit répondre à 3 critères :

- le lieu d'accident doit être en lien avec l'activité
- l'heure de l'accident doit être en rapport avec les horaires de travail
- l'activité exercée au moment de l'accident

Lorsqu'un accident a lieu, l'agente doit prévenir sa responsable. La supérieure hiérarchique remet alors à l'agente une attestation de prise en charge (imprimé S6201) qui permet de consulter sans avance de frais un médecin. La responsable remplit une déclaration (imprimé S6200g) puis l'envoie à la caisse d'assurance maladie.

La prise en charge de la rémunération assurée par la Ville de Paris est liée au temps de travail déjà effectué. Pendant l'arrêt le versement des indemnités d'entretien et de nourriture est suspendu.

TEMPS DE TRAVAIL	PLEIN TRAITEMENT VERSÉ PAR LA VILLE	INDEMNITÉS JOURNALIÈRES VERSÉES PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE
dès l'entrée en fonction	1 mois	prise en charge après 1 mois
entre 1 an et 3 ans de service	2 mois	prise en charge après 2 mois
après 3 ans de service	3 mois	prise en charge après 3 mois

RÉMUNÉRATION

Le salaire des assistantes maternelles est mensualisé sur une base forfaitaire de 22 jours. Il est composé d'une rémunération principale, des indemnités JRTT, des indemnités de nourriture et d'entretien.

	1 ENFANT	2 ENFANTS	3 ENFANTS
rémunération principale code MH1	909 € nombre de jours (22) X taux journalier	1 819 €	2 728 €
indemnité JRTT code M14	116 €	116 €	116 €
indemnité de nourriture code MIN	5,67 €/jour/ enfant	5,67 €/jour/ enfant	5,67 €/jour/ enfant
indemnité d'entretien code MIE	4,92 €/jour/ enfant	4,92 €/jour/ enfant	4,92 €/jour/ enfant
prime petite enfance	187 €	187 €	187 €
remboursement carte navigo	61,05 €	61,05 €	61,05 €

La rémunération est maintenue sur la base de 22 jours pendant 3 mois en l'absence d'enfant.

L'indemnité compensatrice de JRTT est minorée proportionnellement au nombre de jours d'absence.

La prime annuelle d'ancienneté est donnée après une durée effective de service d'au moins 36 mois dans une crèche familiale de la ville de Paris.

L'EXTENSION D'AGRÉMENT

La demande se fait par l'assistante maternelle auprès du BPMI après en avoir informé sa responsable. La validation se fait par la PMI après avoir demandé l'avis motivé de la responsable de la crèche familiale. Le SRH modifie alors le contrat. En cas de refus, l'assistante maternelle peut faire un recours gracieux auprès du BPMI.

FORMATION

Les assistantes maternelles peuvent bénéficier de formations sur leur temps de travail. Elles peuvent faire une demande de formation via Intraparis (FMCR) entre juillet et octobre. Cette demande doit être validée par leur responsable.

DURÉE DU CONGÉ	DÉLAI DE DEMANDE	DÉLAI DE L'ACCORD
1 ou 2 jours	au plus tard 48 h avant le congé	au plus tard 48 h avant le congé
3 jours ou plus	au plus tard 6 semaines avant le congé	au plus tard 1 mois avant le congé
juillet et/ou août	1^{er} mars	15 mars

CA ET RTT

Les assistantes maternelles à temps plein ont 25 jours de CA à prendre entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année. Elles peuvent également bénéficier des 2 jours de fractionnement si elles posent 8 CA du 1^{er} janvier au 30 avril et/ou du 1^{er} novembre au 31 décembre.

A temps plein, les assistantes maternelles génèrent 22 JRTT. Ils ne peuvent être pris qu'après avoir été générés. Ils peuvent être posés jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Les jours d'arrêts maladies ou d'accident de travail ne permettent pas de générer des RTT.

Les assistantes maternelles sont indemnisées de 12 jours de JRTT, le versement est mensuel (soit 1 JRTT par mois).

La demande de congés se fait sur chronotime. Les délais de demande et d'accord sont différents en fonction de la durée et de la période du congé.

Les Revendications du SUPAP FSU :

- *que la livraison du lait et des couches soit faite au domicile des assistantes maternelles;*
- *augmentation des indemnités de nourriture et d'entretien proportionnelle à l'inflation.*





Les différents types de formation

Il existe plusieurs types de formations pour les agentes de la DFPE :

des formations **lors de la prise de poste** (formation socle), des formations **continues** que l'on retrouve sur les catalogues DFPE, DRH ou hors catalogue, des formations **pour évoluer professionnellement**.

LES FORMATIONS DONNÉES LORS DE LA PRISE DE POSTE

Elles sont automatiques et ne nécessitent pas de demande de la part de l'agente.

LES FORMATIONS CONTINUES

Elles nécessitent une demande dans FMCR de juin à septembre. Elles peuvent être soit spécifiques petite enfance ou soit DRH. Chaque agente peut s'inscrire sur 3 formations maximum par an. Ces formations sont validées par la N+1. Il existe également des plateformes d'apprentissage, « idealco » et « ville@app ».

LES FORMATIONS POUR ÉVOLUER PROFESSIONNELLEMENT LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES AU SEIN DE SON MÉTIER OU DE SA FILIÈRE

Sept évolutions professionnelles sont possibles à la DFPE, elles permettent d'obtenir le CAP AEPE, le CAFERIUS, le diplôme d'auxiliaire de puériculture, d'éducatrice de jeunes enfants, d'infirmière, de puéricultrice ou de cadre de santé.

DEVENIR AEPE

DURÉE	PUBLIC	CONDITIONS	MODALITÉS DE SÉLECTION	PÉRIODE D'INSCRIPTION	ACCÈS	ENGAGEMENT
scolarité sur 2 ans	ATEPE	être fonctionnaire titulaire à l'entrée en scolarité	test de positionnement	mai	formation	3 fois la durée de la scolarité, 5 ans max

DEVENIR AP

DURÉE	PUBLIC	CONDITIONS	MODALITÉS DE SÉLECTION	PÉRIODE D'INSCRIPTION	ACCÈS	ENGAGEMENT
scolarité sur 10 mois	AEPE	être fonctionnaire titulaire à l'entrée en scolarité	sur dossier	décembre	formation	3 fois la durée de la scolarité, 5 ans max
scolarité sur 10 mois	ATEPE	être fonctionnaire titulaire à l'entrée en scolarité	• épreuve d'admissibilité écrite • épreuve d'admission orale	décembre	préparation au concours 6 mois	3 fois la durée de la scolarité, 5 ans max
VAE 24 à 35 h sur 10 à 18 mois	ATEPE Assistante maternelle	avoir une expérience auprès des enfants d'au moins 1 an	test de positionnement	septembre	ateliers	

DEVENIR EJE

DURÉE	PUBLIC	CONDITIONS	MODALITÉS DE SÉLECTION	PÉRIODE D'INSCRIPTION	ACCÈS	ENGAGEMENT
scolarité EJE voie directe 3 ans ou scolarité EJE en maintien dans l'emploi 3 ans en alternance	Toutes les agentes de la Ville de Paris	- être fonctionnaire titulaire à l'entrée en scolarité - être titulaire du BAC ou du DAEU ou du diplôme d'AP ou du CAP petite enfance	- épreuve d'admissibilité écrite - épreuve d'admission orale	février	formation	3 fois la durée de la scolarité, 5 ans max
VAE 24 à 35 h sur 10 à 18 mois	AP titulaire Assistante maternelle	avoir une expérience auprès des enfants d'au moins 1 an	test de positionnement	juin	ateliers	

CAFERUIS (Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement et de Responsable d'Unité d'Intervention Sociale)

DURÉE	PUBLIC	CONDITIONS	MODALITÉS DE SÉLECTION	PÉRIODE D'INSCRIPTION	ACCÈS	ENGAGEMENT
scolarité 18 mois	EJE Assistante service social	être fonctionnaire titulaire à l'entrée en scolarité	sur dossier épreuve d'admission orale	novembre	formation	3 fois la durée de la scolarité, 5 ans max
VAE 24 à 35 h sur 10 à 18 mois	EJE Assistante service social	- être fonctionnaire titulaire - justifier d'une activité salariée ou bénévole en rapport direct avec le diplôme de 1 607 h	test de positionnement	juin	ateliers	

DEVENIR INFIRMIÈRE

DURÉE	PUBLIC	CONDITIONS	MODALITÉS DE SÉLECTION	PÉRIODE D'INSCRIPTION	ACCÈS	ENGAGEMENT
scolarité 3 ans	Toutes les agentes de la Ville de Paris	- être fonctionnaire titulaire à l'entrée en scolarité - être titulaire du BAC ou du DAEU ou avoir une expérience pro supérieure ou égale à 3 ans	- épreuve d'admissibilité écrite - épreuve d'admission orale	février	formation	3 fois la durée de la scolarité, 5 ans max

DEVENIR PUÉRICULTRICE

DURÉE	PUBLIC	CONDITIONS	MODALITÉS DE SÉLECTION	PÉRIODE D'INSCRIPTION	ACCÈS	ENGAGEMENT
scolarité 12 mois	infirmière	être fonctionnaire titulaire	- épreuve d'admissibilité écrite - épreuve d'admission orale	février	formation	3 fois la durée de la scolarité, 5 ans max

DEVENIR CADRE DE SANTÉ						
DURÉE	PUBLIC	CONDITIONS	MODALITÉS DE SÉLECTION	PÉRIODE D'INSCRIPTION	ACCÈS	ENGAGEMENT
scolarité 10 mois	puéricultrice ou infirmière	• être fonctionnaire titulaire • avoir 3 ans de service effectifs à temps plein	• épreuve d'admissibilité écrite • épreuve d'admission orale	mai	prépa au concours d'entrée	3 fois la durée de la scolarité, 5 ans max

LES ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES POUR CHANGER DE MÉTIER

CPF (compte personnel de formation)

Le CPF permet à l'agent(e) de s'absenter sur son temps de travail et de bénéficier d'un financement ou d'un co-financement de la Ville de Paris pour suivre une ou plusieurs formations en vue d'une évolution professionnelle.

Alimentation du compte et financement :

	NOMBRE D'HEURES COTISÉES PAR AN	NOMBRE D'HEURES LIMITES DU COMPTEUR	FINANCEMENT PAR PROJET TOUS LES 5 ANS
CAS GÉNÉRAL	25 h / AN	150 h	2500 €
AGENTE AYANT UN DIPLÔME INFÉRIEUR AU NIVEAU BEP/CAP	50 h / AN	400 h	7500 €
en supplément pour les PUBLICS PRIORITAIRES*		550 h	

Pendant les formations les agentes restent en position d'activité, cette position n'a pas d'incidence sur la rémunération. Le CPF peut être complété par un Congé de Transition Professionnelle (CTP) ou par un Congé de Formation Professionnelle (CFP). La demande se fait via un formulaire sur FMCR 2 mois avant le début de la formation.

CFP (congé de formation professionnelle)

Le CFP est un dispositif qui permet de s'absenter pour suivre une ou plusieurs formations d'ordre professionnelles ou personnelles. Les frais de formation ne sont pas pris en charge dans le cadre de ce congé.

Conditions d'obtentions :

STATUT	TEMPS DE SERVICE
fonctionnaire	3 ans de fonction publique
contractuelle	36 mois de service effectif dont 12 mois à la Ville de Paris

Durée, indemnité et engagement :

	DURÉE MAXIMUM DANS LA CARRIÈRE	INDEMNISATION	ENGAGEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE
CAS GÉNÉRAL	3 ans	85 % du traitement brut et de l'indice de résidence pendant 12 mois	3 fois la période des indemnités
AGENTE AYANT UN DIPLÔME INFÉRIEUR AU NIVEAU BEP/CAP ET AGENTE AYANT DES RISQUES D'USURE PROFESSIONNELLE*	5 ans	100 % du traitement brut et de l'indice de résidence pendant 12 mois 85 % du traitement brut et de l'indice de résidence du 13 ^e mois du 24 ^e mois	3 fois la période des indemnités

* Public prioritaire et/ou à risques d'usure professionnelle : ATEPE, AEPE, AP, EJE, Puéricultrice

La demande se fait via un formulaire sur FMCR 2 mois avant le début de la formation.



Les revendications du SUPAP-FSU :

- Le SUPAP-FSU demande que les agentes de la DFPE soient formées sur les logiciels informatiques dès leur arrivée à la Ville car les métiers de la petite enfance usent et obligent de nombreuses agentes à se reconvertir. Des formations régulières en bureautique permettraient de faciliter les reconversions.
- Le SUPAP-FSU demande également que la Ville de Paris accepte toutes les demandes de financement dès lors qu'une agente aurait réussi un concours d'entrée dans une école.

Que faire en cas de refus répétés de formation ?

La CAP (Commission Administrative Paritaire) pour les titulaires et la CCP (Commission Consultative Paritaire) pour les contractuelles, sont des instances consultatives examinant essentiellement les situations individuelles défavorables aux agentes, à la demande de l'administration ou des agentes.

En cas de refus répété d'accès à une formation, les agentes ont le droit de demander la convocation de la CAP (ou de la CCP).

En pratique, l'agente envoie un mail au service ressources humaines (SRH) de sa direction, à l'attention de la présidente de la CAP de sa catégorie (A, B ou C) ou CCP, expliquant le motif de sa demande. Si un accord amiable n'est pas trouvé, la CAP (ou la CCP) doit être convoquée, mail à : DRH-CAP-CCP@paris.fr

Dans cette situation, contactez-nous !



Le centre Formation des apprenties “petite enfance”

En octobre 2025, la DFPE a ouvert un Institut de Formation des auxiliaires de puériculture par voie d'apprentissage avec une capacité d'accueil de 18 apprenties pour la première année et 36 l'année suivante.

La scolarité dure 10 à 14 mois, elle s'articule sur deux périodes, une période théorique clinique (cours et stage) et une autre période d'apprentissage dans les établissements de la Petite Enfance de la Ville de Paris. En effet, les apprenties effectuent leur apprentissage au sein d'une structure de la Ville de Paris avec une maître d'apprentissage attitrée. Les stages « crèche » ont lieu dans les structures de la Ville. Une coordinatrice de stages s'attache à organiser ces périodes.

Les apprenties sont âgées de 17 à 29 ans. Cette limite d'âge n'est pas valable pour les personnes porteurs d'handicap.

Le CFA « Paris Petite Enfance » est situé dans les locaux de l'Ecole des Métiers au 20 rue Paul Meurice dans le 20ème. L'adresse mail est la suivante : cfapetiteenfance@paris.fr

A l'issue de la formation et de l'apprentissage, les apprenties sont censées être recrutées plus facilement que les autres candidates titulaires du diplôme d'Etat.

Ce dispositif est une réponse à la crise de recrutement. La Ville de Paris espère attirer et fidéliser des auxiliaires de puériculture.

Les revendications du SUPAP-FSU

■ La législation interdit aux contractuelles et apprenties l'obtention de la prime d'installation. Le SUPAP FSU revendique qu'une prime équivalente à cette prime soit octroyée à la titularisation de ces agentes.

■ Avec la loi Norma (FAQ N°3) les apprenties peuvent être comptées dans les ratios si elles ont un diplôme ou certification du 1° et 2° de l'article R2324-42 du Code de la Santé Publique. Le SUPAP FSU revendique le fait que les apprenties ne comptent pas dans les ratios de sécurité.





La fiche de paie

Les agentes de la Ville de Paris relèvent de la fonction publique territoriale, leur rémunération est donc fondée sur les dispositions législatives et réglementaires.

Cette rémunération comprend, le traitement indiciaire, les indemnités et primes, les cotisations salariales et les cotisations patronales.

LES ÉLÉMENTS OBLIGATOIRES

CODE 100 TRAITEMENT BUDGET : Traitement Budgétaire.

Il est calculé en multipliant son indice majoré par la valeur du point d'indice de la fonction publique 4,923.

CODE 181 IND. RESIDENCE : indemnité de résidence.

Elle représente 3% du traitement budgétaire.

CODE 558 TRANSF PRIME/POINT : depuis PPCR les agentes ont bénéficié d'une augmentation de traitement budgétaire par l'ajout de points d'indice et d'une diminution d'un montant équivalent des primes.

LES AUTRES ÉLÉMENTS POSSIBLES

CODE 116 TRAIT BUDG NBI : nouvelle Bonification Indiciaire.

Elle est soit de 10 points (49,23€ brut) pour les agentes travaillant dans un quartier Prioritaire de la Politique de la Ville, soit de 20 points (98,46€ brut) pour les maîtres d'apprentissage. Les NBI ne se cumulent pas, l'agente reçoit la plus forte.

CODE 737 RMBRST TRANSPORT : le remboursement de transport.

Il est de 75% et soumis à la production d'un justificatif. Le remboursement maximum est de 101,75€/mois.

CODE 191 SUPP FAMILIAL : supplément familial.

Il est versé aux agentes ayant au moins un enfant à charge de moins de 20 ans. (exemple : pour une agente ayant un indice brut inférieur à 524, montant minimum : 1 enfant = 2,29€ brut, 2 enfants = 77,71€ brut, 3 enfants = 194,03€ brut et de 138,66€ par enfant supplémentaire). Une demande doit être renouvelée chaque année.

CODE 56B COTIS PREVOYANCE : c'est la participation de l'agente ayant souscrit au dispositif de couverture prévoyance.

CODE 56D ALLOC PREVOYANCE : allocation prévoyance.

C'est la prise en charge par la Ville d'une partie de la cotisation à la prévoyance.

LES PRIMES

CODE IFM IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise. Elle augmente tout au long de la carrière (ne peut pas être diminuée) en fonction de taux directeurs décidés annuellement par la Ville.. Il est indépendant du CIA versé en décembre.

Son montant d'entrée de corps (en début de carrière) est :

- ATEPE et APE : 200,83€ brut/mois
- APS : 335,83€ brut/mois
- EJE, infirmières, puéricultrices, sage-femmes et cadres de santé : 475€ brut/mois

CODE I37 IFS PETITE ENF PF : prime spécifique petite enfance.

CODE I38 IFS PETITE ENF PV : prime d'assiduité pour les catégories B et C (seulement en décembre).

CODE I54 IFS TEMPORAIRE (seulement en décembre).

CODE I33 IFS REMPL SPECIF EV

CIA COMPL IND ANNUEL EV : Complément Indemnitaire Annuel versé une fois par an, en décembre. C'est une prime à l'appréciation de l'administration, donc une prime au mérite.

L'IFSE et le CIA sont attribuées en fonction :

- de la manière de servir et de l'implication de l'agente,
- de la charge de travail,
- du montant des primes de l'année précédente, l'IFSE ne peut pas diminuer,
- de la situation administrative de l'agente, temps de présence, changement de grade.

Tableaux des montants minimum et maximum des primes par corps

AP				
IFSE minimum	IFSE maximum	I37 IFS petite enfance	I63 IFS attract pe CAF	plafond CIA
4 030 €/an	12 150 €/an	681 €/an	1 990 € brut/an	1 350 €
335 €/mois	1 012 €/mois	56 €/mois	165 €/mois	en décembre

ATEPE/APE				
IFSE minimum	IFSE maximum	I37 IFS petite enfance	I63 IFS attract pe CAF	plafond CIA
2 410 €/an	12 150 €/an	670 €/an	1 990 € brut/an	1 350 €
200 €/mois	1 012 €/mois	55 €/mois	165 €/mois	en décembre

EJE				
IFSE minimum	IFSE maximum	I37 IFS petite enfance	I63 IFS attract pe CAF	plafond CIA
5 700 €/an	20 485 €/an	X	intégré dans l'IFSE	3 615 €
475 €/mois	1 707 €/mois	X	X	en décembre

INFIRMIÈRE / PUÉRICULTRICE				
IFSE minimum	IFSE maximum	I37 IFS petite enfance	I63 IFS attract pe CAF	plafond CIA
5 700 €/an	20 485 €/an	X	intégré dans l'IFSE	3 615 €
474 €/mois	1 707 €/mois	X	X	en décembre

CADRE DE SANTÉ				
IFSE minimum	IFSE maximum	I37 IFS petite enfance	I63 IFS attract pe CAF	plafond CIA
5 700 €/an	27 540 €/an	X	intégré dans l'IFSE	4 860 €
475 €/mois	2 295 €/mois	X	X	en décembre

VILLE DE PARIS
83 RUE DES AMANDIERS
75020 PARIS
SIRET: 21750001609606 APE: 8891A
URSSAF: 075 COIIS: 116000742217500016

COMPTE UGD SERVICE V35791 SCD VIL MATRICULE 8
DATE EMISSION 20/06/2025 MOIS DE DATE Juin 2025

BULLETIN DE PAIE

NOM PRENOM
ADRESSE

1 N°
2 N° IMMATRICULATION CNRACL
3 GRADE EMPLOI AUX. PUER .CLS
4 SPECIALITE
5 STATUT B TITULAIRE ECHELLE R7 ECHOLON 3
6 MODE DE PAIEMENT VIREMENT BANCAIRE
7 COMPTE BANCAIRE
8 VALEUR DU POINT 59,07340 INDICE BRUT 464 INDICE MAJORÉ 411 TAUX DE RESIDENCE 3,00 % TEMPS DE TRAVAIL 100,00% MONTRE D'HEURES 151,67 ENFANTS A CHARGE 2
9 CODES CORRESPONDANT GESTIONNAIRE DFFE UGD - NOM UGD Téléphone
10 SERVICE CODE RUBRIQUES DATE D'ORIGINE N°RE OU BASE TAUX SALARIAL TAUX PATRONAL MONT PATRONAL MONT AGENT
11 V35791 100 TRAITEMENT BUDGET 2023,26
V35791 116 TRAIT. BUDGET. NBI -2,46
V35791 116 TRAIT. BUDGET. NBI 49,23
V35791 165 RET.A.N REM.TB RA 25/05 -101,16
V35791 168 RET.A.N REM.IR RA 25/05 -3,11
V35791 181 IND.RESIDENCE 62,17
V35791 191 SUPP. FAMILIAL 77,72
V35791 IFM IFSE RA 25/05 -28,99
V35791 IFM IFSE 579,73
V35791 737 RMBRST TRANSPORT 61,05
V35791 I37 IFS PETITE ENF PF 64,04
V35791 558 TRANSF PRIME/POINT RA 25/05 1,16
V35791 558 TRANSF PRIME/POINT -23,16
V35791 561 COMPENSATION CSG RA 25/05 -2,19
V35791 561 COMPENSATION CSG 43,75
V35791 56B COTIS PREVOYANCE 2603,21 1,910 -49,72
V35791 56D ALLOC PREVOYANCE 19,00 22,23
V35791 UC1 CSG DEDUCTIBLE TII RA 25/05 -134,36 6,800 9,14
V35791 UC1 CSG DEDUCTIBLE TII 2848,24 6,800 -193,68
V35791 UC2 CSG NON DED TII RA 25/05 -134,36 2,400 3,23
V35791 UC2 CSG NON DED TII 2848,24 2,400 -68,36
V35791 UC3 RDS NON DED TII RA 25/05 -134,36 0,500 0,67
V35791 UC3 RDS NON DED TII 2848,24 0,500 -14,24
V35791 UL1 PS CNRACL TB RA 25/05 -101,16 11,100 11,23
V35791 UL1 PS CNRACL TB 2023,26 11,100 -224,58
V35791 UL3 PS CNRACL NBI RA 25/05 -2,46 11,100 0,27
V35791 UL3 PS CNRACL NBI 49,23 11,100 -5,46
12 NET AVANT PRELEV. 2271,54
13 PRELEVEMENT SOURCE 0,00
14 NET A VERSER 2271,54
15 DERNIER FEUILLET
16 MOIS EN COURS 2739,99 NET IMPOSABLE 2316,68
CUMULS 17234,21 14571,72 0,00 HS OFFICIEL AVANT NATURE NON IMPOSABLE 61,05 2762,22
891,88 17459,79
***** DANS VOTRE INTERET, CONSERVEZ CE BULLETIN SANS LIMITATION DE DURÉE *****

COMPRENDRE SA FICHE DE PAIE

- 1 Libellé de l'entreprise et adresse de l'affectation
- 2 Immatriculation de sécurité sociale et de CNRACL de l'agente
- 3 Grade et spécialité de l'agente
- 4 Statut de l'agente: titulaire ou stagiaire, échelle et échelon
- 5 Mode de paiement
- 6 Renseignements pour le calcul de la rémunération (point d'indice par an, indice brut et majoré, temps de travail...)
- 7 Coordonnées de l'UGD (Unité de Gestion Directe)
- 8 Codes administratifs de l'agente (Matricule=SOI...)
- 9 Libellé de l'agente

- 10 Traitements et indemnités
- 11 Cotisations salariales et patronales
- 12 Revenu net avant prélèvement à la source
- 13 Montant prélevé à la source
- 14 Rémunération mensuelle nette
- 15 Revenu brut imposable
- 16 Revenu net imposable, le montant de la ligne du bas du mois de décembre (cumul net imposable est le montant à reporter sur la déclaration des revenus annuels)

La carrière

GRILLES INDICIAIRES DES AGENTES TECHNIQUES ET DES AGENTES PLACÉES AUPRÈS DES ENFANTS

AGENT PETITE ENFANCE-LOG R1				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	367	366	1an	1 801,71
2	368	367	1an	1 806,63
3	370	368	1an	1 811,55
4	371	369	1an	1 816,48
5	374	370	1an	1 821,40
6	378	371	1an	1 826,32
7	381	372	3 ans	1 831,24
8	387	373	3 ans	1 836,17
9	401	376	3 ans	1 850,94
10	419	377	4 ans	1 855,86
11	432	387		1 905,08

AGENT PETITE ENFANCE-LOG ET AGENT PETITE ENFANCE -AJE PRINCIPAL DE 2ÈME CLASSE R2				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	368	367	1an	1 806,63
2	371	369	1an	1 816,48
3	376	370	1an	1 821,40
4	387	373	1an	1 836,17
5	396	374	1an	1 841,09
6	404	376	1an	1 850,94
7	416	377	2 ans	1 855,86
8	430	385	2 ans	1 895,24
9	446	397	3 ans	1 954,31
10	451	409	3 ans	2 013,38
11	473	417	4 ans	2 052,77
12	486	425		2 092,15

AGENT PETITE ENFANCE-LOG ET AGENT PETITE ENFANCE -AJE PRINCIPAL DE 1ÈRE CLASSE R3				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	388	373	1an	1 836,17
2	397	375	1an	1 846,01
3	412	376	2 ans	1 850,94
4	430	385	2 ans	1 895,24
5	448	398	2 ans	1 959,23
6	460	408	2 ans	2 008,46
7	478	420	3 ans	2 067,53
8	499	435	3 ans	2 141,37
9	525	455	3 ans	2 239,83
10	558	478		2 353,05

GRILLES INDICIAIRES DES AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DE CLASSE NORMALE R6				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	389	373	1an 6 mois	1836,19
2	397	375	1an 6 mois	1846,04
3	416	377	2 ans	1855,88
4	434	388	2 ans	1910,03
5	452	401	2a6m	1974,03
6	468	414	3 ans	2038,03
7	491	429	3 ans	2111,87
8	510	444	3 ans	2185,71
9	535	461	3 ans	2269,4
10	567	485	4 ans	2387,54
11	610	517		2545,07

AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE DE CLASSE SUPÉRIEURE R7				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	433	387	1an 6 mois	1905,08
2	449	399	2 ans	1964,15
3	464	411	2 ans	2023,26
4	484	424	2 ans	2087,22
5	508	442	2 ans	2175,86
6	532	460	2a6m	2264,47
7	568	486	3 ans	2392,47
8	585	499	3 ans	2456,46
9	612	519	3 ans	2554,92
10	638	539	4 ans	2653,33
11	665	560		2756,75

Depuis le 1^{er} juin, 10 échelons sur 11 en C1, 7 en C2, 3 en C3 et 3 échelons au premier grade en B sont en dessous du SMIC !

Le SMIC mensuel est porté à 1867,02€ contre 1823,03€, soit une hausse de 43,99€ brut par mois. Avec cette augmentation du SMIC une indemnité différentielle (prime) doit être versée sur la fiche de paie aux milliers d'agent.es dont le traitement indiciaire est passé sous le minimum légal.

GRILLES INDICIAIRES DES EDUCATRICES DE JEUNES ENFANTS

EDUCATRICE DE JEUNES ENFANTS				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	444	395	2 ans	1944,49
2	461	409	2 ans	2013,41
3	478	420	2 ans	2067,56
4	494	431	2 ans	2121,71
5	512	445	2 ans	2190,63
6	528	457	2 ans	2249,71
7	547	470	2 ans	2313,7
8	570	487	2 ans	2397,39
9	596	507	2 ans	2495,84
10	623	528	2a6m	2599,22
11	655	551	2a6m	2712,45
12	680	571	3 ans	2810,9
13	694	581	3 ans	2860,13
14	714	597		2938,89

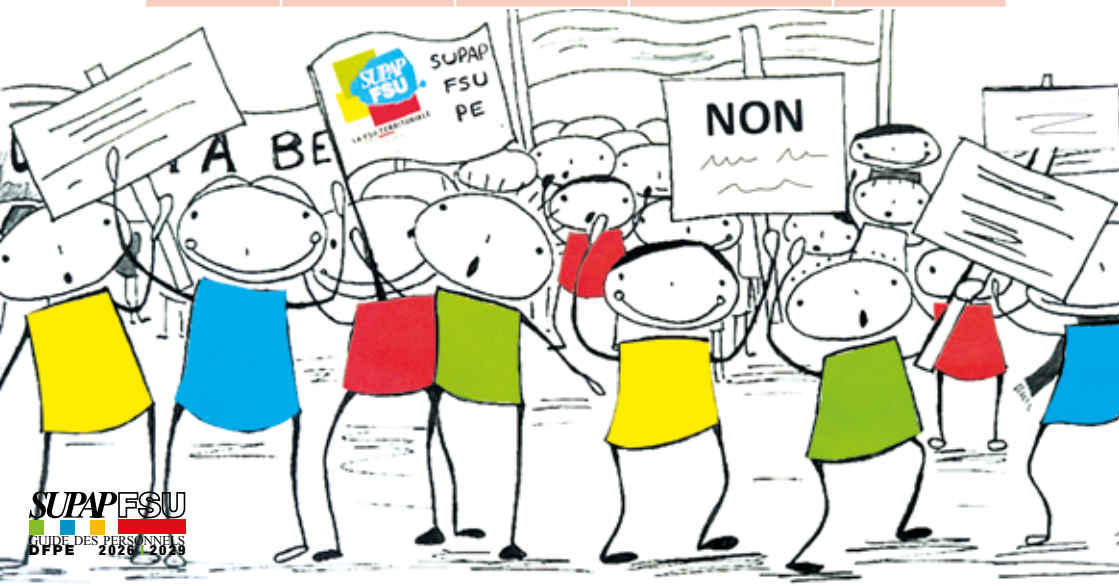
EDUCATRICE DE JEUNES ENFANTS DE CLASSE EXCEPTIONNELLE				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	502	438	1an	2156,17
2	523	453	2 ans	2230,01
3	545	467	2 ans	2298,93
4	565	483	2 ans	2377,7
5	585	502	2 ans	2471,23
6	622	527	2 ans	2594,3
7	653	550	2a6m	2707,52
8	680	571	3 ans	2810,9
9	705	590	3 ans	2904,44
10	732	610	3 ans	3002,89
11	761	632		3111,19



GRILLES INDICIAIRES DES INFIRMIÈRES

INFIRMIÈRE EN SOINS GÉNÉRAUX				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	444	395	1 an	1944,49
2	484	424	1 an 6 mois	2087,25
3	514	447	2 ans	2200,48
4	544	468	2 ans	2303,86
5	576	491	2a6m	2417,08
6	611	518	3 ans	2550
7	653	550	3 ans	2707,52
8	693	580	3 ans	2855,21
9	732	610	4 ans	3002,89
10	778	645	4 ans	3175,19
11	821	678		3337,64

INFIRMIÈRE EN SOINS GÉNÉRAUX HORS CLASSE				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	489	427	1 an 6 mois	2102,02
2	518	450	2 ans	2215,25
3	558	478	2 ans	2353,08
4	595	506	2 ans	2490,92
5	631	534	2 ans	2628,76
6	669	563	2a6m	2771,52
7	709	593	3 ans	2919,2
8	750	624	3 ans	3071,81
9	792	656	4 ans	3229,34
10	836	690	4 ans	3396,71
11	886	727		3578,86



GRILLES INDICIAIRES DES PUÉRICULTRICES

PUÉRICULTRICES				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	489	427	1an 6 mois	2102,02
2	518	450	2 ans	2215,25
3	558	478	2 ans	2353,08
4	595	506	2 ans	2490,92
5	631	534	2 ans	2628,76
6	669	563	2 ans 6 mois	2771,52
7	709	593	3 ans	2919,2
8	750	624	3 ans	3071,81
9	792	656	4 ans	3229,34
10	836	690	4 ans	3396,71
11	886	727		3578,86

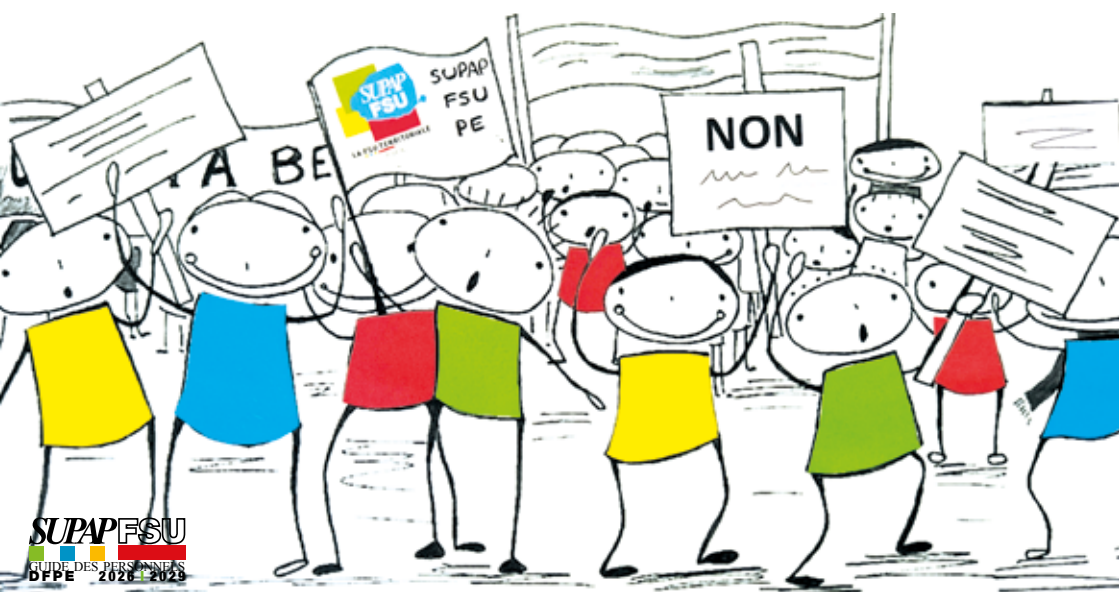
PUÉRICULTRICES HORS CLASSE				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	614	520	2 ans	2559.84
2	663	558	2 ans	2746.91
3	695	582	2ans	2865.05
4	739	615	2 ans 6 mois	3027.5
5	781	648	3 ans	3189.96
6	825	681	3 ans	3352.41
7	868	714	4 ans	3514.86
8	906	743	4 ans	3657.62
9	940	769		3785.61



GRILLES INDICIAIRES DES CADRES DE SANTÉ

CADRE DE SANTÉ				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	541	465	1 an et 6 mois	2 289,09 €
2	577	492	2 ans	2 422,01 €
3	614	520	2 ans	2 559,85 €
4	663	558	2 ans	2 746,91 €
5	695	582	2 ans	2 865,06 €
6	739	615	2 ans et 6 mois	3 027,51 €
7	781	648	3 ans	3 189,96 €
8	825	681	3 ans	3 352,41 €
9	868	714	4 ans	3 514,86 €
10	906	743	4 ans	3 657,63 €
11	940	769		3 785,62 €

CADRE SPÉRIEUR DE SANTÉ				
ÉCHELON	INDICE BRUT	INDICE MAJORÉ	DURÉE DANS L'ÉCHELON	SALAIRE BRUT (€)
1	699	585	2 ans	2 879,83 €
2	744	620	2 ans	3 052,12 €
3	791	655	2 ans	3 224,42 €
4	843	695	2 ans 6 mois	3 421,33 €
5	896	735	2 ans 6 mois	3 618,24 €
6	946	773	3 ans	3 805,31 €
7	995	811	3 ans	3 992,37 €
8	1015	826		4 066,22 €



L'AVANCEMENT

Dans la fonction publique, la carrière des agentes évolue selon deux notions principales : l'échelle et l'échelon.

Chaque corps de métiers a une, deux ou trois échelles. Plus l'échelle est élevée, plus le traitement indiciaire en fin de carrière est important.

Une agente progresse d'échelon en échelon automatiquement au bout d'un certain temps d'ancienneté (voir tableau des grilles indiciaires).

A l'arrivée dans le corps, l'agente est nommée dans un grade.

Exemple : Auxiliaire de puériculture de classe normale R6) et à un échelon de départ (souvent l'échelon 1). A chaque grade correspond une échelle.

Elle peut changer d'échelle par promotion, par examen professionnel (dans nos métiers uniquement certains corps de catégories A) ou par avancement au choix (promue/promouvable).

Une agente promouvable est une agente éligible à un changement d'échelle, car elle a atteint un certain échelon (tableau ci-dessous). Elle est ensuite inscrite sur un tableau d'avancement. Elle peut alors être nommée dans l'échelle d'avancement à un échelon pas forcément supérieur à celui de son ancienne échelle, voire inférieur, mais à un indice supérieur ou au moins égal son indice précédant. C'est l'administration qui détermine pour chaque année le nombre d'agentes à promouvoir par corps parmi les promouvables.

TABLEAU DES CRITÈRES DE PROMOTION PAR GRADE ET PAR CORPS

CONDITIONS DE PROMOTION DE GRADES		
ATEPE ET AEPE	AU CHOIX	R1 À R2 : 6 ^e ÉCHELON + 5 ANS EN CATÉGORIE C OU ÉQUIVALENT
		R2 À R3 : 6 ^e ÉCHELON + 5 ANS EN CATÉGORIE C OU ÉQUIVALENT
AP	AU CHOIX	R6 À R7 : UN AN DANS LE 4 ^e ÉCHELON + 5 ANS EN CATÉGORIE B OU ÉQUIVALENTE
EJE	AU CHOIX	NORMALE À EXCEPTIONNELLE : 5 ^e ÉCHELON + 6 ANS EN CATÉGORIE A OU ÉQUIVALENTE
	EXAMEN	NORMALE À EXCEPTIONNELLE : UN AN DANS LE 3 ^e ÉCHELON + 3 ANS EN CATÉGORIE A OU ÉQUIVALENTE
Infirmière	AU CHOIX	NORMALE À HORS CLASSE : UN AN DANS LE 6 ^e ÉCHELON + 10 ANS EN CATÉGORIE A OU ÉQUIVALENTE
Puéricultrice	AU CHOIX	1,5 ANS DANS LE 4 ^e ÉCHELON + 10 ANS EN CATÉGORIE A OU ÉQUIVALENTE
Cadre de santé	EXAMEN	2 ANS EN CATÉGORIE A OU ÉQUIVALENTE

LA REPRISE DE L'ANCIENNETÉ

L'ancienneté dans le privé est reprise à 50%, celle dans le public en tant que vacataire ou contractuelle à 75%. Les deux dispositifs ne sont pas cumulables. La demande se fait dans l'année après la titularisation pour les catégories C et dans les 6 mois pour les catégories B et A avec un effet rétroactif dès la date de mise en stage.

Exemple : si l'agente est EJE et qu'elle a travaillé 10 ans dans le privé, la Ville de Paris reprend 5 ans. Au lieu d'être positionnée sur l'échelon 1 elle est positionnée sur l'échelon 3.



ALLONS...
POURQUOI
CETTE GRÈVE ?

VOUS VOULEZ
VRAIMENT FAIRE PASSER
VOS DROITS AVANT
MES OBJECTIFS ?



Aïlan
BARIÉ

Le droit de greve à la DFPE

La grève est l'interruption collective et concertée du travail en vue d'appuyer une ou plusieurs revendications concernant la défense ou l'amélioration de la situation professionnelle des agentes (conditions de travail, rémunération...).

A QUOI SERT-ELLE ?

La grève est l'un des moyens des travailleuses pour faire aboutir collectivement leurs revendications. C'est aussi le rappel que chaque agente a une place centrale dans l'activité des services de la Ville de Paris.

QUI PEUT FAIRE GRÈVE ?

Toutes les agentes syndiquées ou non, fonctionnaires, stagiaires, non titulaires de droit public, mais aussi les agentes de droit privé en contrat à durée déterminée ou indéterminée ont le droit de se mettre en grève. Il faut qu'un préavis de grève soit déposé par une organisation syndicale représentative et que le préavis les concerne (services, métiers, catégories professionnelles...).

Un préavis peut soit être déposé au niveau national, soit à la Ville de Paris, soit à la DFPE ou dans un établissement précis.

Le SUPAP-FSU peut déposer un préavis de grève spécifique sur un établissement si les agentes le demandent.

COMMENT FAIRE GRÈVE ?

Il n'existe pas de délai de prévenance pour se déclarer gréviste à la DFPE.

Les agentes peuvent faire grève en journée entière, en demi-journée ou en heures (1 h, 2 h, 3 h...) ; A la DFPE il faut que ça soit à la première prise de service de la journée car le fait de se mettre en grève n'importe quand dans la journée pourrait mettre en danger les enfants du fait de ne plus être dans les ratios de sécurité.

RÉCAPITULATIF DES HORAIRES DE DÉBUT DE SERVICE SI VOUS FAITES UNE DEMI-JOURNÉE DE GRÈVE

HORAIRE INITIAL	HEURE AU VESTIAIRE	HEURE EN SECTION
7H55	12H46	12H51
8H25	13H16	13H21
8H55	13H46	13H51
9H13	14H04	14H09
9H53	14H44	14H49

QUELS EFFETS SUR LA RÉMUNÉRATION, L'AVANCEMENT ET LA RETRAITE ?

La grève a pour conséquence financière une retenue sur le traitement budgétaire et les primes car elle entraîne une absence de service fait. La retenue opérée sur le traitement correspond à une conséquence comptable obligatoire et non à une sanction.

La retenue sur salaire est proportionnelle à la durée de la grève, une journée de grève équivaut à une retenue de 1/30^e de salaire mensuel et entre 1 h 45 et une demi-journée la retenue est de 1/60^e de la rémunération mensuelle.

Attention depuis l'application de l'arrêt Omont, lorsque l'agente fait grève un vendredi et le lundi consécutif, 4 jours de salaire lui sont retirés (vendredi, samedi, dimanche et lundi).

LES PÉRIODES DE GRÈVE SONT SANS EFFET SUR LES DROITS À L'AVANCEMENT DE GRADE OU D'ÉCHELON

En revanche les cotisations sociales et retraites au titre des heures ou jours de grève ne sont pas versées. Un jour de grève est égal à un jour en moins de cotisation pour la retraite, mais en deçà d'une journée, le système informatique pour le moment ne prend pas en compte de retrait.



Les droits des femmes

LA DFPE UNE DIRECTION MAJORITAIREMENT FÉMININE

Quels sont les droits, utiles au quotidien, à connaître en matière de rémunération, temps de travail, maternité.

REMUNERATION / LES AIDES

- **Supplément familial de traitement** pour les enfants de moins de 20 ans, demande à faire à l'UGD.
- **Allocation de rentrée scolaire.**
- Garde d'enfant, **chèque emploi service (CESU)** demande à faire à l'AGOSPAP.
- **Bourse financière pour payer les vacances ou séjours** en centre de loisirs (4 à 17 ans) demander à l'AGOSPAP.
- **Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap** de moins de 20 ans.
- **Allocation aux parents d'enfants en situation de handicap** poursuivant des études jusqu'à 27 ans.
- **Soutien scolaire** pour le BREVET et le BAC.
- Offre de **séjour en centre de vacances, loisirs proposés par l'AGOSPAP.**
- **Accès gratuit aux équipements sportifs et musées** de la Ville de Paris.

TEMPS DE TRAVAIL / ENFANT ET VIE DE FAMILLE, DES CONGÉS SPÉCIFIQUES

- **TP de droit** pour chaque naissance ou adoption jusqu'aux 3 ans de l'enfant.
- **Facilitation d'horaires pour la rentrée scolaire** sous réserve de nécessité de service à voir avec la responsable.
- **Autorisations d'absences aux agents parents d'élèves** sous réserve de nécessité de service.
- **Autorisations d'absences arbre de Noël** jusqu'à 12 ans.
- **Autorisation d'absence pour garde d'enfant** (enfant malade, rupture de mode de garde, école fermée...) pour les enfants de moins de 16 ans pas de limite d'âge pour les enfants en situation de handicap.
- **Congé mariage et pacte civil (PACS)** 6 jours + délais de route.
- **Congé de présence parentale** pour s'occuper d'un enfant malade, accidenté ou handicapé sur prescription médicale.
- **Don de jours** 90 jours maximum par an par agente pour s'occuper d'un enfants de moins de 20 ans ou d'un proche gravement malade ou handicapé.

MATERNITE ET ADOPTION

- **Congé maternité** à déclarer auprès de l'administration avant la fin du 4^e mois.
- **Congé parental** peut être demandé au moins 1 mois avant qu'il débute et renouvelé pour des périodes de 2 à 6 mois plusieurs fois et ce jusqu'aux 3 ans de l'enfant. Demande à effectuer auprès de l'UGD.
- **Congé d'adoption** demande à effectuer auprès de l'UGD.
- **Congé de paternité** : 25 jours calendaires.

- **Aménagement du poste de travail**, sur avis de la médecine du travail un aménagement de poste ou une affectation temporaire peut-être demandé si le travail n'est pas compatible avec la grossesse.
- **Réduction d'horaire pendant la grossesse**, 1 heure par jour dès le 3^e mois de grossesse, si refus faire appel à la médecine préventive.
- **Examens obligatoires pendant la grossesse** : ces autorisations d'absences sont accordées pour des demi-journées.
- **PMA** : ces autorisations d'absences sont accordées pour des demi-journées sans nécessité de service.
- **Les arrêts maladie pendant la grossesse** : la journée de carence ne s'applique pas dans ce cas-là, mais les 10 % de retenue sur salaire par jour d'arrêt maladie oui.

DISCRIMINATIONS SEXISTES ET SEXUELLES

CE QUE DIT LA LOI : Art L3221-4 du code du travail « *sont considérés comme ayant valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.* »

CE QUE FAIT LA VILLE DE PARIS : Il existe un plan égalité femme/homme à la Ville de Paris depuis 2021 mais sans budget ni objectifs chiffrés.

LE CONSTAT : Le SUPAP-FSU constate encore des écarts importants de rémunérations et notamment de primes. Les pénibilités des métiers à prédominance féminine encore peu reconnues. Des professionnelles en congé maternité pas remplacés. Des violences sexistes et sexuelles sous estimées, peu de prévention, des victimes mal accompagnées et des agresseurs encore trop peu sanctionnés.



Les revendications du SUPAP-FSU :

- **RÉMUNÉRATION** : un plan de rattrapage pour les carrières à prédominance féminine. 100% de promotion dans les corps les plus féminisés ;
- **SANTÉ** :
 - remplacement de toutes les agentes en congé maternité, respect du suivi médical de grossesse des agentes et aménagement du poste de travail,
 - congés menstruels,
 - mise à disposition de protections périodiques dans tous les EAPE,
 - préservation de la confidentialité du parcours PMA ;
- **SÉCURITÉ** : le respect des obligations en matière de sécurité, de prévention et de sanction des violences sexistes et sexuelles ;
- **PÉNIBILITÉS** : la reconnaissance des pénibilités physiques mais aussi psychiques avec l'augmentation de la sujétion au niveau 7 et obtention de la catégorie active.

Les 8 bonnes raisons de se syndiquer

1

Pour ne plus être seule, pour faire partie d'un collectif de collègues

2

Pour développer son esprit critique

3

Pour devenir actrice de son travail

4

Pour donner son avis sur les revendications à défendre ainsi que sur l'activité et l'orientation du syndicat

5

Pour être aidée et accompagnée dans ses démarches administratives et professionnelles

6

Pour être informée sur ses droits, sur l'actualité sociale et l'actualité petite enfance

7

Pour participer à des formations syndicales : les syndiquées bénéficient tous les ans de 12 jours de formation

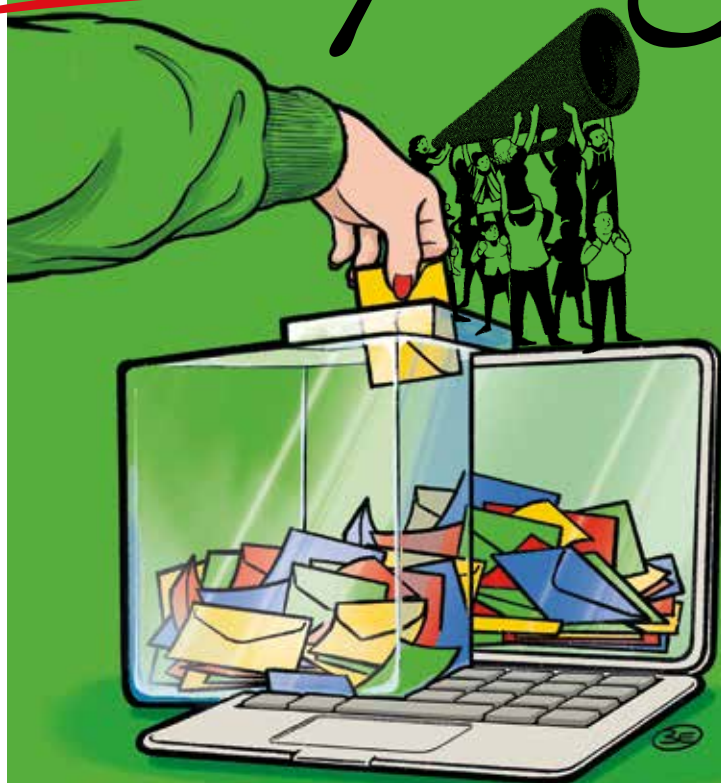
8

Pour être élues ou mandatées par le syndicat pour participer aux diverses instances avec l'administration

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
1700 € → 1800 €	10,20 €	3,40 €
2000 € → 2100 €	12 €	4 €
2300 € → 2400 €	13,80 €	4,60 €
2500 € → 2600 €	15 €	5 €

LA FSU TERRITORIALE

Unies pour agir

Élections professionnelles 2026

Votez

WWW.SUPAP-FSU.COM

LA FSU TERRITORIALE
Paris

VOTE
ÉLECTRONIQUE
DU 3 AU 10
DÉCEMBRE

SYNDICAT UNITAIRE DES PERSONNELS DES ADMINISTRATIONS PARIENNES
50, AVENUE DAUMESNIL 75012 PARIS

Les élections pro du 3 au 10 décembre 2026

QU'EST-CE-QUE C'EST ?

Les élections professionnelles sont essentielles. Elles ont lieu tous les 4 ans et permettent à toutes les agentes (titulaires, stagiaires ou contractuelles), syndiquées ou non d'élire des représentantes du personnel. Ces représentantes siègent en instances (CST, FS-SSCT) et assurent le dialogue social.

Au SUPAP-FSU, les élues et mandatées s'engagent à défendre les droits des agentes et œuvrent pour améliorer les conditions de travail des agentes, tout en défendant un service public de qualité.

POURQUOI VOTER ?

Il est important de participer à ces élections et de bien choisir ses représentantes du personnel. Le taux de participation est un vrai indicateur : plus il y a de participantes, plus les organisations syndicales représentatives sont légitimes.

Voter pour le SUPAP-FSU, c'est donner sa voix à un syndicat progressiste, combatif et de lutte.

LES INSTANCES

Le CST et le FSSS-CT sont des instances consultatives à portée collective. Elles se tiennent 2 à 3 fois par an et sont composées des élues Petite Enfance, de la Direction ainsi que des représentantes du personnel.

Le CST est consulté sur des sujets de budget, de formation, de changement d'organisation des rythmes de travail.

Le FS-SSCT traite des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail des agentes.

Les CAP et CCP sont des instances paritaires qui traitent des situations individuelles des agentes. Les CAP sont destinées aux titulaires et aux stagiaires et les CCP sont destinées aux contractuelles. Elles se réunissent pour statuer sur les fins de stage, les refus de temps partiel, les refus de demande de formation, ...

Choisir des représentantes du personnel combattives et déterminées, c'est garantir une voix forte pour défendre les intérêts des agentes, faire avancer les droits et construire un avenir professionnel plus juste.





Les différents codes chronotime

Groupes d'absence	Code	Libellé
JRTT, CA	1BO	congé bloqué
	1CA	congé annuel
	1CB	congé bonifié
	1CE2	compte épargne temps avant 2006
	1CET	compte épargne temps CET
	1CO	Récup faits exceptionnels
	1DR	délai de route
	1MED	congé de remise de médaille
	1RTT	récupération temps de travail
	1RT2	JRTT hors quota
	RTTI	réduction temps de travail intégrée
maternité, paternité, adoption	3EMO	examen médical obligatoire maternité/PMA
	3NAI	absence naissance/ adoption
Formation	4CCR	concours mairie de Paris
	4BAF	congé form cadres/animateurs
	4FOR	autre formation
	4PC	form pour prépa concours
	4QUA	form pour qualification agent
Evènements familiaux	5AN	arbre de Noël
	5ANP	participation arbre de Noël
	5SCO	liée à la scolarité (réunion)
	5DEC	décès d'un proche
	5EM	congé enfant malade
	5MAR	mariage
	5REL	fête
Absences syndicales	6AS1	congrès syndicaux
	6AS2	autorisation spéciale d'absence
	6AS3	particip organismes paritaires
	6AS4	réunion d'inform syndicale
	6AS5	campagne électorale
	6BVO	participation bureau de vote
	6DS	décharge de service
	6FS	formation syndicale
Autres autorisations d'absences	7ASP	absent sur poste
	7CO	cérémonies officielles
	7CRS	dispense de cours/stage MdP
	7JAS	jury d'assises
	7JUR	jury/surveillance concours
	7MD	mission ou déplacement
	7VM	visite médicale
Divers	9AP	absence provisoire



IMPRIMÉ EN JUIN 2026 PAR ROTOGRAPHIE
2 RUE RICHARD LENOIR, 93100 MONTREUIL
ROTOIMP@WANADOO.FR / 01 48 70 42 21

