

## **Organisation du temps périscolaire**

### **Précisions sur les intervenants potentiels**

#### **Sommaire :**

1. Le recrutement statutaire direct (emploi permanent).....	1
2. L'augmentation du temps de travail d'un poste .....	1
3. Le recrutement par voie contractuelle (emploi non permanent).....	1
4. La mise à disposition de personnel extérieur à la commune (sur emploi permanent ou non permanent) .....	1
5. Inter-communaux (emploi permanent) .....	2
6. Les intercommunalités peuvent intervenir à plusieurs niveaux :.....	2
7. Les autres cadres d'intervention :.....	3
7.1. Auto-entrepreneur et association : .....	3
7.2. Cas des Associations : .....	3
7.3. Les bénévoles : .....	4
7.4. La vacation : recours limité .....	4
7.5. Les formateurs occasionnels .....	4
7.6. Les enseignants .....	4
8. Préconisations générales .....	5

Les communes peuvent faire appel aux intervenants de leur choix pour organiser des activités sur le temps périscolaire. Les critères de recrutement de ces derniers, et notamment le type de qualification requis, sont laissés à leur libre appréciation. Les communes doivent cependant veiller au respect des réglementations et statuts en vigueur.

## **1. Le recrutement statutaire direct (emploi permanent)**

Possibilité de créer des emplois permanents ( temps complets ou non ) et de recruter un fonctionnaire (nomination stagiaire) et / ou par voie de mutation, de détachement ou d'intégration directe.

Les filières concernées :

- ▶ Animation (animateur ou adjoint d'animation)
- ▶ Social (ATSEM)
- ▶ Technique (adjoint technique)

## **2. L'augmentation du temps de travail d'un poste**

Il est possible de fonctionner temporairement avec des heures complémentaires pour ces activités (périodes de « test ») mais pas de manière pérenne.

L'augmentation du temps de travail d'un emploi de + de 10 % à titre pérenne est assimilée à une création de poste. Si vos agents voient leur temps de travail augmenter, créez par délibération, les emplois correspondants à cette nouvelle quotité (saisine CT préalable, délibération correspondante (suppression et création emploi avec nouvelle quotité) et arrêté modifiant le temps de travail de l'agent).

## **3. Le recrutement par voie contractuelle (emploi non permanent)**

Si l'organisation n'est pas pérenne :

- ▶ 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) – (délibération autorisant le recrutement sur emplois non permanents puis CDD article 3-1°).
- ▶ Les communes peuvent également recruter des jeunes dans le cadre d'un emploi d'avenir, mais là aussi de manière temporaire...

## **4. La mise à disposition de personnel extérieur à la commune (sur emploi permanent ou non permanent)**

- ▶ Possibilité de recours au service intérim du CDG29
- ▶ Ou possibilité ouverte aux titulaires ou CDI d'autres structures, avec leur accord et après avis de la CAP (mise à disposition totale ou partielle).  
Dans ce cas, il convient de passer une convention précisant les droits et obligations, les conditions financières et les modalités d'organisation hiérarchique.

## 5. Inter-communaux (emploi permanent)

Agent intercommunal (intervenant dans au moins 2 collectivités) :

- ▶ le nommer stagiaire dans collectivité X et contractuel 1 an dans la collectivité Y (durée stage collectivité X)
- ▶ à la titularisation,
  - **soit augmenter son temps de travail dans la collectivité X** (cumuler le temps des 2 postes dans la limite de 40h) et le mettre à disposition de la collectivité Y (avis CAP) – *NB : le risque est ici porté par la collectivité X si la collectivité Y ne souhaite pas renouveler la mise à disposition ou la rompre*).
  - **soit, la collectivité Y nomme l'agent titulaire pour la durée du 2nd emploi.**

## 6. Les intercommunalités peuvent intervenir à plusieurs niveaux :

### ▶ En l'absence de prise de compétence :

- Mise à disposition de personnels titulaires territoriaux ou CDI auprès des collectivités membres de l'intercommunalité (article 61 loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)

Ou

- Possibilité de mise en place de services communs (article L 5211 -4-2 du CGCT)

### ▶ En cas de transfert de compétences (L5211 -4-2 du CGCT)

Possibilité d'intervention du personnel sur le périmètre intercommunal des communes membres.

## **7. Les autres cadres d'intervention :**

### **7.1. Auto-entrepreneur et association :**

L'URSSAF a transmis aux maires en été 2014, une note d'information sur sa position concernant les intervenants et prestataires extérieurs : en cas de contrôle, requalification de la prestation des intervenants et prestataires extérieurs en contrat de salarié.

Ceci aurait pour conséquence de contraindre la collectivité au versement des charges patronales (environ 45% du montant « de la prestation » versée) avec effet rétroactif.

Les éléments sur lesquels s'appuie l'URSAFF pour considérer que la personne n'est pas en situation d'auto-entrepreneur mais bien salarié (lien de subordination) sont les suivants:

- L'activité délivrée se déroule dans un service organisé par la commune (locaux, absence de choix de « clientèle », horaires, matériel, personnel,...)
- Il existe une dépendance économique et juridique envers la commune (absence d'autonomie, respect de directives, soumission à des contrôles et à des sanctions)
- Il y a absence de risque économique (absence de recherche de « client ») pour le prestataire / l'auto-entrepreneur
- La responsabilité de la part de l'auto-entrepreneur en cas d'accident n'est pas engagée

### **7.2. Cas des Associations :**

Le fait qu'une association facture la prestation de son animateur à la mairie dans le cadre des temps d'activités périscolaire ne pose a priori pas de problème de requalification ; néanmoins il convient de s'assurer ici également à ce qu'aucune relation de salariat (critères cités plus haut) ne puisse être qualifiée entre l'animateur et la mairie, c'est-à-dire que :

- l'animateur soit bien salarié de l'association (= formalités déclaratives effectuées)
- ce soit l'association qui détermine le cadre et les conditions d'activités du salarié (qu'elle garde le pouvoir de donner des directives et de contrôler l'animateur.)
- l'activité de l'animateur ne soit pas seulement liée à ces activités (qu'il exerce également son activité d'animateur dans l'année auprès d'autres publics que ceux des établissements scolaires)

***NB :*** *le recours aux prestataires peut passer par un appel à projet et peut amener la collectivité à mettre en place une procédure de mise en concurrence et de passation de marché public dans les formes requises par le code des marchés publics (seuil notamment) et la signature d'une convention de prestation de service*

### **7.3. Les bénévoles :**

La réglementation n'interdit pas l'intervention de bénévoles. Il convient de s'assurer que les bénévoles soient titulaires d'une assurance responsabilité.

Les collectivités employeurs doivent préalablement prendre contact avec leur assureur et peuvent voir leur responsabilité engagée (jurisprudence du collaborateur occasionnel du service public).

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.

### **7.4. La vacation : recours limité**

Une collectivité peut avoir recours à la vacation pour exécuter un acte déterminé ([modèle de lettre de mission](#)).

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 l'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*). Cette solution n'est donc à envisager que pour des activités ponctuelles.

### **7.5. Les formateurs occasionnels**

Sont considérées comme formateurs occasionnels les personnes salariées qui dispensent de façon occasionnelle des cours dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme de la formation professionnelle continue. Pour bénéficier du calcul des cotisations sur une base forfaitaire, les interventions du formateur ne doivent pas excéder 30 jours civils par an et par organisme.

Pour tout emploi de salarié, vous devez effectuer une Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf, dans les huit jours précédant sa prise de fonction.

[note URSSAF](#)

### **7.6. Les enseignants**

Possibilité de 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 sollicite une 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.

La rémunération versée serait égale au montant des indemnités fixées par le décret n°66-787 du 14 octobre 1966 modifié, fixant le taux de rémunération de travaux supplémentaires effectués par les enseignants des écoles en dehors de leur service normal.

Il revient à la collectivité territoriale de déterminer le montant de la rémunération dans la limite du taux plafond (modèles de [délibération](#) et [d'arrêté individuel de cumul d'activités accessoires](#)).

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

## 8. Préconisations générales

### Rappels :

- ▶ Attention : dans le cadre d'un temps périscolaire « déclaré ALSH », la répartition de vos effectifs s'articule autour de :
  - 50 % d'animateurs diplômés
  - 30 à 50 % de stagiaires BAFA ou équivalent
  - 0 à 20 % sans qualification
- ▶ 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.
  - Enfin, dans tous les cas, et peu importe la qualité de l'intervenant 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

Note établie d'après la fiche question- réponse du CDG35