

SOMMAIRE

ANIMATION

- 1) Les possibilités professionnelles p.2
- 2) Quelques dates p.3
- 3) Aujourd'hui p.4
- 4) L'avenir ? p .8
- 5) Les hiérarchies p . 10
- 6) Les concours p.11
- 7) Les personnels d'animation à la ville de Paris p .12
- 8) Les instances paritaires : C.A.P.,C.T.P.,C.H.S. p.13
- 9) La loi p .15
- 10) Les obligations p.20
- 11) Les fautes p .21
- 12) Les responsabilités – les sanctions p.22
- 13) Les assurances et défenses p .26
- 14) Les droits p .29
- 15) Dernière minute p .30

ANIMATION



1) LES POSSIBILITES PROFESSIONNELLES

La C.G.T. revendique (depuis des années déjà...) l'intégration des animateurs parisiens dans la filière d'animation qui garantirait et définirait l'intégralité de nos diverses missions.

Cette filière prévoit des professionnels à tous les niveaux d'exercice du métier :

- Des animateurs titulaires en catégorie C .
- Des directeurs de centres de loisirs (1 par centre) en catégorie B.
- Des cadres de l'animation en catégorie A .

Cette filière prévoit de même le recrutement ou la mise en formation :

Des animateurs en BAPAAT .
Des directeurs en BEATEP.
Des cadres en DEDPAD (ou équivalent.)
selon la législation actuelle.

En outre, la C.G.T. revendique la catégorie B , pour les BCD / EPL et les animateurs spécialisés de centres de ressources , ainsi que la création d'une spécialité ZEP – ZUS ... en vain , car la Mairie de Paris , refuse d'envisager ces mesures qui stabiliseraient notre métier pour l'avenir.

2) QUELQUES DATES :

Les animateurs des centres de loisirs n'ont accédé à la carrière de fonctionnaire qu'en **1983**. Avant, ils étaient majoritairement vacataires plein temps ou temps partiel, quelques uns étaient contractuels dits « intermittents ».

En **1983** ils sont donc intégrés dans la fonction publique parisienne , dans le cadre des « personnels spéciaux ». Ils deviennent « adjoint d'animation » , en catégorie C, échelle 4. Dans ce cadre , ils ne pouvaient bénéficier des 13 heures supplémentaires actuellement versées à l'ensemble des personnels de catégorie C.

En 1999 , une décision du CSAP (Conseil Supérieur Des Administrations Parisiennes) , les transfèrent dans le corps des « adjoints administratifs option animation »

En 2001, l'application du protocole d'accord de la loi RTT (35 heures) définit le temps de travail des animateurs à 32 heures , correspondant au temps de travail requis auprès des enfants (temps / « présence-enfants ») .

La circulaire « Moisan » complète le dispositif en précisant que 60 heures sont désormais destinées aux réunions : (35 heures pour la CAS , 25 heures pour les centres de loisirs)

6 jours de vacances supplémentaires s'ajoutent aux congés ordinaires (soient $33 + 6 = 39$ jours).

3) AUJOURD'HUI :

Il semble que l'intégration dans la filière administrative pose un certain nombre de problèmes.

Cette filière ne tient pas compte :

a)de la nature très spécifique de nos missions qui ne sont pas réductibles à des missions strictement administratives.

Elle ne permet pas :

- de les distinguer de façon efficiente (que fait exactement un animateur ?, un RPA ?, un directeur ?)

- de définir de façon pertinente et exhaustive les différents types de savoir et de savoir-faire (formes, contenus et formations) qui caractérisent une bonne maîtrise de notre métier, que nous soyons :

-
- Animateurs
- BCD/EPL
- RPA
- Directeurs
- Centres de ressources.

Les « fiches métier » ne nous semblent pas correspondre à une élaboration suffisante de ce nécessaire travail de définition, d'organisation et de hiérarchisation.

b)de la répartition de ces missions dans le temps :

nos horaires et la répartition du temps de travail , si particuliers , si atypiques soient-ils , ne relèvent pas de la « convenance personnelle » , mais bien de la « *nécessité de service* ». Ils se révèlent lourds et contraignants, socialement incommodes. Ils ne constituent pas un « avantage ».

Par ailleurs le calcul de notre temps de travail se trouve faussé , parce que réduit à notre seule « présence – enfants ».

Le métier d'animateur, si il est vraiment pratiqué comme tel , suppose à titre individuel :

. des temps de préparation :

- documentation
- lectures
- analyses/ synthèses
- élaboration de projet , de séquences d'animation
- de bilans

. des temps de mises et de remises en place :

- sur les lieux
- avant et après le fonctionnement des centres.

Or il n'existe actuellement aucune possibilité de comptabiliser ces heures de travail de façon indubitable.

Il découle de cette situation d'importantes distorsions concernant :

- L'évaluation des grades : directeurs, BCD/EPL , toujours en catégorie C .
- Le calcul du montant des primes :

Les seules primes, (outre quelles sont particulièrement dérisoires en terme de montant : 32 euros pour un BCD/EPL, soient deux cinémas, trois glaces, quatre carambars ...**les primes n'auraient-elles de valeur que symbolique ?**) ne correspondent pas à la complexité des missions , ni à leur niveau de responsabilité.

Par comparaison, un adjoint administratif, bénéficie de primes bien supérieures (cf tableau).

**MOYENNES ANNUELLES 2004 DES PRIMES 1 et 2
VILLE DE PARIS
(établies à partir des dépenses constatées sur l'année 2004)**

| Grade | Libellé du grade | Effectif concerné | Moyenne annuelle des primes en suffixe 1 | Moyenne annuelle des primes en suffixe 2 | Moyenne annuelle des primes en suffixe 1 et 2 | Moyenne la plus haute entre directions | | Moyenne la plus basse entre directions | |
|---|-----------------------|-------------------|--|--|---|--|-------------------|--|-------------------|
| | | | | | | Montant | Effectif concerné | Montant | Effectif concerné |
| Personnel administratif | | | | | | | | | |
| 1043 | Adjoint adm ppal 1cl | 489 | 1 687 | 2 092 | 3 779 | 5 246 | 19 | 2 785 | 20 |
| 1044 | Adjoint adm ppal 2cl | 1 018 | 1 554 | 1 720 | 3 274 | 4 955 | 2 | 2 548 | 51 |
| 1048 | Adjoint administratif | 1 957 | 1 322 | 1 166 | 2 489 | 3 642 | 6 | 1 919 | 93 |
| 1057 | Agent adminis. 1 cl | 112 | 1 359 | 1 171 | 2 530 | 4 243 | 2 | 1 772 | 1 |
| 1058 | Agent adminis. 2 cl | 627 | 1 180 | 984 | 2 164 | 3 261 | 5 | 1 646 | |
| 1280 | Agent hors effectif | 34 | 1 145 | 524 | 1 669 | 1 770 | 26 | 1 251 | |
| Sous total Personnel administratif | | 4 237 | 1 399 | 1 374 | 2 773 | | | | |

Cas particulier des personnels administratifs d'animation

| Personnel administratif spécialité Animation | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|------------|--------------|----------|--------------|--|--|--|--|
| 1043 | Adjoint adm ppal 1cl | 89 | 1 634 | - | 1 634 | | | | |
| 1044 | Adjoint adm ppal 2cl | 158 | 1 426 | - | 1 426 | | | | |
| 1048 | Adjoint administratif | 597 | 1 215 | 8 | 1 223 | | | | |
| Sous total Personnel administratif animation | | 844 | 1 298 | 6 | 1 303 | | | | |

- L'accès au paiement des heures supplémentaire nous est fermé.
(puisque nous ne travaillons pas dans le cadre des 35 heures.)

- La notion de « pénibilité » ne peut figurer dans un statut administratif.

Nous sommes des professionnels au service des enfants !

La qualité de notre travail , de nos prestations passent par la reconnaissance objective de notre métier.

(Attention ! il ne s'agit pas pour la CGT- animateurs de mettre en cause la compétence et le sérieux de nos collègues administratifs , ni de les voir « déchus » des droits qui leur reviennent de façon intangible .

Il s'agit de trouver pour le métier d'animateur un cadre de définition légale qui lui corresponde et que les animateurs cessent de se percevoir comme discriminés dans le cadre de la Fonction Publique Parisienne.)

En clair , la DASC0 refuse de donner la définition théorique et pratique , valable institutionnellement de nos missions et de nos temps de travail – ce qui ferait de notre métier un vrai métier .

La CGT souhaite :

- qu' un répertoire des missions soit élaboré.
- que ces missions trouvent leur définition en termes professionnels dans un cadre statutaire,
que ses missions se déploient dans un temps de travail reconsidéré (35 heures).

4) L'AVENIR ?

L'animation : « *vrai – faux métier ?* ».

L'existence d'un métier passe par la sanction des diplômes.

En France , les diplômes (ceux dits « à réglementation nationale ») sont validés par l'Education Nationale.

Que vaut cette reconnaissance ?

Elle fonctionne comme une garantie pour celui qui en dispose.

Un diplôme de cette nature permet l'acquisition :

- d'un ensemble de connaissances préalablement définies et considérées comme indispensables pour exercer la profession.
- la maîtrise du niveau de responsabilité correspondant .
- l'accès à d'éventuelles spécialisations.

Jusqu'à présent les diplômes d'animation (B.A.F.A., B.E.A.T.E.P ,B.P.J.E.P.S.) ne sont pas homologués par l'Education Nationale.

Les tentatives d'homologation du D.E.F.A. , D.E.D.P.A.D., ont échoués ou n'ont pas été généralisées.

Dans l'animation, les diplômes sont validés par le Ministère de la Jeunesse et des Sports.

Ils n'ont pas de portée professionnelle sérieuse (ils changent tout le temps de nom...)

. pas de contenus (corpus de connaissances)

. pas de formes (organisation des savoirs)

. pas de modalités d'acquisition et de sanction clairement définies(organisation d'un cursus, contrôle des connaissances, examens, diplômes.)

Cette facilité , « ce flou », font de l'animation « un monde à part » dans le monde du travail .

Associatif...militantisme...bénévolat...semi-professionnalisme...job d'appoint...

Quelles issues ? Quelles impasses ?

Une clarification s'imposerait.

La question de la vocation des centres de loisirs et autres services post et périscolaires se pose depuis le début des années 70 : (au secours ! les femmes travaillent !) :

- . garderie
- . « garde-fou » social (dernier rempart avec l'Education Nationale contre la violence ?) ou
- . véritables structures socio-éducatives, éducatives et culturelles ?

L'absence de contenus définis, rendus obligatoires et contrôlables font basculer le monde de l'animation dans **une marginalité inquiétante !**

Un recrutement fondé sur la base d'une « bonne volonté supposée, de savoirs aléatoires, et d'une formation peu maîtrisée, relèvera difficilement les défis du siècle.

Cette situation d'éclatement culturel, statutaire est nationale.

Nous en faisons les frais à la Ville de Paris, comme ailleurs, sous une forme qui lui est propre.

Nombre d'animateurs en poste depuis longtemps constatent que le « métier » se défait avant même d'avoir pris corps.

Peut-on encore raisonnablement conseiller aux générations qui arrivent d'embrasser le « *vrai-faux métier* » d'animateur ?

La C.G.T. des animateurs de la Ville de Paris émet des doutes...

5) LES HIERARCHIES :

La fonction Publique Parisienne met en œuvre les décisions prises par les élus parisiens au Conseil de Paris puis dans les différentes directions .

La fonction publique parisienne est organisée hiérarchiquement dans un ordre ascendant (catégories C , B , A). Il s'agit d'une forme de division du travail . Les responsabilités les plus hautes sont imparties à la catégorie A : ce sont les cadres .

Pour les animateurs , il existe deux grades :

la catégorie C : adjoint administratif « option animation » qui regroupe l'ensemble des animateurs , y compris les directeurs , BCD / EPL, animateurs centre de ressources(B.A.F.A. obligatoire pour les animateurs, B.A.F.D. pour les directeurs)

la catégorie B : secrétaire des services extérieurs (B.E.A.T.E.P. obligatoire) créée pour les RAE adjoints (responsable de l'action éducative adjoint) , il s'agit d'une hiérarchie intermédiaire. Aucune passerelle n'existe actuellement entre les catégories B , Secrétaires des Services Extérieurs et les catégories B Secrétaires Administratifs.

La catégorie A n'existe pas pour l'animation à la ville de Paris.

Les chefs de circonscription (catégorie A) appartiennent à la hiérarchie administrative .

Par ailleurs , comme pour tout fonctionnaire parisien, la carrière d'un adjoint administratif option animation ainsi que celle d'un secrétaire des services extérieurs, est gérée par la direction des Ressources Humaines (DRH) .

Les services de la DRH sont structurés de la même façon , en catégorie C,B,A .

6) LES CONCOURS :

Le concours reste une **obligation** pour intégrer la fonction publique en catégorie C échelle 4 – correspondant au grade d'animateur (adjoint administratif « option animation »)

Il n'existe **aucune autre possibilité** pour être titularisé.

Il existe deux sortes de concours :

- **les concours publics de recrutement** : écrit +oral en « interne (avec ancienneté)» ou en « externe(sans ancienneté) ».
- **les concours réservés** qui correspondent à l'application d'une loi votée au plan national et vise « la résorption de la précarité » : accès selon ancienneté + oral .

Le dernier concours « réservé » - *loi Sapin* – a eu lieu en 2006 .

Aucun autre n'est prévu pour le moment .

En catégorie B , SSE , aucun concours n'est organisé faute de postes disponibles. Dès que le nombre de postes vacants sera suffisant , la DASCO pourra envisager l'ouverture d'un concours. Pour se présenter les candidats devront être titulaires d'un BEATEP complet.

7) LES PERSONNELS D'ANIMATION A LA VILLE DE PARIS :

Trois types de personnel sont employés :

- . les titulaires.
- . les contractuels.
- . les vacataires.

Les titulaires sont des fonctionnaires de la ville de Paris.

Les contractuels travaillent , comme leur nom l'indique dans le cadre d'un contrat. Leurs droits et obligations sont comparables à ceux des titulaires (maladie, maternité, accident, vacances...mais aussi missions et responsabilités , temps de travail). Néanmoins , ils ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière (accession à des échelons et donc à des rémunérations supérieures).

A paris , les animateurs sont vacataires dans la plupart des cas.

Que recouvre cette dénomination ?

- un vacataire est employé à la mission (une vacation = une mission)
- le montant de son salaire inclut le paiement des congés et des jours fériés.
- quelle que soit la durée des services accomplis , il n'accumule jamais aucune ancienneté comptabilisable dans son salaire.
- il relève du droit public , mais ne fait pas partie de la fonction publique.
- il ne peut prétendre à aucun droit dans la fonction publique (aide sociale)
- la ville de Paris peut à tout moment renoncer à ses services :
il n'a aucune sécurité d'emploi.
- dans l'animation , à la direction des affaires scolaires , il ne dispose pas d'un contrat de travail de type contrat à durée déterminée (CDD).

Il ne peut bénéficier d'un emploi à temps plein sur la durée d'une année civile :

il ne peut accomplir + de 910 heures.

Aucune dérogation n'est plus possible désormais.

Le recours à des vacataires pour des emplois permanents est illégal.

8) LES INSTANCES PARITAIRES : CAP – CTP – CHS :

Une C.A.P. (Commission Administrative Paritaire) est une instance paritaire : elle réunit en nombre égal des représentants de la Ville de Paris et des représentants des personnels. La C.A.P. est présidée par l' élu chargé des personnels à la ville de Paris (actuellement Monsieur Dagnaud) .

La C.A.P. concerne les salariés de la ville de Paris :

- quel que soit leur corps de métier
- quel que soit leur grade
- s'ils sont titulaires

A quoi servent les C.A.P . ?

A réguler un ensemble de modalités techniques concernant les passages d'échelons de façon à garantir la plus grande équité possible entre tous les personnels.

A faciliter les changements de position statutaire : temps partiel , détachement , disponibilité , reclassement , démission .

A régler les différends qui vous opposent à l'administration (chef de C.A.S. , R.A.E.) concernant l'attribution des notes , leur révision ou le contenu des rapports professionnels ou disciplinaires , ainsi que les sanctions quand elles ne relèvent pas du Conseil de Discipline.

A répondre aux problèmes afférant aux titularisations : prolongation de stages , refus de titularisation .

EN C.A.P. :

Les représentants des personnels sont élus , lors des élections professionnelles . Dans l'animation, ce sont des adjoints administratifs « option animation » qui se situent à tous les échelons à l'intérieur des échelles 4 et 5 de la catégorie C .

De même pour les catégories B.

Ces représentants élus (syndiqués ou non) sont des militants qui oeuvrent pour une représentation cohérente du métier d'animateur, par un travail de vigilance et de défense des intérêts professionnels ,collectifs et individuels .

En cas de problème dans vos C.A.S. , l' élu C.A.P. est votre représentant légal.

UN C.T.P. (Comité Technique Paritaire) est une instance paritaire : il réunit en nombre égal des représentants de la direction concernée (la Direction des Affaires Scolaires pour les animateurs) , et des représentants des personnels. Le C.T.P. est présidé par un élu (pour la DASCO l' élu chargé des Affaires Scolaires , M. Ferrand) .

Les représentants des personnels sont désignés par les différents syndicats au prorata des résultats obtenus par eux aux commissions paritaires .
Les décisions prises au C.T.P. s'appliquent à des questions plus générales d'organisation et de fonctionnement des services concernés .
Le C.T.P. se trouve donc amené à définir , à modifier , à transformer les différentes modalités de notre travail (règlements de service , introduction de l'informatique dans les centres de loisirs , formations ...).

UN C.H.S. (Comité Hygiène et Sécurité) est une instance paritaire : il comprend en nombre égal des représentants de la direction concernée et des représentants des personnels.

Il est présidé par un élu (pour la DASCO l' élu chargé des Affaires Scolaires M. Ferrand)

De même que pour les C.T.P. , les représentants des personnels sont désignés par les différents syndicats.

Le C.H.S. évalue les risques professionnels auxquels sont soumises les différentes catégories de personnel et propose un programme annuel de prévention.

Il enquête lors d'un accident de travail ou à la déclaration d'une maladie professionnelle. Il élabore des mesures visant à l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail et développe l'information auprès des personnels.

N .B. : Dans toutes les écoles (dans la loge de la gardienne et sous sa responsabilité) il existe un registre d'hygiène et de sécurité.

Vous pouvez y consigner toute information , concernant un défaut d'hygiène ou de sécurité à l'intérieur de l'école.

9) LA LOI

Qu'est-ce que la loi ?

Selon le Petit Robert :

- 1) *règles ou ensemble de règles obligatoires établies par l'autorité souveraine d'une société et sanctionnées par la force publique.*
- 2) *Ensemble de règles juridiques établies par le législateur.*

Pourquoi la loi ?

La loi permet à une société d'exister et de survivre. La loi est omniprésente et régule notre vie , y compris professionnelle. Elle est à la fois protection et sanction.

A l'intérieur d'un centre de loisirs toute action , tout discours , quels qu'ils soient doivent rester conformes à la Loi.

Il ne peut exister de lois , règles , pratiques ou même habitudes qui seraient non conformes à la Loi.

Un centre de loisirs , une C.A.S. ne peuvent constituer des états dans l'Etat , ni des zones de non-droit .

Petits – exemples :

Des animateurs (vacataires , contractuels , titulaires – simples animateurs , RPA , directeurs de centres , RAE adjoints) se plaignent de façon récurrente auprès de notre syndicat d'être fréquemment soumis à des pressions , des chantages , voir des menaces et des harcèlements divers , dans le cadre de leur travail – sans qu'ils puissent par ailleurs en appréhender clairement le motif.

Ces situations engendrent confusion , culpabilité, peur.

Il est temps de préciser certaines réalités :

On ne vit pas dans la peur dans une administration parisienne au XXI ème siècle.

Ces méthodes (pressions, chantages ,menaces, harcèlements) sont interdites par la loi y compris dans le champ plus restreint du monde du travail (public et privé confondus) .

Le monde du travail n'est pas un monde sans lois . Les rapports entre les individus sont régulés par des textes (lois pénales, civiles , administratives).

Nul – quelle que soit sa position ou son absence de position hiérarchique – n'est dispensé de la politesse qui correspond à l'expression du respect des autres dans l'exercice de leurs missions et fonctions.

Nul ne peut s'arroger de position hiérarchique indue .

Une administration n'est pas une chefferie en conséquence on y rencontre pas de « chef ». Une administration est structurée par une organisation hiérarchique (catégories C , B , A)

Par ailleurs tout litige qui perdure (quelle que soit sa nature) doit trouver une expression écrite sous forme de rapport , et être dûment transmis à un niveau hiérarchique supérieur (R.A.E. , chef de C.A.S.).

Aucune convocation sauvage à la C.A.S. ne peut avoir lieu, tenant lieu d'entretien disciplinaire.

Un entretien disciplinaire doit être conforme , il comporte obligatoirement un rapport écrit concernant l'animateur et dont l'animateur doit avoir pris connaissance auparavant.

Le jour et l'heure du rendez-vous doivent parvenir à la personne concernée par **lettre recommandée avec accusé de réception**, dans un délai raisonnable.

L'entretien peut déboucher sur des sanctions de première catégorie : avertissement , blâme (le conseil de discipline relève d'une autre procédure – et concerne des fautes professionnelles graves) .

L'animateur est en droit de se faire assister par une ou des personnes de son choix , y compris un délégué syndical ou un représentant des personnels dans les instances paritaires.

Il n'est pas interdit d'avoir recours à la hiérarchie dite « supérieure » - (chef de bureau , responsable des personnels d'animation à la DASCO , sous-directeur aux affaires scolaires , directeur des affaires scolaires) si un conflit grave ne se résout pas au niveau de la circonscription.

Dans tous les cas , il revient aux personnels concernés de résister et d'exiger des explications écrites claires concernant leur manière de servir .

Ils peuvent les solliciter eux –mêmes par écrit (recommandé avec accusé de réception) auprès d'un supérieur hiérarchique (R.A.E., chef de C.A.S.) .

Les syndicats sont normalement à la disposition des personnes pour les aider à affronter ce type de difficultés.

Vie privée :

La vie privée ne peut faire l'objet d'aucun chantage ni d'aucune pression ;

La vie privée (c'est-à-dire la vie en dehors du temps de travail) est un **espace de liberté individuelle**.

Nul n'est tenu de dévoiler sa vie privée, dans le cadre de sa vie professionnelle.

Toute intrusion ou tentative d'intrusion dans le domaine de la vie privée est illégale. En France la vie personnelle et familiale est protégée par la loi.

Des animateurs nous ont signalé recevoir des appels téléphoniques à leur domicile venant de leur C.A.S., **contre leur gré**. Ils ont le droit de refuser ce type d'appels, (sauf s'il s'agit **d'évènements graves** impliquant la sécurité de leurs collègues et celle des enfants.

En cas de congés de maladie, **une absolue discrétion est requise.**

Nul ne peut divulguer ni chercher à obtenir d'information concernant l'état de santé d'un agent de la Ville de Paris.

Les diagnostics médicaux ne concernent que les médecins.

Un congé de maladie ne peut être remis en cause que par un médecin du Comité Médical de la Ville de Paris.

Un animateur **ne peut être importuné chez lui pendant la durée d'un congé de maladie** par des appels intempestifs de la circonscription ou du directeur d'école.

De même, un agent **ne doit jamais confondre** le terrain de son action et de ses responsabilités professionnelles avec l'espace de sa vie privée.

Si des difficultés d'ordre personnel ou familial apparaissent, des structures d'aide existe à la Ville de Paris pour les personnels titulaires ou contractuels (assistants sociaux, associations diverses.)

Racisme, discrimination , prosélytisme :

Toute forme de racisme ou de discrimination fondé sur la couleur, l'appartenance ethnique, religieuse, politique ou syndicale est interdite par la loi. De même aucune forme de discrimination ne peut être pratiquée concernant les jeunes , les vieux , les femmes, les homosexuels(les) dans les centres de loisirs. En contrepartie, dans le cadre périscolaire, (comme dans le cadre scolaire), **toute forme de prosélytisme est interdite**, quelle soit religieuse, sectaire, politique ou autre.

Syndicalisme :

L'appartenance et l'activité syndicales sont légales à la Ville de Paris (comme dans l'ensemble du monde du travail, aujourd'hui en France et en Europe).

N'importe quel animateur (titulaire, catégorie B ou C , contractuel, vacataire) quelle que soit sa fonction (animateur , RPA , directeur, RAE - adjoint , RAE) a le droit d'être syndiqué.

Le choix doit pouvoir s'exercer librement .Il n'encoure aucune sanction.

Une personne non syndiquée a le droit de consulter un syndicat si elle se trouve en difficulté ou si elle a besoin de renseignements.

Cette démarche est légale.

L'activité syndicale (être militant , délégué syndical) est néanmoins soumise à une réglementation.

Laïcité :

La laïcité est un des principes fondateurs de la société dans laquelle nous vivons. Elle n'empêche ni les appartenances , ni les croyances religieuses. Elle régule leurs pratiques dans un cadre personnel, privé qui garantit le bon fonctionnement de la société civile en rappelant chacun à la tolérance et à la discrétion.

Les problèmes de débordement du domaine religieux dans l'espace public ont conduit à l'adoption d'une loi en 2004.

L'interdiction du port du signe religieux ostensible ne doit pas être considéré comme un interdit, ni même comme un déni religieux mais comme une mesure d'égalité **de tous et de toutes** devant le droit à l'éducation, à la culture , au travail, dans le respect des autres.

Bénévolat :

Nul n'est en mesure de réclamer d'un animateur titulaire, contractuel ou vacataire un travail ou une participation bénévole, quelle qu'en soit la nature . Le bénévolat n'existe pas dans le cadre d'un travail rémunéré , il serait assimilable à un travail gratuit.

En France, le travail gratuit est interdit.

Le bénévolat existe dans des cadres juridiques définis (le monde associatif par exemple) mais doit se pratiquer explicitement en dehors de toute activité rémunérée.

Violence :

A plusieurs reprises il nous a été signalé des cas d'utilisation de la violence directe ou indirecte dans les centres de loisirs.

Le recours à la violence directe (insultes, coups, blessures) ou indirecte (harcèlement, intimidations, chantages, menaces) **est interdit par la loi.**

La violence n'a pas sa place dans les centres de loisirs.

Article 11 (loi du 13 juillet 1983 ; paragraphe 3) : « *La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces , violences, voies de fait, injures, diffamation ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »*

Nul, enfant, personnels ne doit subir quelque forme de violence que ce soit .

Les centres de loisirs sont des lieux de vie dans lesquels se déroulent des activités, des jeux à caractère **éducatifs et culturels**, ce qui est incompatible avec la violence.

Si une personne cherche à établir un rapport de domination violente à l'intérieur d'un centre de loisirs sur des enfants et/ou des personnels (souvent les éléments les plus faibles ou appréciés comme tels : les plus petits , les moins bagarreurs, les filles, les femmes) **un signalement doit être fait** au directeur du centre de loisirs (dans le cadre des centres de loisirs) – au directeur de l'école (dans le cadre péri et post-scolaire). Une mise au point avec l'ensemble des personnels concernés s'impose **immédiatement**.

L'attitude, le langage, la distribution des rôles à l'intérieur du fonctionnement doivent être dûment (re)précisés.

Si les tensions persistent et que les personnels concernés continuent de ressentir leur situation comme dangereuse pour eux-même et/ou pour les enfants , ils doivent le signaler **au Chef de Circonscription** par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de passage à l'acte :

- 1°) Appeler ou faire appeler la police.
- 2°) Consigner ou faire consigner les faits sur le registre d'Hygiène et Sécurité (dans la loge du gardien), sans délai.
- 3°) Exiger de remplir une déclaration d'accident de travail auprès de l'U.G.D.
- 4°) Porter plainte au Commissariat le plus proche.
- 5°) Faire un rapport circonstancié à envoyer avec accusé de réception au Chef de Circonscription.

DANS CE CAS : CONSULTEZ NOUS AU PLUS VITE **(Chaque situation est particulière.)**

Ne prenez aucun risque concernant votre intégrité physique et morale et celle des enfants qui vous sont confiés.

La violence détruit. Elle est inacceptable dans l'exercice de notre métier.

La C.G.T. animateur refuse sa banalisation dans le cadre des activités post et péri scolaires.

10) LES OBLIGATIONS :

Tout agent recruté par la DASCO comme animateur, BCD /EPL , directeur, R.A.E. adjoint est tenu par **un ensemble d'obligations**, dont :

- obligation d'exercice de la fonction :

l'agent a l'obligation d'assurer la totalité des tâches qui lui sont confiées sur la totalité du temps de travail .

- obligation d'obéissance hiérarchique :

(sauf si l'ordre donné est manifestement illégal ou de nature à compromettre gravement un intérêt public).

- obligation de neutralité :

l'agent doit s'abstenir de toute discrimination entre les usagers du fait de considérations politiques, philosophiques, religieuses ou syndicales.

- obligation de probité et de désintéressement :

l'agent ne doit pas tirer un profit pécuniaire personnel de l'exercice de ses fonctions.

- obligation de secret professionnel et de discrétion professionnelle :

l'agent ne doit pas divulguer des informations dont il a connaissance à l'occasion de l'exercice de ses missions.

- obligation de réserve :

l'agent doit exprimer ses opinions avec discrétion.

- obligation de sécurité :

chaque agent doit prendre soin , en fonction de sa formation et selon ses possibilités de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes, de ses omissions au travail.

(Extraits des Dispositions Statutaires relatives aux personnels des Administrations Parisiennes.)

11) LES FAUTES :

Selon le Petit Robert :

Le fait de manquer à ce qu'on doit.

Manquement à la règle morale.

Délit.

Acte ou omission constituant un manquement à une obligation légale ou conventionnelle, dont la loi ordonne la réparation quand il a causé à autrui un dommage matériel, pécuniaire ou moral.

Manquement au devoir (action ou omission) qui peut être érigé en infraction.

Imprudence. Négligence.

Manquement à une règle, à un principe.

Quand se trouve-t-on en faute ?

- retards
- absences injustifiées
- envoi hors délai d'arrêts maladie
- abandon de poste
- inexécution ou exécution partielle du travail.
- situation de conflit entre collègues.
- comportement inadaptés vis à vis du public.
- condamnations pénales.

12) LES RESPONSABILITES - LES SANCTIONS :

Responsable, selon le Petit Robert :

- 1) *Qui doit accepter et subir les conséquences de ses actes , en répondre.*
- 2) *Qui doit (de par la loi) réparer les dommages qu' il a causés par sa faute.*

Un animateur, un directeur sont **directement et individuellement** responsables de ce qui advient pendant la durée de leurs services, en fonction de leurs missions respectives (CLSH , CLE, BCD/EPL, cantines, goûters, études), quelque soit leur statut administratif (titulaire, contractuel, vacataire).

Ils ne peuvent se retrancher derrière la responsabilité d'une tierce personne (autre(s) animateur(s) ,directeur de CLSH, directeur d'école, ASE, ASEM) **sous aucun prétexte**. Si un accident , un incident se produit, ils doivent **pouvoir en rendre compte**.

Ils sont à titre personnel , individuel, **totalemment responsables de l'intégrité physique et morale des enfants qu'ils leur sont confiés**.

Un manquement, une faute avérés peuvent avoir des conséquences : selon la gravité des faits il donne lieu à des sanctions :

- 1) d'ordre professionnel, disciplinaire.
 - a) un vacataire peut être déplacé, renvoyé après rapport circonstancié de ses supérieurs hiérarchiques.
 - b) Un contractuel peut être déféré devant une C.A.P. si la C.A.S. considère que la gravité de la faute dépasse le cadre de ses compétences.
 - c) Un titulaire dans le même cas sera jugé par un Conseil de Discipline.

Pour les Titulaires les sanctions administratives peuvent être lourdes : mises à pied , renvois, radiations .

- 2) d'ordre juridique : responsabilité civile, responsabilité pénale.

Dans ce cas, l'Institution Judiciaire est saisie :

Un tribunal (civil ou pénal, selon la gravité) , représenté par un juge décidera d'une peine et de son application .

3) La responsabilité civile est engagée par quiconque cause de son fait un dommage à autrui. Cette responsabilité peut être engagée lorsque l'auteur se trouve être fonctionnaire et a causé un dommage alors qu'il était dans l'exercice de ses fonctions.

a) responsabilité civile envers les usagers du service public :

Elle est engagée lorsqu'il y a faute personnelle. Il existe deux sortes de fautes :

- faute de service (imputable à l'administration)
- faute personnelle (imputable à l'agent)

La faute personnelle intervient lorsque le fait dommageable commis à l'occasion du service résulte d'un acte qui peut se détacher de la fonction et qui révèle l'individualité de l'agent, ses réactions personnelles, son humeur, sa volonté, de sorte que, un autre agent dans les mêmes conditions, n'aurait pas agi de la même manière.

Au tribunal pénal les fautes peuvent engendrer des peines lourdes :

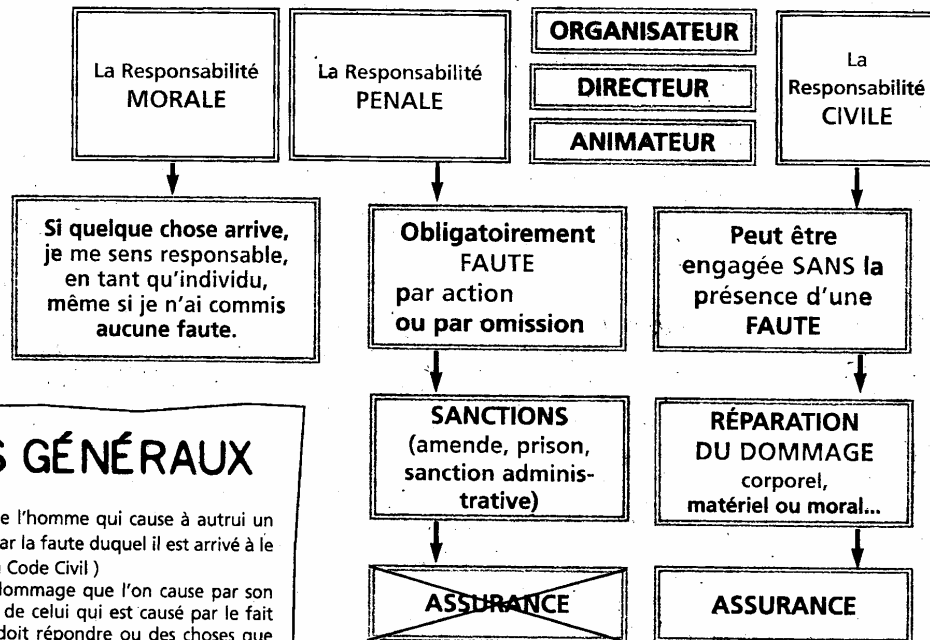
Prison ferme, versement d'indemnités importantes.

Une condamnation au tribunal pénal interdit la poursuite du métier d'animateur.

Quelle différence entre un tribunal civil et un tribunal pénal ?

LA NOTION DE RESPONSABILITÉ

Les responsabilités civile et pénale s'appliquent aux personnes physiques, personnes morales (collectivités publiques, associations, comités d'entreprise). Quant à la responsabilité morale elle s'applique à tous (en principe !) mais elle ne fait l'objet ni de sanction, ni d'assurances !



PRINCIPES GÉNÉRAUX

«Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer». (Article 1382 du Code Civil)

On est responsable du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ou des choses que l'on a sous sa garde». (Article 1384 du Code Civil)

Ex. : En Cvl un enfant, au cours d'une promenade, casse une vitre : le Cvl est responsable.

Ainsi peut être engagée :

- la responsabilité pénale dès lors qu'il y a atteinte aux règles édictées par la société (code pénal ou des dispositions particulières : pour les cvl, art. 9 du décret du 29/1/60)

- et/ou la responsabilité civile, dès lors qu'il y a atteinte aux droits d'une personne. Il y a donc autant de cas d'engagement de responsabilité civile que de situations...

La responsabilité pénale ne peut pas être garantie par une assurance. En revanche, la responsabilité civile peut l'être.

Dans certains cas, la garantie est une obligation. Ex. : pour circuler il faut assurer son véhicule. Attention : directeurs et animateurs restent responsables pénalement de leurs véhicules personnels, si ceux-ci sont utilisés occasionnellement pendant le centre.

Il est obligatoire de contracter une assurance pour garantir :

- a/ la responsabilité civile des organisateurs et celle de toute personne employée par eux ou participant à la direction ou à l'animation des activités,

- b/ les dommages causés par les participants,

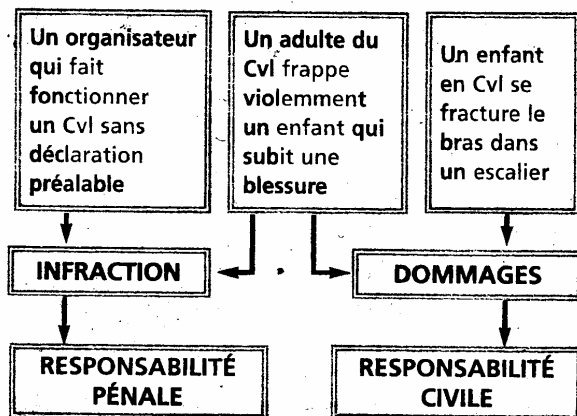
- c/ les risques d'incendie et de dégâts des eaux, ainsi que, le cas échéant :

- d/ les dommages causés par les véhicules utilisés,

- e/ les frais de recherche et de secours en montagne ou à la mer.

(Art. 16 de l'arrêté du 20/05/1975).

EXEMPLES



Quelle différence entre un tribunal civil et un tribunal pénal ?

RESPONSABILITÉS CIVILE ET PÉNALE

La responsabilité pénale peut être recherchée lors d'un accident si une transgression d'une règle impérative (la loi) a pu être décelée, et ce même en dehors de tout préjudice (à noter que, en vertu du nouveau Code civil, la responsabilité pénale des personnes morales - dont les associations - peut-être engagée au même titre que celles des personnes physiques). La responsabilité civile, c'est l'obligation de réparer le préjudice (les dommages corporels, matériels ou moraux...)

Dans le cas d'un accident, il y a matière à responsabilité civile, mais aussi pénale s'il y a eu non respect des règlements, règles de sécurité ou simplement négligences et imprudences. Dans quelques affaires récentes, des animateurs ont été sanctionnés alors que les adolescents n'étaient plus sous leur surveillance directe : on a même reproché aux animateurs de ne pas avoir surveillé les adolescents alors qu'un pique-nique était organisé auprès d'une cascade. On va par conséquent rechercher très loin la responsabilité des organisateurs, la plupart du temps pour trouver des responsables civilement et dédommager les victimes.

Ne peut bien entendu être poursuivi que celui qui a commis la faute ou la négligence. Si l'organisateur ne met pas à disposition du matériel de sécurité par exemple, il peut être poursuivi. Si le directeur organise une baignade dans un endroit dangereux, il sera poursuivi. Si l'animateur prend une initiative malheureuse ou ne surveille pas comme il faudrait une activité, c'est lui qui pourra faire l'objet des poursuites. Il peut même arriver que, dans le partage des responsabilités, intervienne un adolescent, qui, au regard de la loi est doué d'un certain "discernement".



PAS D'ASSURANCES TOUS RISQUES

Lorsqu'il y a un accident grave, les gendarmes sont nécessairement prévenus, ils font un rapport au Procureur de la République qui peut prendre l'initiative des poursuites au nom de l'Etat puisque l'ordre public est troublé. A ce stade les parents n'interviennent pas forcément. Ils pourront se porter partie civile à l'audience pour demander des dommages et intérêts, mais ne sont pas nécessairement à l'initiative des poursuites. Après la garde à vue, si elle a été prononcée, un juge d'instruction peut être désigné pour mener l'enquête. Il entendra le directeur, des animateurs, l'organisateur éventuellement, les parents, les témoins, etc. Si la responsabilité semble engagée, il pourra renvoyer les responsables devant le tribunal correctionnel (juge pénal) où des sanctions (amendes et peines de prison) pourront être prononcées.

Bien entendu les Cvl sont assurés pour les dommages qui relèvent de la respon-

sabilité civile, pas pour la responsabilité pénale. Par ailleurs, les compagnies d'assurances peuvent dégager leur responsabilité pour certains types de faute. S'il n'y a pas de suites pénales à l'affaire, la famille de la victime peut cependant saisir le juge civil pour obtenir réparation. Dans cette hypothèse, le directeur (personne physique) n'est pas inquiété. C'est l'association organisatrice et son assureur qui sont convoqués devant le tribunal. ●

Référence jurisprudence : Ed. tech. nov. 1993, n° 11, p. 8 - Ed. tech. juin 1993, n° 6, p. 9 - Dalloz Sirey, 9 déc. 1993, n° 43, p. 605.

Cf « Anim'Magazine – la revue de l'UFCV supplément au numéro 73/74 – mars-avril 2000

13) LES ASSURANCES ET DEFENSES :

Il existe dans le Droit Français plusieurs types d'assurances :

Deux d'entre elles concernent les animateurs dans l'exercice de leurs missions et fonctions.

1) L'assurance civile :

Elle assure les personnes pour les dommages qu'elles peuvent causer à autrui (involontairement, sans intention de nuire). Il est obligatoire d'être assuré (cette assurance fait généralement partie de l'assurance habitation).

2) L'assurance professionnelle :

Il en existe deux pour le personnel enseignant et les animateurs, et toute personne exerçant une responsabilité pénale auprès d'enfants et d'adolescents :

- « L 'autonome de la Seine »
- « L'autonome de Solidarité Laïque »

Elle n'est pas obligatoire,

Elle ne supprime pas la responsabilité pénale .

Elle ne dégage en aucune façon les personnels d'animation de leur responsabilité.

La Ville de Paris ne **« couvre »** pas les animateurs.

Par exemple si un enfant est blessé ou molesté pendant la durée du centre de loisirs, du CLE, des cantines , des garderies ou études, un juge d'instruction peut procéder à l'inculpation d'animateurs ou de directeurs, s'il considère qu'ils ont failli à leurs obligations, dans le cadre des missions qui leur sont imparties.

L'assurance professionnelle intervient pour :

- fournir un avocat expérimenté,
- payer les honoraires.
- payer les frais de justice.
- aider psychologiquement la personne inculpée.

L'assurance professionnelle intervient également pour :

- litige avec les parents (insultes, incivilités, violences)
- vols.
- pertes.
- casse.

Il n'existe pas d'assurance pour le Pénal.

Au tribunal pénal, face à une inculpation il faut payer un avocat pour assurer sa défense.

La C.G.T. conseille aux animateurs d'adhérer à une assurance professionnelle. Certaines situations peuvent tourner au drame personnel et au cauchemar financier (inculpation grave, honoraires d'avocat, frais de justice).

P.S. Les problèmes de pédophilie :

Dans les centres de loisirs comme à l'école, les accusations , les inculpations pour actes pédophiles ont considérablement augmenté. Elles concernent aussi les femmes, même si c'est en nombre moins important que les hommes.

Elles ne sont pas toutes justifiées, c'est à dire qu'elles ne correspondent pas forcément à la réalité des faits (peur, fantasmes, manipulation, tout peut arriver, malheureusement !).

Pour éviter toute ambiguïté, il convient , même à l'école maternelle , de se tenir à distance des enfants : attention aux gestes par trop familiers ou intimes (baisers, caresses) qui pourraient être interprétés comme dépassant le cadre d'un rapport de type maternel, paternel ou amical.

Autant que possible, prenez des dispositions concrètes qui vous protègent : ne soyez pas seul(es) dans les sanitaires ou à l'installation/lever de la sieste).

Les animateurs /animatrices ne doivent pas changer les enfants.

En cas d'accusation de cette nature, cette obligation ne figurant pas sur le règlement de service, la situation deviendrait difficile à justifier.

Par ailleurs, il existe aussi de vrais problèmes de pédophilie, de suspicion d'actes pédophiles.

Il convient en cas de doute, de prévenir sa hiérarchie par lettre recommandée avec accusé de réception, *sans engager de chasse aux sorcières.*

La discrétion s'impose absolument dans ce cas(par rapport aux collègues, aux familles, à l'Education Nationale, aux autres catégories de personnel).

Pour qu'il y ait inculpation, il faut qu'une plainte soit déposée .

Les plaintes émanent généralement des parents.

Mais aucune **loi du silence**, ne doit être imposée aux directeurs ou aux animateurs par leur hiérarchie, à quelque niveau que ce soit.

Un directeur reste pleinement responsable de tout ce qui peut arriver dans son centre.

C'est à la hiérarchie supérieure de décider si elle donne suite ou non.

14) LES DROITS :

Les congés :

. Vacances :_Ils doivent pouvoir être pris librement par les agents .

Les directions peuvent imposer des limites selon les nécessités de service.

. RTT :_ 6 jours dans l'animation.

. Bonifiés :_ Pour les agents des DOM-TOM et selon certaines conditions:
(lieux de naissance , scolarisation...)

. Maladie .

. Accident de travail : Faire remplir une déclaration d'accident de travail dans les 48 heures.

. Maternité

. Naissance

. Adoption

. Parental

. D'accompagnement d'une personne en fin de vie.
(ascendant, descendant.)

. Mariage.

. Sans traitement.

. Disponibilité .

. Mise à disposition.

. Détachement.

. Formation (il s'agit d'une formation, engagée volontairement par la personne à l'extérieur de la Ville de Paris)

. Retraite : Attention danger ! Ce droit se trouve actuellement menacé, renseignez-vous pour ne pas vous retrouver sans ressources le moment venu !

15) DERNIERE MINUTE .

La réforme de la catégorie C à la ville de Paris.

Cette information s'adresse principalement aux animateurs/trices, titulaires de la D.A.S.C.O.

Des décrets applicables aux trois Fonctions Publiques **sont actuellement en discussion** à la Ville afin de les appliquer et de les transposer.

Les principes statutaires nationaux s'articulent autour de quatre grands axes :

- . La structuration de tous les corps en trois ou quatre grades.
- . La possibilité de recruter sur concours à différents niveaux.
- . La possibilité de recruter sans concours et sans diplômes dans le premier grade de certain corps.
- . Le déroulement de carrière par avancements de grade (basé sur le ratio promu / promouvables).

Dans le cadre de ce dossier la Ville de Paris voudrait créer une échelle 3 pour les animateurs/trices ;

De quoi s'agit-il ?

- D'un recrutement sans concours et sans diplôme.
- Les animateurs/trices qui seraient titularisés sur cette base seraient bloqués/ées au 11 ème échelon sans pouvoir intégrer l'échelle 4. La possibilité d'évolution salariale est très faible dans ce cas.

Nous nous élevons contre cette logique qui dégrade notre métier et nos salaires. Pour la C.G.T., il faut :

- augmenter le nombre de postes au concours à l'échelle 4 .
- ouvrir 2/3 postes en interne.
- proposer des formations aux vacataires et contractuels motivés, leur permettant de préparer le concours (sur le temps de travail et sans perte de salaire).

Dans le cadre plus large de cette réforme **la C.G.T. propose :**

- de modifier notre « titre » pour qu'il corresponde à notre fonction et à nos missions (nous sommes « adjoint d'animation » et non « adjoint administratif » :séparation d'avec le corps des adjoints administratifs.)
- de conserver les acquis de passage possible dans d'autres directions sur avis favorable de la C.A.P.(les animateurs qui le souhaiteraient pourraient exercer un autre métier à grade égal ;vos élus syndicaux sont là pour soutenir vos démarches).
- d'obtenir que les changements d'échelon se fassent plus vite, que les passages au grade supérieur soient réévalués de façon sensible.
- d'ouvrir des passages possibles pour les premières classes en catégorie B, en fin de carrière.
- d'élargir la catégorie B (ils sont seulement 90 SSE) de façon que les 1500 animateurs/trices de catégorie C (échelle 4 et 5, éventuellement échelle 6) bénéficient d'une véritable évolution de carrière.

Pour la C.G.T., l'animation doit trouver sa place dans une filière homogène, se développant de la catégorie C à la catégorie A, comme n'importe quelle autre profession la Ville de Paris !

L'animation est notre métier

