

CAHIER DE DOLEANCES DES ANIMATEURS DE LA VILLE DE PARIS

I - Un cahier de doléances, pourquoi ?

Un groupe de réflexion constitué au sein du corps des adjoints d'animation de la Ville de Paris a procédé aux constats suivants :

a) - Une gestion aléatoire

La Direction des affaires scolaires de la Ville de Paris (DASCO) a mis en place un service de gestion de l'animation et des personnels d'animation, reposant sur des Circonscriptions des Affaires Scolaires (CAS) au nombre de 9.

Ces CAS sont censées diriger des équipes d'animateurs affectées dans des écoles maternelles ou élémentaires, dans des centres ressources pour remplir différents types de missions : centres de loisirs, activités post et périscolaires (interclasse et études), activités spécialisées.

Il convient d'ores et déjà de noter que les animateurs sont placés de ce fait dans une situation ambiguë : l'exercice hiérarchique se révèle complexe compte tenu des dites missions.

Plusieurs paramètres interfèrent :

- la DRH, la gestion des personnels via l'UGD
- l'Action éducative pour les gestions pédagogique, logistique et financière (régie)
- l'Education Nationale via les directeurs d'écoles,

sans compter les pressions qu'exercent certaines mairies d'arrondissement.

Ces ambiguïtés ont des conséquences qui peuvent être graves pour les animateurs mais aussi pour les enfants dont ils ont la charge.

Enfin il y a lieu de noter l'opacité de la gestion du personnel par les services : horaires de travail flous, non-respect de la réglementation du travail, fiches de paie imprécises, refus de communiquer les éléments de leurs dossiers aux agents, etc.

b) – Temps de travail

Notre temps de travail est annualisé sur la base de 1416 heures « présence enfants ». Se rajoute à celui-ci un forfait d'heures

de réunion d'équipe dont le calcul se monte à 60 heures.

L'utilisation des 60 heures et ses propres fins, est un dispositif qui ne fonctionne pas et sa pertinence n'est jamais interrogée.

Nos journées de travail sont de 4 heures hors centre de loisirs et de 9h30 durant les centres de loisirs (petites vacances et centre de loisirs d'été). Nos missions diverses impliquent une préparation voire un suivi de nos ateliers.

La Ville de Paris ne comptabilise nullement ces temps de préparation hors « présence enfants ».

c) - Les formations

Les formations proposées aux animateurs, ont lieu sur des journées hors centre de loisirs et ont une amplitude minimale de 6 heures, ce qui représente un dépassement de la journée type hors centre de loisirs.

Ces dépassements ne sont pas pris en considération par notre employeur.

d) – Les Centres-Ressources centraux

La diversité du temps de travail ne permet en aucun cas de dégager un modèle type pour ces structures qui restent des plus floues.

e) - Les CAS (Circonscription des Affaires Scolaires)

Le fonctionnement des CAS et leur organisation sont tels que la plupart des personnels qu'elles sont chargées de gérer n'ont qu'une idée imprécise de leur rôle.

Il s'agit en réalité de relais de l'administration centrale qui restent très éloignés de la réalité du terrain. Dans ces conditions la relation avec les personnels d'animation ne s'opère que par une pression hiérarchique autoritaire, unilatérale et détournée.

La prise en compte des besoins des animateurs et des problèmes qui se posent à eux devient impossible. On s'en remet à la bonne volonté des personnels de terrain, quitte à les sanctionner durement s'ils ont la moindre velléité d'autonomie et d'initiative.

Paradoxalement, ils se doivent de rester fidèles à un principe de soumission (exécutions liées à la catégorie C) mêmes dans des situations dangereuses où leurs responsabilités restent pleines et entières.

f) – Les personnels d'animation

Les personnels d'animation constituent un groupe hétérogène dans lequel se trouve pêle-mêle des vacataires, employés selon des formules diverses, des contractuels et des animateurs titulaires (adjoints d'animation et d'action sportive des activités périscolaires).

Selon les cas de figure, vacataires, contractuels ou titulaires, le statut des personnels est marqué par l'injustice, par la précarité, par l'ostracisme au regard de la situation d'agents d'autres collectivités. Les conditions d'emploi des vacataires sont, à l'intérieur même de la fonction publique parisienne, souvent entachées d'irrégularités.

La multiplicité des situations conforte le flou existant dans l'animation. Le flou en question permet en effet aux services de la collectivité de « tenir » une partie des personnels sous pression en raison du caractère aléatoire de leur situation et de leur embauche.

Les personnels qui souhaitent simplement voir leurs droits reconnus ou qui désirent que les règles établies par la Collectivité elle-même soient au minimum respectées, peuvent être sanctionnés ou écartés, leur travail devenant plus difficile.

Les perspectives de carrière des personnels d'animation sont quasiment nulles :

Certains vacataires le sont depuis de nombreuses années avec des salaires de misère et leur contractualisation annoncée est jugée et traitée comme miraculeuse par les services.

Les contractuels peuvent espérer un jour passer un concours ou un examen professionnel qui leur permettra d'intégrer la catégorie C de la fonction publique en stagnant pendant des années dans un grade aux indices dérisoires.

Quant aux titulaires, la grille indiciaire est tellement serrée qu'ils ne disposent pratiquement pas de perspectives d'avancement. Les promotions dans la catégorie B sont en particulier étonnamment restreintes.

Quant aux avancements aux choix, ils n'existent pas. Dans l'animation à la Ville de Paris, la catégorie A n'existe pas non plus.

g) - Les moyens dont disposent les animateurs

Les effectifs

Les effectifs des animateurs sont notoirement insuffisants au regard du nombre des enfants et par référence à la norme définie par les textes qu'il soit « Ville de Paris » ou réglementation « Jeunesse et Sport ». Cette déficience entraîne souvent des troubles, en raison notamment des déplacements inopinés des animateurs, en particulier vacataires, d'un centre à l'autre ; les arrivants se retrouvent, bien souvent avec du retard, hors contexte du service pour lequel ils sont affectés.

Les normes actuelles pour certains services (interclasse, étude ou goûter) en matière d'effectifs sont sans commune mesure avec les problèmes rencontrés sur le terrain, a fortiori lorsqu'elles ne sont pas respectées.

Les moyens matériels

Les locaux sont de qualité très inégale et en tout cas disparates. Il convient cependant de remarquer qu'ils sont le plus souvent inadaptés à la mise en œuvre d'une animation de qualité. Au demeurant, les espaces alloués sont variables d'une année sur l'autre en fonction des gestionnaires de ceux-ci, c'est-à-dire les directeurs d'écoles et le personnel enseignant.

Les fournitures administratives sont réparties avec parcimonie et font parfois cruellement défaut : papier, crayons, accès à la photocopie, etc.

Durant les centres de loisirs d'été, le matériel d'animation est théoriquement commandé à l'avance sur la base de catalogues fournis par la DASCO. Dans la réalité, le matériel commandé et promis n'arrive

presque jamais ou avec tant de retard que la campagne d'animation est terminée. Les animateurs sont alors contraints au « bricolage » en improvisant avec les moyens du bord et de leur propre initiative. Nous pouvons dire qu'en cette période, il y a une accentuation des problèmes rencontrés en cours d'année scolaire.

h) – L'intérêt des enfants

Malgré leurs déclarations de principe, la DASCO et l'Action éducative se préoccupent très peu de l'intérêt des enfants et se confinent à des tâches administratives marquées par un esprit bureaucratique autoritaire et routinier.

Les problèmes qui se posent aux différents acteurs de l'animation à Paris sont dès lors traités avec un cynisme caractérisant le Monstre Froid. L'Administration se révèle plus soucieuse d'économie de bouts de chandelle, dans un budget étique au regard des autres dépenses de la collectivité (que le bon sens citoyen pourrait logiquement juger moins importante que celles consenties au bénéfice des enfants). Elle est en effet plus attentive à huiler ses rouages qu'à mettre sérieusement en œuvre une de ses plus importantes attributions : l'éducation citoyenne des enfants de la ville.

Elle semble ne plus réfléchir depuis longtemps à sa véritable vocation, concernant les différents services d'accueil des enfants.

La seule justification de la présence d'animateurs, c'est l'intérêt des enfants.

Les animateurs doivent contribuer à l'éducation de ces derniers. Ils leurs apprennent à affronter la vie et à s'intégrer à l'organisation sociale. Pour autant que faire se peut à leur niveau, ils tentent de compenser les inégalités résultant en particulier des différences de fortune et de culture des familles de la Cité (sens antique).

II - Des doléances

La liste des doléances exprimées ci-dessous découle tout naturellement des constats auxquels a procédé le groupe de travail

constitué au sein du corps des personnels d'animation de la Ville de Paris.

Première doléance

La nécessaire révision de la politique de la Ville de Paris à l'égard des enfants parisiens.

Restructuration de la DASCO

Ce service devant être réformé pour le rendre plus proche du terrain, moins cynique et apte enfin à traiter la question de l'animation, dans toutes ses dimensions.

L'organisation actuelle des services de gestion du secteur de l'animation constitue en effet, en soi, un facteur de trouble profond.

Ces services génèrent sans nul doute à l'encontre des personnels des situations de vives tensions et de mises en souffrance permanentes. Ils sont placés dans un contexte organisationnel favorisant l'occurrence d'agissements constitutifs de pressions insidieuses et répétées.

Reconsidération du budget

Le budget consacré au secteur de l'animation doit être réexaminé dans le sens d'une hausse sensible, par exemple concernant un projet culturel précis et chiffré, démontrant ainsi l'intérêt des élus de la collectivité.

Mise en place d'une commission mixte

Cette commission élaborera une nouvelle manière de traiter l'important problème des enfants de la Ville, comportant des représentants de parents, d'animateurs, de syndicalistes, d'élus. Cette commission devrait dans un délai de trois mois préparer mûrement une véritable charte de l'animation. Elle inclurait une réflexion sur l'importante question du suivi citoyen des enfants de la ville, sur la profession d'animateur périscolaire et la définition des différents profils de poste nécessaires.

Seconde doléance

Une attention nouvelle portée aux enfants

Que la démarche à l'égard des enfants procède d'une véritable déontologie d'une pédagogie, et non plus d'une démarche irresponsable dans la forme et dans le fond.

Que l'ensemble des règles régissant la relation aux enfants fassent l'objet d'une codification en sorte que les abus actuels deviennent impossibles (langage, comportements).

Que la fréquentation des Centres de loisirs et des Interclasses soit soumise à des règles plus strictes en sorte que les écarts en soient réduits au minimum (pré-inscriptions, engagement financier des parents) pour une meilleure organisation de l'encadrement des enfants et de l'animation (sanction des parents en cas de manquements à la discipline).

Que les moyens soient à la hauteur des besoins préalablement définis et des perspectives tracées. Ainsi la distance entre le discours lénifiant des revues municipales et la réalité du terrain pourrait-elle être sensiblement réduite.

Troisième doléance

L'aménagement du régime des personnels d'animation

La réduction importante du recours à la vacance et son remplacement par des personnels d'animation titulaires ou au moins contractuels.

Le simple examen des effectifs des personnels actuellement chargés de l'animation est de nature à mettre en exergue l'absurdité du système actuel.

Le nombre des personnels actuellement chargés de l'animation à la Ville de Paris, vacataires, contractuels et titulaires, est d'environ 8000 (ce chiffre doit être affiné par les services de la Dasco).

Les emplois budgétaires de titulaires sont au nombre de 1 576 (ce qui signifie qu'en effectifs réels, les agents titulaires sont beaucoup moins nombreux si l'on décompte les agents en positions diverses de congés de longue maladie, de congés de longue durée, de mises à disposition, de disponibilité).

Le nombre de contractuels est d'environ 500.

Quant aux vacataires, ils représentent environ 6000 agents (ce chiffre doit être, lui aussi, affiné par les services de la DASCO, la Ville de Paris ne communiquant pas ces données de façon détaillée).

Ce regard sur les effectifs permet de constater à quel point l'appellation de « vacataire » est fautive. Les agents en question sont qualifiés de « vacataires », alors que leur emploi répond à des besoins permanents. S'il en était autrement, la Ville de Paris n'aurait nullement besoin de disposer d'un tel volet d'agents.

Les prétendus « vacataires », qui accomplissent dans les faits une tâche régulière depuis plusieurs mois et souvent depuis plusieurs années sont, selon la jurisprudence, des agents non titulaires de la collectivité territoriale, même si cette dernière, par des procédés administratifs et budgétaires, cherche à le dissimuler.

La jurisprudence établit en effet que l'agent qui accomplit une tâche régulière, même sur un horaire faible, est un agent non titulaire soumis au décret n°88-145 du 15 février 1988, avec les droits qui s'y attachent (congés ordinaires, congés de maladie et de grave maladie, maintien de salaire en cas de maladie, d'accident de travail, services pouvant être validés dans le régime C.N.R.A.C.L., application des mesures de résorption de l'emploi précaire, versement de l'indemnité de résidence, attribution du régime indemnitaire si celui-ci a été étendu au non titulaires par l'assemblée délibérante, indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.), supplément familial de traitement, avantages en nature, etc.).

Le recrutement et l'utilisation de « vacataires » dans le système actuellement en vigueur reposent sur des pratiques irrégulières, voire illégales.

De plus l'emploi massif de personnels vacataires, en perturbant l'équilibre du groupe des personnels chargés d'animation, empêche que des procédures équitables d'avancement et de promotion soient mises en place pour les agents titulaires, et ruine pour eux toute perspective de carrière.

Il convient donc de supprimer le nombre important de vacataires pour les remplacer par des emplois d'animateurs titulaires ou contractuels qui le souhaiteraient, et pourvus par les voies administratives habituelles (examens professionnels, concours, choix, intégration directe, etc.).

Il appartient à la Ville de Paris de tirer les conséquences de son incurie en prévoyant les moyens budgétaires nécessaires à cette transformation radicale.

Il va de soi que la collectivité devra assumer totalement sa responsabilité concernant la reconstitution des carrières des agents brimés par des pratiques irrégulières et injustes et le rétablissement de leurs droits à la retraite par validation de services.

La création d'un véritable corps (catégories A, B, C) pour l'animation à la Ville de Paris dans un cadre statutaire professionnel

La réforme de l'administration qui régit l'animation, devrait permettre l'émergence d'un véritable corps d'animateurs structurés et efficaces. Dans l'état actuel des choses, il existe un corps d'adjoints d'animation, qui n'est que portion congrue de la masse des agents s'occupant d'animation.

Le corps d'encadrement, celui des secrétaires des services extérieurs (catégorie B) qui constitue le seul débouché théorique des animateurs ne compte que 90 emplois budgétaires. Dans la réalité les personnels ne sont qu'une soixantaine, et sont voués le plus souvent à des tâches purement administratives.

La direction des Centres de loisirs qui suppose des responsabilités importantes est assurée par des personnels de catégorie C, moyennant des « avantages » (!) consentis à bon compte par l'administration : 90 €/mois et la décharge de la garde directe des enfants, pour certains.

Cet encadrement bon marché permet évidemment aux services d'éviter la création d'un véritable corps d'encadrement.

Dans une telle situation, il est quasiment impossible aux agents d'animation de faire une carrière honorable, sauf à considérer qu'il ne s'agit là que d'agents d'appoint négligeables, qui n'exercent pas une véritable profession digne d'intérêt au regard de sa fonction...

Or contrairement à la manière dont ils sont traités, les personnels d'animation accomplissent une œuvre dont l'utilité et l'importance sociale et culturelle ne peut pas être négligée.

Il convient donc de les rétablir dans une situation digne de leur mission.

Il est donc proposé de structurer trois grades dans l'animation de catégories A, B et C. La mise en place de ces grades se ferait de façon progressive sur trois ans de manière à ménager les possibilités d'avancement de manière équitable, et s'appuierait essentiellement sur les agents actuellement en poste.

Un tel repyramidage autoriserait, en tout état de cause, des avancements plus rapides grâce à une application réelle des avancements différenciés, des changements de grades facilités, l'accès à un grade supérieur ou bien par concours, ou bien au choix dans des proportions plus grandes, etc.

La création de modules de formation performants ouverts à tous selon les modalités en vigueur à la fonction publique

Les formations sont à ce jour attribuées aux personnels, de façon très incohérente. Nombreux sont ceux qui n'ont pas obtenu les formations demandées sans que les motivations du refus soient clairement exprimées, comme s'il s'agissait d'un privilège octroyé par les services.

Il s'agit au contraire de faire de la Qualification (diplômes d'Etats homologués) et de la Formation la clé de la profession d'animateur, en sorte que toutes leurs fonctions soient valorisées à un niveau suffisant pour que les enfants en tirent un bénéfice.

Il y a lieu en effet de supprimer les « stages bidons » qui permettent d'attribuer aux personnels des fonctions ne reposant sur aucune connaissance particulière.

Chaque grade devrait bénéficier non seulement de véritables formations qualifiantes débouchant sur des diplômes reconnus au plan national, mais aussi d'une formation continue permettant aux agents de progresser régulièrement dans la pratique de leurs missions, tout en obtenant, sur le plan de leur carrière, la reconnaissance de leurs acquis professionnels.

Ce cahier de doléances n'est que la contribution à une réflexion plus large concernant l'animation et la profession d'animateur à la Ville de Paris à l'échelle nationale et européenne.

NB - Le présent Cahier de doléances sera adressé à tous les personnels d'animation et communiqué aux instances administratives et politiques de la collectivité. Il fera également l'objet d'une communication à la presse.