

FONCTION PUBLIQUE

Animation : 13 propositions pour réduire la précarité et dérouler une carrière

Publié le 25/05/2016 • Mis à jour le 26/05/2016 • Par Martine Doriac • dans : Actu Emploi, France, Toute l'actu RH



© CC0 Public Domain

Avec 40 % d'agents en contrats précaires, il y a urgence à améliorer le statut des animateurs socio-culturels, leur déroulement de carrière, leur qualification et leurs conditions d'emplois. C'est ce que souligne le rapport sur la filière animation présenté le 18 mai au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Un précédent rapport sur la précarité dans la fonction publique territoriale avait montré, en mars 2011, la nécessité de se pencher sur la filière animation. Cinq ans plus tard, c'est chose faite, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. Présenté mercredi 18 mai par Jésus de Carlos, président (CGT) de la formation spécialisée numéro 3, le rapport sur la filière animation a été voté à l'unanimité des collèges employeurs et agents. Ses treize propositions vont dans le sens d'une professionnalisation accrue. « Elles visent à réduire la précarité et à obtenir un déroulement de carrière » précise Jésus de Carlos.

Précarité et carrières bloquées

Parmi les difficultés rencontrées par les animateurs professionnels, quatre d'entre elles sont soulignées dans le rapport du CSFPT : la précarité en catégorie C, avec de nombreux agents employés sur des temps non complets ; les carrières bloquées à l'échelle 3, la plus

basse, avec plus de 80 % des effectifs au premier grade de leur cadre d'emploi, le manque de reconnaissance de l'encadrement de catégorie B ; l'absence d'accès à la catégorie A qui n'existe pas dans cette filière alors que certains diplômes exigés sont reconnus aux niveaux III à I (licence à master 2).

Animation de loisirs et de quartiers

Née en 1996, la filière est encore jeune ce qui peut expliquer de nécessaires calages. Dynamique, elle emploie 86 000 agents territoriaux, soit 4,8 % de l'ensemble des filières, dont 40 % (34 000) non titulaires. Fortement féminisée, (71 % de femmes), elle se caractérise également par la jeunesse de ses agents. Seuls 5,8 % ont plus de 55 ans. Alors que les fonctions d'animation se sont développées dans les années 1945-50 sur les bases de l'éducation populaire et de l'éducation spécialisée – qui consistent à développer les relations sociales et l'autonomie – ses agents ne sont plus seulement des animateurs de loisirs. Depuis les années 70, ils sont aussi animateurs de quartiers, comme le retrace la partie historique du rapport présenté le 18 mai.

Accompagnement de politiques publiques

Avec le développement du chômage et de la précarité, les animateurs, dont les activités ont été le plus souvent municipalisées, exercent des fonctions de prévention et de sensibilisation et travaillent au développement local, social, économique et culturel. Leur métier s'est professionnalisé, en lien avec l'évolution des politiques publiques et les besoins de cohésion sociale. Avec la réforme des rythmes scolaires et la création des projets éducatifs territoriaux et des parcours d'éducation artistique et culturelle par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de juillet 2013, ils sont franchi un nouveau palier. Les élus sont sensibles à leur professionnalisation et à la nécessaire montée en compétence de leur métier. Leur approbation unanime des propositions du rapport a traduit, au CSFPT, leur volonté de donner à ces agents une carrière plus satisfaisante.

Treize propositions statutaires

Parmi ses treize propositions, le rapport qui n'aborde que le volet statutaire, préconise notamment d'imposer le temps partiel minimal équivalent à un mi temps, soit 17h30 par semaine pour les emplois permanents. Actuellement en raison de quotités de travail trop faibles, des agents qui travaillent depuis plus de six ans n'ont pas accès aux plans de titularisation parce qu'ils ne cumulent pas assez d'heures en filière animation tout en travaillant aussi, parfois, pour d'autres filières. Autre question essentielle, celle de la pénibilité de ces métiers et du reclassement sera abordée dans un livre blanc en préparation au CSFPT. Le volet formation et qualification fera l'objet d'un autre rapport en formation spécialisée numéro 2 du conseil supérieur de la FPT. Un rapport sur les atsem, là encore en autosaisine de la FS3 est également prévu en complément de ce travail, pour l'automne 2016. Il revient maintenant à la direction générale des collectivités locales de se saisir de ces propositions. Les projets de décrets des cadres d'emplois modifiés par le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations, qui sont l'occasion de toiletter les statuts particuliers et qui devraient être publiés d'ici juin pour la catégorie C et jusqu'en novembre pour les autres catégories, pourraient le permettre dans des délais assez rapides. « Je suis optimiste sur la déprécarisation de la filière, au vu de la dynamique enclenchée par les politiques publiques locales et la loi de refondation de l'école. Il y a deux leviers, les projets éducatifs de territoires et la prolongation de la loi Sauvadet qui permet les Cdisation et les titularisations. Les élus sont sensibles à des avancées statutaires par rapport aux politiques publiques. Ce rapport ouvre des perspectives » assurait le rapporteur, Jesus de Carlos, à l'issue du CSFPT.

80 % d'agents à l'échelle 3

En séance, le 18 mai, Christiane Marchetti a, pour l'Interco-CFDT, estimé qu'il fallait « s'occuper en priorité des plus de 80 % d'agents classés à l'échelle 3 – la plus basse dans la FPT – souvent sur des emplois fractionnés avec des amplitudes de travail importantes sur la journée et sur la semaine pour des durées inférieures à un temps plein ». De son côté, la fédération des services publics CGT avait déploré dans un communiqué du 5 avril, qu'aucun syndicat de la fonction publique territoriale n'ait été invité à une réunion prévue en mars au conseil national de l'éducation populaire et de la jeunesse avec le ministre Patrick Kanner, réunion finalement reportée au 27 mai, où les normes d'encadrement, dont le décret expérimental arrive à échéance fin juin, vont être revues.

Focus

[Trois questions à] Gilles Poux, maire de La Courneuve et membre du bureau et du collège employeurs du conseil supérieur de la Fonction publique territoriale :

- **Que pensez-vous du rapport sur la filière animation présenté mercredi 18 mai au CSFPT ?**

Le travail fourni dans le cadre de la formation spécialisée numéro 3 du CSFPT est un travail complet et de qualité. Les treize propositions sont particulièrement intéressantes. Un accord général se dégage chez les employeurs sur la nécessité d'améliorer la qualification des animateurs au regard des enjeux nouveaux de leur métier. La réforme des rythmes scolaires a repositionné la place et le rôle de ces agents aux côtés de l'Education nationale. Second volet, il paraît nécessaire de construire des emplois stables et à temps complet. Est posée aussi de manière assez forte et unanime, l'idée d'anticiper les capacités de reclassement de ces agents.

- **Quels points avez-vous souligné dans votre intervention au CSFPT ?**

J'ai insisté pour que ces métiers soient placés dans une vraie dynamique, pas dans un enfermement. A La Courneuve, les nouvelles activités périscolaires nous ont conduit à faire passer à temps complet de nombreux animateurs et à dégager une demi_journée pour produire des activités socio-éducatives culturelles et sportives de qualité. Pour construire des emplois à temps plein, nous avons travaillé avec les centres de loisirs pour pérenniser l'équivalent de 70 à 80 temps plein, les placer dans une démarche de titularisation et peser avec force sur leur formation. Nous en organisons en ce moment sur les rythmes des enfants, avec des psychologues et éducateurs spécialisés, et bientôt sur la construction de projets. Nous avons engagé un processus de qualification, au delà des BAFA et BPJEPS que nous consolidons ainsi, afin que le travail de cette filière soit reconnu et qu'elle soit associée à une vraie dynamique de mise en responsabilité.

- **Le fait que des agents en responsabilité soient en catégorie C vous satisfait-il ? Approuveriez-vous l'accès à un cadre d'emplois de catégorie A en filière animation ?**

Actuellement les directeurs de centres de loisirs sont plutôt des agents de catégorie C. Or ils pourraient être assimilés à des agents de maîtrise et être basculés en catégorie B pour avoir un vrai déroulement de carrière. Sur un grand groupe scolaire, ils gèrent 15 à 20 animateurs. Leur reconnaissance entre dans le process que nous mettons en place. L'accès à la catégorie A est soulevé dans le rapport. Je l'entends mais je suis plus perplexe sur sa justification. Cela mérite d'être peaufiné pour des chefs de services et ou des porteurs de

projets aux compétences transversales. Mais je ne voudrais pas faire croire à tous les animateurs qu'ils vont pouvoir terminer leur carrière en catégorie A. C'est plus un travail de passerelle avec d'autres filières qui est à étudier qu'une évolution dans la filière. Il ne faut pas oublier la question du reclassement. C'est un vrai enjeu de savoir comment les animateurs vont pouvoir rebondir. Employeurs et organisations syndicales ont par leur approbation unanime, dit d'une même voix qu'il y avait un enjeu de qualification et de reconnaissance de cette filière relativement nouvelle. Avec ce rapport, nous interpellons l'Etat en lui demandant de donner une vraie dimension à cette filière qui n'a fait que croître avec l'évolution de ses missions et la mise en place des nouveaux rythmes scolaires.