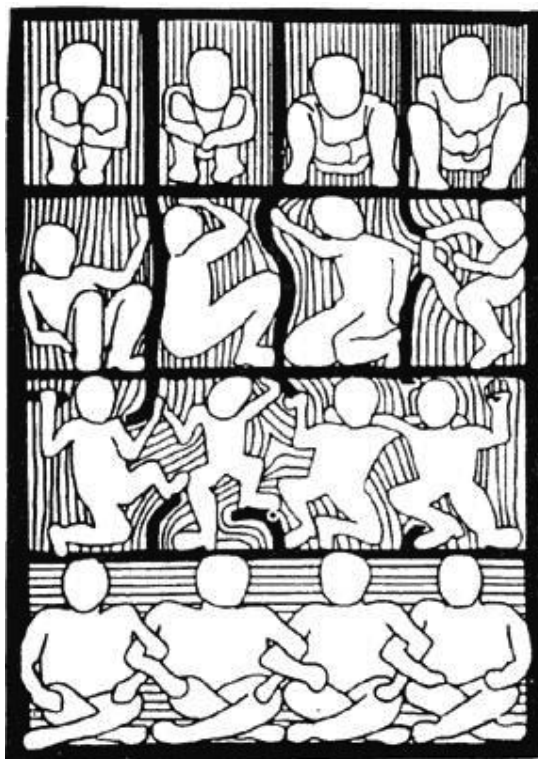




Syndicat C.G.T. des ANIMATEURS de la VILLE DE PARIS
et des ADMINISTRATIONS ANNEXES

GUIDE DE L'ANIMATEUR

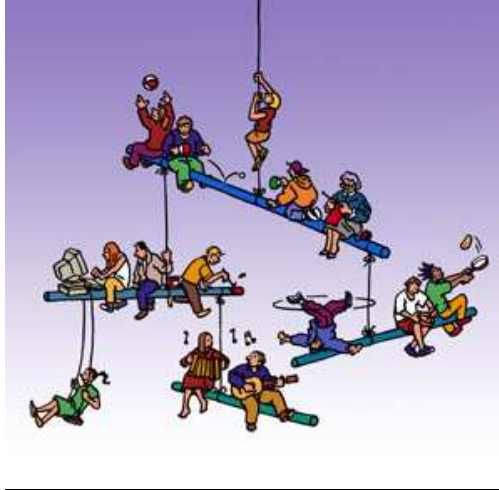


SOMMAIRE

ANIMATION

	Page
1) Les possibilités professionnelles	2
2) Quelques dates	2
3) Aujourd'hui	3
4) L'avenir	5
5) Hiérarchies	6
6) Les concours	6
7) Les personnels d'animation à la ville de Paris	6
8) Les instances paritaires : C.A.P., C.T.P., C.H.S.	7
9) La loi	8
10) Obligations	12
11) Fautes	13
12) Responsabilités – Sanctions	13
13) Assurances – Défenses	17
14) Droits	18
15) Dernière minute	19

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 et en BEPJEPS.
- ✓ 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 « adjoint 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 travail nécessaire 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 (pour plus de précisions, nous contacter).

- 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 passe 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 « déçus » des droit 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 DASCOS 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 catalogue des missions soit élaboré.
- que ces missions trouvent leur définition en termes professionnels dans un cadre statutaire, pour se déployer 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.E.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 fait 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) **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 :

la catégorie C : adjoint administratif « option animation » qui regroupe l'ensemble des animateurs , y compris les directeurs , BCD / EPL, animateurs centre de ressources.

la catégorie B : secrétaire des services extérieurs créée pour les RAE adjoint , (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 DASSCO pourra envisager l'ouverture d'un concours. Pour se présenter les candidats devront être titulaires d'un BEATEP ou BEPJEPS 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 supérieurs).

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)
- il n'a aucune sécurité d'emploi, la Ville de Paris peut à tout moment renoncer à ses services
- 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 illégale.

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 M. 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 mêmes habitudes qui seraient non – conformes à la Loi.

Un centre de loisirs , une C.A.S. ne peuvent constitués 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, harcèlement) 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 par une chefferie militaire ou tribale, en conséquence on n'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 fondée 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'encourt 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 une 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.

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 tenu de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations 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, personnel 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 caractères **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) 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) 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) RESPONSABILITES – SANCTIONS :

Responsable, selon le Petit Robert :

- 1) *Qui doit accepter et subir les conséquences de ses acte, 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 animateur, 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, **totalemt 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 agit de la même manière.

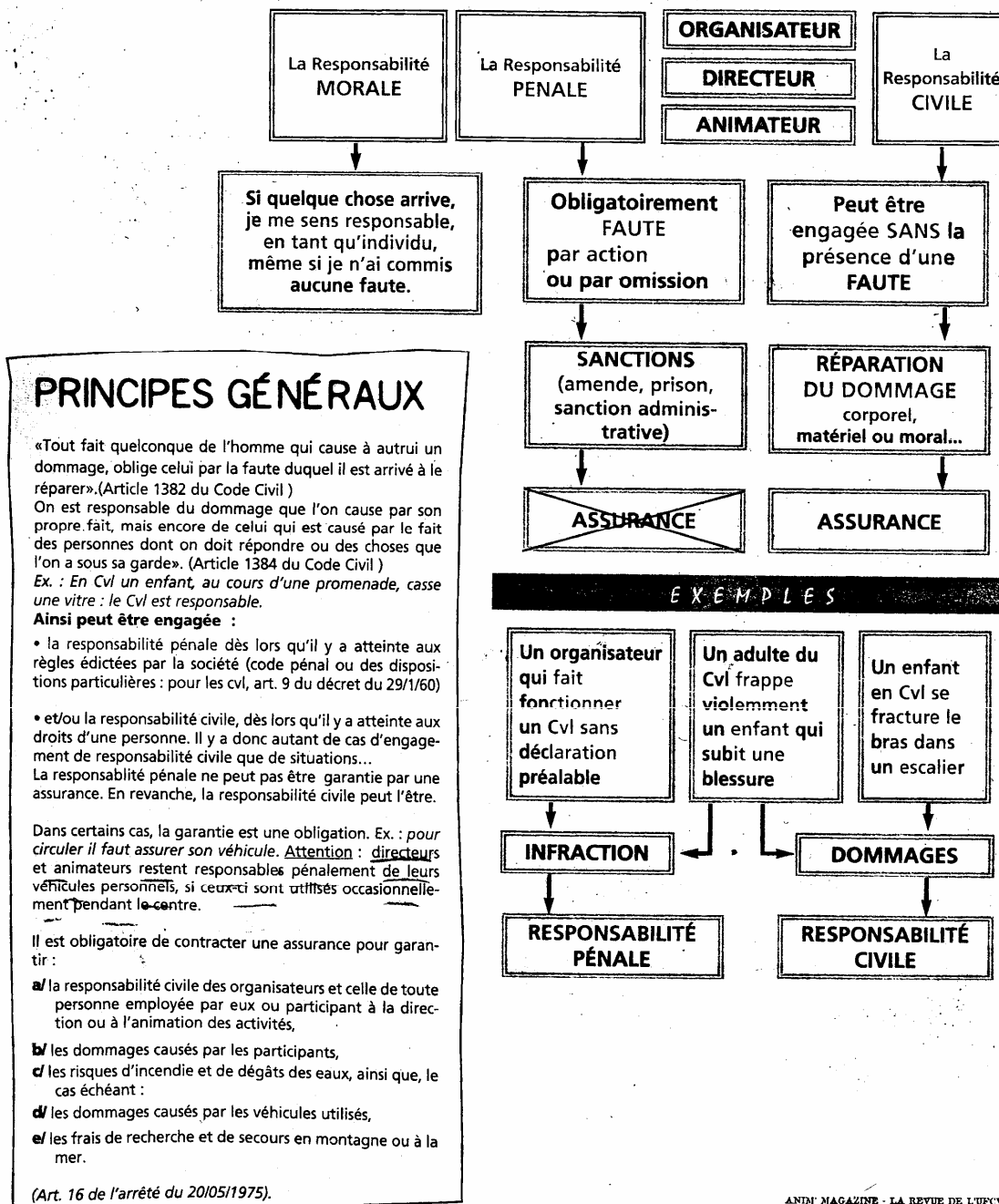
b) Au tribunal pénal les fautes peuvent engendrer des peines lourdes :

Prison ferme, versement d'indemnités importantes.

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

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 !



pénal ?

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

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) ASSURANCES – DEFENSE :

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 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 de Paris» Tél. : 01.44.70.00.20

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).

PS : 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 pas trop familiers ou intimes (baiser, 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/trices **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) DROITS :

Les congés :

- Vacances : Ils doivent pouvoir être pris librement par les agents.
Les directions peuvent imposer des limites selon les nécessités de service.

- R.T.T. : 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.
- Accident de trajet : Faire remplir une déclaration d'accident de trajet 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 personnel 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) INFORMATIONS DE DERNIERE MINUTE :

A - La réforme de la catégorie C à la Ville de Paris :

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

Des décrets relatifs aux trois Fonctions Publiques, après débat au CSAP (Conseil Supérieur des Administrations Parisiennes) seront appliqués dès la rentrée de septembre 2007.

Par rappel, les principes statutaires nationaux s'articulent autour de quatre grands axes :

- 1°/ - la structuration de tous les corps en trois ou quatre grades,
- 2°/ - la possibilité de recruter sur concours à différents niveaux,
- 3°/ - la possibilité de recruter sans concours et sans diplôme dans le premier grade de certains corps (échelle 3),

4°/ - le déroulement de carrière par avancements de grade (basé sur le ratio promu/promouvables).

Dans le cadre de ce dossier qui tend à une homologation avec la filière territoriale de l'animation, la Ville de Paris a créé 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 titularisé(e)s sur cette base seraient bloqué(e)s au 11^{ème} échelon sans pouvoir intégrer l'échelle 4, sinon par concours. Cette échelle 3 est réservée aux seul(e)s contractuel(le)s afin de dé-précariser la profession (la possibilité d'évolution salariale est très faible). Pour obtenir la titularisation par cette voie, il y aura un oral devant une commission de sélection en partie indépendante de la Ville de Paris. Nous avons demandé et obtenu l'engagement de plans de formation pour les animateurs(trices) contractuel(le)s et vacataires souhaitant préparer le concours en échelle 4.
- malgré cette échelle 3, l'embauche restera au niveau de l'échelle 4.

Nous ne pouvons que vous conseiller à vous inscrire aux concours.

C'est officiel, les animateur(trice)s titulaires verront apparaître sur leur fiche de paie l'appellation « Adjoint d'Animation » de la Commune de Paris et non plus « Adjoint Administratif ».

Les possibilités de passage dans les bureaux restent inchangées, seule la procédure est modifiée. Ne vous laissez pas influencer par de fausses rumeurs. **En cas de litige, n'hésitez pas à nous contacter.**

Il y a eu intégration dans le corps des Adjoints d'Animation de la Commune de Paris des 68 opérateurs d'activités physiques et sportives.

B – Les négociations DASCOS, suite à la grève du mercredi 9 mai 2007 :

Une première réunion a eu lieu, d'autres suivront.

En ce qui concerne une de nos principales revendications, l'accès à la catégorie B aux directeurs de centres et aux animateurs BCD/EPL, la porte n'est pas fermée. La DASCOS serait prête à négocier, dans un premier temps et sur la base d'un concours, d'un accès à cette catégorie, aux directeurs de centres situés en ZEP, ZUS et les « gros centres ».

En ce qui concerne les primes de fonction, la DASCOS est d'accord pour les remettre à plat.

Nous continuons à revendiquer :

- les évolutions indispensables concernant nos revenus : les salaires des animateurs sont trop faibles.
- L'homogénéité de cette filière (évolution de la carrière se développant de la catégorie C à la catégorie A, comme n'importe quelle autre profession à la Ville de Paris).

L'animation est notre métier

Voici une lettre type de demande de révision de note

Nom / Prénom
N° SOI
Grade
CAP n°
Lieu de travail
Direction
Adresse personnelle

Paris le,

Monsieur le Président de la C.A.P. N°
2, Rue Lobau
75004 PARIS

OBJET : demande de révision de ma note annuelle (inscrire l'année)

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de solliciter que soit inscrite à l'ordre du jour de la C.A.P. n° la révision de la note (ou des appréciations qui m'ont été attribuées pour l'année) qui m'a été attribuée pour l'année ...

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Cette demande doit être envoyée en recommandé avec accusé de réception après la signature de prise de connaissance de votre note.

Voici un rapport type de demande de consultation de son dossier

OBJET : demande de consultation de mon dossier.

J'ai l'honneur de vous demander, de bien vouloir me communiquer copie de mon dossier individuel ou de m'indiquer la date à laquelle je pourrai le consulter et prendre connaissance des pièces qui le composent.

Signature

Faites-vous assister d'un délégué.

Recours pour excès de pouvoir

**Monsieur le Président
Tribunal Administratif de Paris
7, Rue de Jouy - 75181 PARIS CEDEX 04**

Renseignements : 01.44.59.44.00

**PERMANENCE tous les MARDIS de 14 heures à 16 heures
ou sur rendez-vous au 4, rue Lobau – 75004 PARIS**

(1^{er} étage gauche – Escalier A – Salle 114)

Au 01.42.76.40.87 (Répondeur)



Bulletin d'Adhésion

Nom.....Prénom.....

EcoleGrade.....

Adresse personnelle.....

.....

Tél

A remettre à un délégué de votre connaissance ou à renvoyer à l'Union Syndicale CGT des Services Publics
Parisiens ☐ 3 Rue du Château d'Eau, Paris 10^{ème} - ☎01.44.52.77.05. – ☎ : 01.44.52.77.29

Mail : syndicat.cgt-animateurs@paris.fr

Site Internet : <http://www.animateurs-cgt.org>