



RAPPORT

SUR LA FILIERE

ANIMATION

Séance Plénière du 18 mai 2016

Rapporteur : Monsieur Jésus DE CARLOS

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale – Ministère de l'Intérieur
Place Beauvau – 75800 PARIS Cedex 08
Tél. : 01.53.43.84.10 – Fax : 01.53.43.84.11 – Site internet : www.csftpt.org

SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	3
I. HISTORIQUE ET CONTEXTE DE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE.....	5
A. QU'EST-CE QUE L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE ?.....	5
B. L'ANIMATION SOCIOCULTURELLE : DU MILITANTISME A LA PROFESSIONNALISATION DE LA FONCTION D'ANIMATEUR.....	5
C. ANIMATEUR : L'ÉMERGENCE D'UNE PLURALITE DE STATUTS	8
D. VERS UN DEVELOPPEMENT DES POLITIQUES LOCALES D'ÉDUCATION, DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE ?	11
II. CADRE STATUTAIRE.....	13
A. STATISTIQUES : QUI SONT LES AGENTS DE LA FILIERE ANIMATION ?.....	13
B. MISSIONS ET METIERS DE L'ANIMATION DANS LA FPT (DEFINITION ET EVOLUTION)	16
1) <i>A l'origine, un arrêté avec trois niveaux de fonctions</i>	16
2) <i>Trois types de métiers dans l'animation</i>	16
3) <i>Un élargissement des missions liées aux problématiques sociales</i>	18
4) <i>Le développement des missions socioéducatives</i>	19
5) <i>Comparaison avec les autres pays et particularités</i>	20
C. UNE FILIERE PROFESSIONNELLE JEUNE POUR DES METIERS EN DEVELOPPEMENT	20
1) <i>Cadre d'emplois des adjoints d'animation (catégorie C)</i>	20
2) <i>Cadre d'emploi des animateurs territoriaux (catégorie B)</i>	25
III. PROBLEMATIQUES ET PROPOSITIONS.....	29
A. LA RESORPTION DE L'EMPLOI PRECAIRE.....	29
B. LES ENJEUX DE LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS	29
C. LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES ADJOINTS D'ANIMATION	30
D. CREATION D'UN CADRE D'EMPLOIS DE CATEGORIE A DANS LA FILIERE	30
E. TEMPS DE TRAVAIL : TEMPS DE PREPARATION PEDAGOGIQUE, ANNUALISATION ET 35H.....	31
CONCLUSION.....	33
LES 13 PROPOSITIONS DU CSFPT	34
ANNEXES.....	35

Avant-propos

L'animation : émancipation citoyenne ou mode de garde ?

Depuis son origine, l'animation socioculturelle porte des valeurs d'émancipation citoyenne et d'autonomie provenant de l'Education populaire vers les territoires afin d'y développer la dimension culturelle et éducative.

Si la finalité des politiques locales est de favoriser l'ouverture sur l'environnement social et culturel, de faciliter l'éducation de chacun et la cohésion sociale, tant en préservant un espace d'intervention souple et parfois non finalisé, il ne demeure pas moins que depuis plusieurs décennies, le processus d'institutionnalisation et de réglementation du secteur de l'animation socioculturelle s'est accentué.

Les collectivités locales sont depuis longtemps fortement mobilisées sur les enjeux éducatifs compte tenu de l'accroissement des besoins et des mutations sociales (réduction du temps de travail, augmentation du temps libre et des loisirs). Elles doivent s'adapter, d'une part, aux attentes et aux exigences des familles (augmentation du temps de garde, offre diversifiée d'activités socio-éducatives, qualité pédagogique, restauration) et d'autre part, aux politiques nationales d'éducation et de jeunesse (aménagement des rythmes de vie des enfants et des jeunes, aménagement des temps scolaires et extrascolaires, loi de refondation de l'école, nouveaux rythmes scolaires...).

Ces dernières années, l'intervention éducative locale a été fortement questionnée et les pratiques professionnelles ont été impactées notamment avec l'élargissement des missions du service public d'éducation et d'animation par la mise en œuvre de projet éducatif local (PEL) et de projet éducatif de territoire (PEDT).

Dans ce contexte, les agents territoriaux qui occupent des fonctions d'animation appelés communément «animateurs» sont des professionnels développant des pratiques sociales visant à répondre aux besoins de proximité de la population.

Si les métiers de l'animation professionnelle tendent à se structurer et si de nouvelles missions se développent prouvant le dynamisme de la filière animation dans la FPT, il n'en demeure pas moins que cette dernière est traversée par des problématiques importantes.

D'abord, les conditions statutaires ne sont pas attractives pour permettre un avancement et un déroulement de carrière pour l'ensemble des agents de la filière animation : blocages en catégorie C, peu d'emplois en catégorie B et A, absence de cadre d'emploi de catégorie A dans la filière malgré des certifications universitaires et qualifications professionnelles de niveaux III à I.

Ensuite, le cadre professionnel des animateurs est fragile, parce qu'il est incomplet, au regard d'autres professions : les conditions d'accès au premier grade, les absences de reconnaissance des qualifications, d'obligation de formation professionnelle en catégorie C, de temps de préparation pédagogique constituent des freins importants à la professionnalisation, au développement et à la mobilité des agents de cette filière. Il faut ajouter que le cadre réglementaire prévu pour l'animation bénévole et occasionnelle dévolu sur le temps de loisirs (mercredi) et de vacances scolaires continue à s'imposer

alors que les missions professionnelles s'élargissent sur le temps périscolaire et que l'intervention éducative se complexifie.

Enfin, la forte précarité des conditions d'emplois des animateurs dans une filière, par ailleurs, fortement féminisée et l'absence d'un espace de capitalisation des expériences accentuent la complexité pour obtenir la légitime reconnaissance des qualifications professionnelles et des métiers de l'animation.

Le cadre de l'auto-saisine

Afin de traiter de l'ensemble de ces problématiques évoquées par plusieurs organisations syndicales, le bureau du Conseil supérieur a confié la réalisation d'un rapport à la Formation Spécialisée n°3 portant sur les questions statutaires.

La FS3 s'est réunie à plusieurs reprises d'abord sous la présidence de M. Claude MICHEL puis, de M. Jésus DE CARLOS et a procédé à des auditions. Certaines réunions se sont tenues conjointement avec la Formation Spécialisée n°2 portant sur les questions organiques (concours, formations...) afin de traiter l'ensemble des sujets.

Sans occulter aucun débat et dans un souci de clarté et d'efficacité, il a été jugé plus opportun de limiter l'auto-saisine aux questions statutaires. La possibilité d'un second rapport portant sur les domaines relevant de la compétence de la FS2 est envisagée pour apporter une réponse globale et complète aux transformations de cette filière.

Le présent rapport est constitué de trois parties :

Dans une première partie, il visera à rappeler les principaux éléments historiques, les conditions sociales et politiques liées à l'émergence de l'animation socioculturelle et plus particulièrement, les pratiques récentes d'animation dans les collectivités territoriales. Il sera tenté de définir précisément l'animation et les missions des «animateurs» dont l'image est fortement tronquée alors que leurs pratiques ont fortement évolué depuis quelques années.

Puis, dans une seconde partie, les composantes statutaires et professionnelles seront présentées conjointement pour caractériser les aspects les plus importants de la filière animation.

Enfin, la troisième et dernière partie abordera l'ensemble des problématiques et présentera les propositions du Conseil supérieur visant à améliorer les conditions de déroulement de carrière, de recrutement, de qualification et d'emploi.

I. Historique et contexte de l'animation socioculturelle

Notre propos est de mettre en lumière le contexte social et politique dans lequel est née l'animation socioculturelle et de ce dont elle a hérité.

A. Qu'est-ce que l'animation socioculturelle ?

L'animation socioculturelle est souvent réduite au terme «animation». Or, ce terme réducteur relève de réalités multiples. Il en résulte des confusions quant à sa définition propre et au rôle et fonctions des animateurs. L'animateur est le plus souvent perçu dans l'imaginaire collectif comme un « amuseur de groupe » ou un agent local au service de la collectivité pour garantir une forme de cohésion sociale.

L'animation socioculturelle constitue avec le travail social et l'assistance sociale, une des trois branches qui ont émergé à la fois de l'Education populaire et de l'éducation spécialisée.

Les professionnels de cette branche sont couramment appelés de manière uniforme des «animateurs» sans distinction de missions. Or, le champ social de l'animation se distingue par d'une part, l'animation bénévole et volontaire à vocation occasionnelle, sanctionnée par un brevet et d'autre part, par l'animation professionnelle à vocation permanente, sanctionnée par un diplôme professionnel.

L'animation socioculturelle a vocation à développer les relations sociales et l'autonomie. Elle ne se définit donc pas par rapport à des activités dont on pourrait dresser la liste, ni par un public ou un temps particulier d'intervention, ni par un degré d'implication de l'animateur professionnel. Elle se pratique dans une grande variété d'équipements et d'environnements sociaux, sur différentes périodes du temps d'un public particulier (principalement pour l'enfant et les jeunes même si les pratiques en direction des seniors se développent) et selon plusieurs domaines d'activités complémentaires (événementiel, festifs, prévention, insertion, vacances, loisirs, éducation).

L'animation socioculturelle accompagne aussi les groupes sociaux et les individus dans le développement social et culturel des populations. Elle participe à l'amélioration de l'environnement local, met sur pied des événements culturels, propose des activités de loisirs ou d'éducation sur l'ensemble des temps d'un public et contribue à mener à bien des projets collectifs (insertion professionnelle, lutte contre les inégalités, actions de prévention, sensibilisation, découverte de l'environnement social et culturel...). La spécificité de l'animation socioculturelle réside dans une démarche de participation sociale dans laquelle les participants établissent entre eux des rapports pour en tirer un bénéfice commun : l'activité elle-même, le développement personnel et le renforcement de leur réseau de sociabilité.

B. L'animation socioculturelle : du militantisme à la professionnalisation de la fonction d'animateur

Si l'animation socioculturelle est une action sociale qui s'exerce au travers d'activités diverses au quotidien, en tenant compte des conditions sociales, culturelles, économiques et politiques des populations concernées au travers de trois grands processus de développement, celui de l'économie capitaliste, du mouvement ouvrier et du développement des institutions, elle trouve son origine dans l'Education populaire.

Au cours de son évolution historique, L'Education populaire (qui se développe vers 1850 avec trois courants principaux : confessionnel, laïque et syndical) s'est structurée autour de quatre grandes

finalités : la démocratisation du savoir et le développement de l'esprit critique ; l'instruction obligatoire, laïque et gratuite pour tous : la formation tout au long de la vie pour les adultes au niveau personnel et professionnel ; la conquête des loisirs et la défense des droits des salariés.

C'est à la fin de la première guerre mondiale que naissent les premiers mouvements de jeunesse (JOC, scouts).

Entre 1880 et 1930, va émerger une revendication du droit à l'éducation, à la culture, aux loisirs. C'est la naissance d'une idéologie «neutre» du savoir, de la connaissance, de la culture pour tous. Des institutions de socialisation sont créées parallèlement aux institutions publiques (écoles) : patronages, Amicales, Maisons pour tous, etc..., avec des animateurs bénévoles. L'année 1936 constitue «l'âge d'or» de l'Education populaire avec des avancées sociales importantes (création des congés payés, de la semaine de 40 heures, temps des loisirs, Ministère de la Jeunesse et des Sports, Auberges de jeunesse, colonies de vacances...). Avec la seconde guerre mondiale, on assiste à l'essor des mouvements de jeunesse, des chantiers de jeunesse, les Compagnons de France, l'Ecole des cadres d'Uriage...

La crise de 1929 va engendrer une nouvelle organisation du travail et l'émergence de la notion de «besoins sociaux» et de «besoins culturels» et la prise en charge par l'Etat (création du travail social).

Entre 1940 et 1958, marque le début du contrôle par l'Etat des activités de l'animation. Après la guerre apparaissent les agréments qui marquent le début de la professionnalisation de l'animation avec la formation des «moniteurs» et des directeurs de «colonies de vacances»¹.

Au début des «Trente Glorieuses», caractérisées par une vague de construction d'équipements collectifs, l'accélération du processus d'urbanisation et le développement de la consommation de loisirs dont le temps libre est un élément indéniable, une politique d'animation est préconisée (projet d'animation). Les animateurs professionnels apparaissent et la formation professionnelle se développe.

Dans les années 1950 et 1960 apparaissent les premiers animateurs socioculturels professionnels appelés à répondre au délitement des liens sociaux, avec l'exode rural massif vers les banlieues et à l'aspiration aux loisirs. L'animation devient un emploi et un métier. Se constitue progressivement un corps professionnel. Sont créés, dans les années 60 et dans les années 1970, des diplômes professionnels² ou non. Le BAFA et le BAFD sont des brevets d'aptitude dans le cadre des Accueils Collectifs des Mineurs (ACM) pour le premier et la direction d'équipement pour le second (cf. Annexes 3 et 4).

Dans les années 1970, l'animation de quartier se développe. Les animateurs ont un rôle de médiateur : assurer la coordination, faire surgir les besoins, mener une intense activité de consultations. Ils deviennent des « convertisseurs » de la demande sociale. Enfin, en toile de fond de cette période qui s'ouvre en 1970 avec la naissance officielle du centre de loisirs sans hébergement (CLSH) on peut relever les développements de l'urbanisation, du travail des femmes et de leur scolarisation, la légitimation du terme unificateur de «travail social».

Dans le cadre d'une remise en cause de l'État-providence, elle voit une institutionnalisation du centre de loisirs sans hébergement, la fin des instituteurs militants, la multiplication des professionnels de l'animation, le développement des politiques publiques municipales, la diminution de l'aide aux mouvements de jeunesse et le déclin des colonies de vacances. La «municipalisation» du secteur de l'animation coïncide avec une autonomie croissante du pouvoir des villes. Et à partir de 1973, cette

¹ 1945: la Libération, redéveloppement de l'Education populaire, Ligue de l'enseignement, les Francs et Franches camarades, Leo Lagrange, Peuple et Culture, les CEMEA, les Foyers Ruraux, les MJC, etc.

² DUT carrières sociales, CAFAS, BASE, CAPASE, BASE, BAFA, BAFD, DAPASSE, DEFA et DSTS

conception «généraliste et éducative» de l'animation va éclater et se spécialiser : l'animation sociale, l'animation culturelle et l'animation des actions de formation.

A partir des années 1980, la finalité et la mission des animateurs vont évoluer avec le contexte social et économique qui devient difficile. La problématique du chômage et de l'insertion des jeunes, certaines formes de délitement du lien social (racisme, isolement des personnes âgées, éducation des enfants, etc...) ou encore, la montée du sentiment d'insécurité, notamment dans les zones urbaines sensibles, vont donner naissance à des dispositifs successifs pour tenter d'enrayer des problèmes. Cette spécialisation de l'animation va s'accroître avec l'animation des Développement Sociaux de Quartiers (DSQ), l'animation de prévention de la délinquance, l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.

Les animateurs ont dû intégrer dans leurs missions ce travail social de prévention et de sensibilisation. Le mouvement de municipalisation de l'animation se renforce, en parallèle, avec les premières lois de décentralisation qui conduisent à donner de nouvelles fonctions d'animation liées au développement local, à l'ingénierie de projet et au développement de la communication. Aussi, on assiste au développement des emplois publics. Un rapport est même commandé par le ministre du Temps libre sur les métiers de l'animation (1982) qui posait des questions sur le statut des animateurs professionnels, leurs garanties d'emploi et leur formation initiale et continue.

En 1981, l'arrêté du 15 juillet fixe les dispositions relatives aux agents communaux affectés aux fonctions d'animation. Il stipule que «les fonctions de l'animation dans les collectivités peuvent être confiées aux agents régulièrement nommés dans un emploi communal et justifiant en outre d'une formation spécifique à ces fonctions». On distinguait 3 catégories : Animateur de 1^{ère} classe (niveau attaché), animateur de 2^{ème} classe (niveau rédacteur) et assistant animateur (niveau commis).

Les fonctions d'animateur de 1^{ère} classe étaient confiées aux agents nommés dans un emploi d'attaché. Elles étaient les suivantes : «L'animateur de 1^{ère} classe dirige et coordonne l'exécution d'un ensemble d'activités d'animation ou de l'ensemble de ces activités dans les collectivités. Il peut être chargé de la gestion et de l'animation d'équipement importants, fonctionnant de manière régulière.»

Dans les années 1990 et 2000, les politiques de l'emploi, de la ville et de l'éducation jouent un rôle prépondérant dans le champ de l'animation. Il y a trois grands objectifs : insérer professionnellement les jeunes (emplois aidés), socialiser les espaces publics (médiation et prévention) et faire la promotion de l'égalité des chances à travers les activités socioéducatives à l'égard des jeunes en décrochage scolaire. Il y a également une volonté de divers gouvernements de lier action culturelle et action sociale. Les animateurs sont donc fortement impliqués (festivals, équipements liés à l'aménagement du territoire...). Cela implique une polyvalence des compétences et une spécialisation en parallèle. De nouvelles fonctions vont aussi se développer comme la médiation culturelle. En 1993, est également créé le BAPAAT, diplôme professionnel de niveau V qui permet actuellement de se présenter au concours d'adjoint d'animation.

L'accroissement considérable du nombre des Accueils de Loisirs Sans Hébergement (ALSH), doublé d'une obligation de formation au Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur (BAFA), produit de nombreux «animateurs occasionnel» alors que se développent en parallèle des diplômes professionnels.

Il existe également des structures pour accueillir les jeunes (13-18 ans) et jeunes adultes (18-25 ans). Dans ce domaine précis, l'animation cherche à favoriser le développement social et l'insertion dans la société à partir de la culture des populations. L'objectif est que chaque individu prenne conscience qu'il

peut se construire, se développer par lui-même. La démarche de projets mis en place par la population elle-même est privilégiée. Les conceptions éducatives portées par une partie des classes moyennes se diffusent dans l'espace social : le centre de loisirs et la maison de quartier seront dorénavant éducatifs et devront composer avec les nouvelles attentes et exigences des parents, des rythmes de l'enfant, etc...

C. Animateur : l'émergence d'une pluralité de statuts

Le secteur de l'animation s'est développé depuis les années 1980. Voici les volumes d'emploi actuels.

Un volume d'emplois conséquent (Chiffres 2014)

<i>Secteur</i>	<i>Nombre de salariés</i>	<i>Détails</i>	<i>Source</i>
Convention collective de l'animation	273 964	La branche compte 173 964 salariés avec un salaire inférieur à 3 smic ou 120 heures par an.	Observatoire emploi formation (de la branche de l'animation), Ithaque.
Emplois repérés dans l'animation dans les centres sociaux	27 393	Dont 15 000 animateurs occasionnels en contrat d'engagement éducatif (CEE)	Observatoire emploi formation (de la branche des acteurs du lien social et familial. Note de cadrage 2010 et 2012
Filière de l'animation dans la fonction publique territoriale	116 800	106 030 animateurs de loisirs, 4 470 responsables de centres de loisirs, 3 490 coordonnateurs enfance-jeunesse, 2 480 directeurs enfance-jeunesse-éducation et 330 directeurs d'équipement socioculturel.	Emploipublic.fr
Animation en gérontologie	6 000	Animateurs en gérontologie en maisons de retraite, EHPAD.	Livre Blanc : l'animation avec les personnes âgées, 2011, Groupement des Animateurs en gérontologie
Les Conseillers jeunesse et Education Populaire du ministère Jeunesse et Sports	600	Statuts : Conseillers d'Education Populaire et de Jeunesse (CEPJ) et Conseillers Technique et Pédagogiques Supérieur (CTPS) option Jeunesse	Ministère Jeunesse et Sports
Nombre total de salariés	424 757	Ne tient pas compte des emplois relevant du tourisme social, des Foyers de jeunes travailleurs et de la formation)	

S'il est difficile de donner une définition précise de l'animateur socioculturel qui, entre action militante des bénévoles et emploi rémunéré des salariés, déploie un éventail de situations spécifiques et des réalités différentes, il est indéniable que la finalité de l'animation est de « mettre en vie » dans un cadre collectif.

En 1966, le rapporteur du premier Congrès national sur l'animation établissait la définition suivante de l'animation : *«Toute action dans, sur un groupe, une collectivité ou un milieu, visant à développer la communication et à structurer la vie sociale, en recourant à des méthodes semi-directives ; c'est une méthode d'intégration et de participation... La fonction d'animation se définit comme une fonction*

d'adaptation aux formes nouvelles de la vie sociale... avec deux aspects complémentaires de remède aux inadaptations et d'éléments du développement individuel et collectif.»³,

Les animateurs contribuent à l'apprentissage de la citoyenneté et à la sensibilisation à des problématiques sociales et sociétales. Ils donnent la possibilité de s'éveiller à des domaines variés, tels que la culture, le sport, les arts plastiques...

Mais qui sont-ils vraiment?

C'est dans la décennie 1920 que le mot d'animateur a été employé les premières fois, pour nommer le metteur en scène au théâtre, puis le réalisateur au cinéma, tous deux ayant vocation à mettre en scène des textes écrits par d'autres, en faisant en sorte que les acteurs se les approprient. Etaient également appelés animateurs les auteurs de dessins animés, de films d'animations.

En 1947, la notion d'animateur apparaît dans les textes officiels sur la centralisation culturelle et va prendre son essor entre 1956 et 1963, avec la naissance des animateurs socioculturels, appelés à contrecarrer l'affaiblissement des liens sociaux.

Les emplois d'animateurs recouvrent donc un champ assez vaste qui peut être défini de la façon suivante : les emplois d'animateurs sont ceux qui demandent des diplômes d'animateurs et ceux qui contiennent le mot «animateur» ou «animation» dans leur intitulé. Le terme «animateur» est réservé aux personnes en présence de public, qui doivent souvent s'adapter aux mutations des pratiques sociales et culturelles des enfants et jeunes. En effet, lorsque le diplôme requis est plus élevé ou la fonction supérieure, il ne s'agit plus d'animateur, mais de responsable, de coordinateur ou de directeur.

Les animateurs bénévoles et volontaires

Bien que les animateurs se soient professionnalisés, les bénévoles et les volontaires sont encore très présents au sein des associations d'éducation populaire et y jouent un rôle essentiel. En sus de leur participation à des activités diverses, ils participent aux décisions concernant la politique de l'association, en siégeant même pour certains dans les Conseils d'Administration. Un certain nombre d'animateurs passent du statut de bénévole à celui de salarié au sein d'une même structure, l'animation peut être considérée comme un moyen de transformation du militantisme en engagement professionnel. Cette catégorie d'animateurs qui relève davantage du militantisme ne fait pas partie du champ d'étude de ce rapport.

Les animateurs «occasionnels»

Dans la plupart des représentations, l'animation est une activité «occasionnelle», qui s'exerce de façon transitoire, sur une durée limitée, souvent saisonnière. Les animateurs ne passent que quelques heures par semaine ou quelques jours dans l'année à encadrer des activités de loisirs, pour lesquelles ils perçoivent une rémunération. Ils sont employés sous contrat ou à la vacation. Ce sont principalement des jeunes, souvent des étudiants mais aussi des personnes sans emploi. Détenteurs du BAFA ou pas, ils sont souvent animateurs de centres de vacances et d'Accueil de Loisirs Sans Hébergement (ALSH). Certains, passionnés par l'art, pratiquent l'animation en tant que médiateur culturel. D'autres sont

³ Les animateurs socioculturels. Édition La découverte, 2009.

³, Jean-Paul IMHOF, Haut comité de la Jeunesse, Commission « Equipement-Animation », groupe de travail sur la formation des animateurs, Contribution à l'étude de la demande d'animateurs et cadres d'animation en France, CINAM, 1966, p. 15.

animateurs sportifs. Dans les deux cas, l'animation constitue pour eux une expérience socialement utile qui représente une étape (travail pendant les vacances) dans leur projet d'orientation professionnelle.

Les animateurs professionnels

Au côté des bénévoles et des «occasionnels» se trouvent les animateurs socioculturels professionnels. C'est dans les années 1960 que l'animation socioculturelle est devenue un «métier», au moment de la «crise éducative», où comme nous l'avons vu précédemment, les familles vivent l'exode rural et l'école ressent les premiers effets de la scolarisation massive. L'éducation et la culture populaire sont au centre des préoccupations, et les premières activités de loisirs sont destinées à l'enfance et à l'adolescence. Il s'agit des animateurs «de terrain» et des cadres de l'animation, que l'on trouve essentiellement dans le secteur associatif et dans la Fonction publique depuis les années 1980.

Dans le secteur associatif, les personnes peuvent accéder aux emplois d'animateur généraliste, animateur spécialisé dans une technique, une classe d'âge, un public spécifique, mais également coordinateur social, animateur d'équipe ou encore directeur d'un équipement. L'exercice de leurs missions se fait au sein de structures comme les Maisons de la Jeunesse et de la Culture, les Comités de Liaison des Associations d'Etrangers, les Centres Socioculturels, les Foyers Ruraux, les Régies de Quartier, les Maisons Pour Tous, etc...

Dans le secteur public il existe au ministère de la ville, de la jeunesse et des sports, un corps de Conseiller d'Education Populaire et de Jeunesse. Il existe aussi des postes d'animateurs dans les Hôpitaux et les maisons de retraite (EHPAD).

Dans la Fonction publique territoriale, la création de la filière animation en 1997 permet aux collectivités territoriales de créer de nombreux postes d'adjoints d'animation ou d'animateurs territoriaux (principalement au sein des communes et des EPCI). En 2011, selon une étude du CNFPT portant sur les tendances de l'emploi territorial, 1 330 recrutements étaient prévus dans le secteur enfance et jeunesse.

Enfin, dans le secteur marchand et depuis le milieu des années 1990, il est à noter qu'entre 3% et 5% des animateurs ont un employeur dont l'activité est à vocation commerciale (Société à Responsabilité Limitée, Société Anonyme, etc.).

Quels que soient les secteurs, il y a chez les animateurs professionnels, selon le sociologue Francis Lebon⁴, une forte proportion de jeunes ainsi que de femmes. Il définit l'animation comme un métier jeune, exercé par et pour les jeunes. La moyenne d'âge oscille entre 32 et 34 ans depuis les années 1980, époque à laquelle la profession s'est largement féminisée puisqu'en 2002, on comptait 71% de femmes. Il est observé une division du travail entre les jeunes animateurs et les cadres de l'animation (encadrement de groupe et fonctions de direction). En effet, les directeurs de centres socioculturels et de loisirs par exemple sont en majorité des hommes, âgés de 40 ans et plus.

Les animateurs sont issus de parcours divers. La majorité d'entre eux possède des diplômes de spécialités généralistes, sociales, scientifiques, littéraires ou encore relevant du commerce et de la comptabilité, mais assez peu de diplômes de l'animation. Les personnes en poste ont une ancienneté moyenne de quatre à cinq ans, contre onze années pour celles travaillant en entreprise par exemple. Une piste d'explication serait l'âge des animateurs, qui étant jeunes, présentent une forte mobilité dans l'emploi et la profession.

⁴ Les animateurs socioculturels. Édition La découverte, 2009.

Une profession fortement précarisée

Une autre caractéristique importante de ce groupe est la forte précarité du statut de l'emploi. En effet, parmi les agents de l'animation, le statut principal est celui des contractuels et des vacataires qui composent plus de 40% des animateurs professionnels. Le contrat à durée indéterminée concerne moins de 30% de la population. Ceci s'accompagne d'une forte proportion d'emplois temporaires et du travail à temps partiels avec des horaires changeant d'une semaine à l'autre. Enfin, on peut ajouter que l'animation offre une majorité d'emplois à «bas salaires», si l'on considère que les bas salaires sont ceux inférieurs aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population.

D. Vers un développement des politiques locales d'éducation, de l'enfance et de la jeunesse ?

Il faut également insister sur l'importance des politiques publiques qu'elles soient locales ou nationales qui influencent directement le contenu du travail des animateurs.

Educatives par essence, les politiques de l'enfance et de la jeunesse participent au développement des territoires. Aujourd'hui, la multiplication des projets éducatifs locaux renforce la décentralisation et la déconcentration des instances publiques investies dans le secteur de la jeunesse et de l'enfance.

Sur la base d'une concertation collective, les employeurs publics déterminent avec les acteurs éducatifs d'un territoire un projet commun autour de valeurs partagées afin de répondre davantage aux besoins de la population et des familles.

De fait, en parallèle des Accueils Collectifs de Mineurs (ACM⁵), dont l'accompagnement de projets de vacances et de loisirs, tant dans l'organisation de la vie quotidienne que dans la découverte de nombreuses activités, se développe une démarche de construction collective à partir d'un Projet Educatif Local (PEL) visant à plus de cohérence et d'efficacité de l'action publique sur l'ensemble des temps de l'enfant : temps scolaire, temps périscolaire ⁶ et temps extrascolaire. Concrètement, ces projets éducatifs locaux visent notamment à mieux définir les modalités d'accueil, à aménager le temps et l'espace des structures qui reçoivent les enfants et les adolescents, à proposer des programmes d'activités sociales, sportives et culturelles riches et diverses.

Il faut ajouter que la réforme des rythmes scolaires et la mise en place de Projet Educatif de Territoire (PEDT) pour les enfants des écoles maternelles et élémentaires ont fortement impacté les pratiques professionnelles des animateurs et ont conduit à un glissement de tâches pédagogiques notamment aux ATSEM alors que les missions actuelles de leur cadre d'emploi ne le permettent pas. De ce point de vue, le rapport intermédiaire du CSFPT présenté en séance plénière le 2 juillet 2014⁷ envisage une évolution des missions des animateurs.

Après deux ans et demi d'application de ce dispositif expérimental (cf. circulaire du Ministère de l'Education Nationale du 20 mars 2013), plusieurs difficultés restent à être étudiées dans les bilans exprimés par les agents : temps de travail très fractionné et conduisant à des problèmes d'implication et d'assiduité, moyens humains et matériel insuffisants selon les ressources des collectivités,

⁵ Un accueil collectif de mineurs (ACM) est une structure accueillant des mineurs durant le temps de leurs vacances ou de leurs loisirs. Les ACM concernent essentiellement les séjours durant les vacances scolaires et les accueils de loisirs extrascolaires ou périscolaires pour des enfants entre 2½ ans et 18 ans. L'originalité de cette approche est de à sortir de son milieu de vie quotidienne.

⁶ Qualifié de «tiers temps» par le professeur Hubert Montagner, le temps périscolaire comprend les accueils avant et après la classe alors que le temps extrascolaire comprend le mercredi, le week-end et les vacances scolaires. Repenser les différents temps de l'enfant au cours des 24 heures pour mieux concevoir les structures d'accueil en dehors de la famille et de l'école, 2012.

⁷ L'impact sur les personnels territoriaux et l'organisation des services de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires, rapporteurs Didier Pirot et Jean-Claude Haigron.

insuffisance voire absence de plan de formation pour professionnaliser les animateurs sur emplois permanents.

Une grande majorité des animateurs expriment le souhait de plus de formations diplômantes afin d'apporter une réponse pédagogique plus qualitative et obtenir ainsi une meilleure reconnaissance de leur métier. Ils veulent également des formations spécifiques leur permettant d'évoluer dans leur carrière professionnelle. Majoritairement, les agents titulaires et contractuels ont un regard critique sur la mise en œuvre des rythmes scolaires contrairement aux vacataires. Enfin, beaucoup d'animateurs constatent le manque d'information pour connaître leurs droits à un déroulement de carrière, notamment la préparation aux concours, la mobilité professionnelle et la retraite.

Conformément à la circulaire susvisée, le PEDT s'appuie sur les personnels d'animation, et mobilise le mouvement associatif (associations complémentaires de l'enseignement public, mouvements de jeunesse et d'éducation populaire, mouvement sportif local, institutions culturelles, associations locales, etc.). Il peut également mobiliser les bénévoles et les associations de parents.

Pour les accueils collectifs de mineurs, notamment les accueils de loisirs périscolaires, organisés dans le cadre d'un projet éducatif territorial, la qualification des membres de l'équipe d'animation doit être conforme à l'article R. 227-12 du code de l'action sociale et des familles. Lorsque des activités physiques y sont organisées, les qualifications des intervenants pour ces activités sont précisées à l'article R. 227-13 du même code.

Le maire ou le président de l'EPCI peut, par ailleurs, recourir à des enseignants volontaires pour assurer l'encadrement du temps périscolaire, comme cela est déjà parfois le cas aujourd'hui. Les enseignants sont alors rémunérés et assurés pour cette activité par la collectivité.

Dans le cadre d'un second rapport du CSFPT sur la mise en œuvre de la réforme, il faudra s'interroger sur ses impacts sur les recrutements et sur l'organisation du temps de travail des agents. Toutefois, à la demande des collectivités locales, afin d'alléger le poids financier de la réforme, les taux d'encadrement des activités périscolaires ont été assouplis.

Le décret n°2013-707 du 02 août 2013 permet, pendant une période expérimentale de 3 ans, de revenir à un taux d'encadrement d'un animateur pour 14 enfants âgés de moins de 6 ans (contre 10 actuellement) et à un animateur pour 18 enfants âgés de 6 ans et plus (au lieu de 14 actuellement), sous condition de l'organisation d'un projet éducatif territorial. De plus, «les personnes qui participent ponctuellement avec le ou les animateurs à l'encadrement des activités périscolaires sont comprises, pendant le temps où elles y participent effectivement, dans le calcul de ces taux d'encadrement ». Il convient toutefois de rappeler que les dispositions permises par ce décret se limitent à une période expérimentale de trois ans et sous réserve que la collectivité ait mis en place un PEDT et qu'un véritable plan de formation visant à la professionnalisation des animateurs soit mis en place par les collectivités. Selon un décompte du ministère publié début janvier 2015, 91 % des communes mettent en œuvre un PEDT conditionnant l'éligibilité au fonds de soutien – contre moins de 40 % fin 2014. Soit 19 000 communes, représentant 5,2 millions d'élèves (dont 82 000 élèves dans l'enseignement privé sous contrat).

La généralisation des politiques éducatives et de jeunesse dans le cadre des projets éducatifs locaux impliquera probablement de redéfinir l'articulation des compétences et des responsabilités des acteurs publics en matière d'éducation au sens large. De ce fait, cette mutation aura des conséquences sur les statuts particuliers et la formation des agents territoriaux afin de permettre la reconnaissance et la détermination de leurs missions éducatives.

II. CADRE STATUTAIRE

(Voir fiches métiers du CNFPT en annexe 5)

A. Statistiques : qui sont les agents de la filière animation ?

Effectifs et caractéristiques des cadres d'emplois de la filière animation (hors emplois aidés) au 31 décembre 2012 (Ces statistiques ne tiennent pas compte de la réforme des rythmes scolaires)

Postes principaux non annexes au 31/12/2012 Hors Administrations parisiennes et pompiers de Marseille par filière et cadre d'emplois	Titulaires ou stagiaires	Non titulaires	Ensemble	% national	Part des titulaires (%)	Taux de féminisa- tion (%)	Part des plus de 55 ans (%)
Animateur	8 051	4 765	12 816	0,7	62,8	59,0	6,8
Adjoint d'animation	43 852	24 556	68 408	3,8	64,1	73,1	5,6
Autres emplois de la NET filière animation	78	4 789	4 867	0,3	1,6	72,4	7,3
Ensemble	51 981	34 110	86 091	4,8	60,4	71,0	5,8

La filière animation représente 4,8% seulement de l'ensemble des filières.

On peut noter qu'il y a beaucoup de non titulaires dans cette filière :

- Titulaires ou stagiaires : 51 981 (part des titulaires : 60,4%).
- Non titulaires : 34 110.
- Ensemble : 86 081.

C'est une filière fortement féminisée : Taux de féminisation de 71%.

Et très jeune : Part des plus de 55 ans de 5,8%.

Ci-après deux fiches statistiques relatives aux animateurs et aux adjoints d'animation.

Animateur

> Combien sont-ils ?

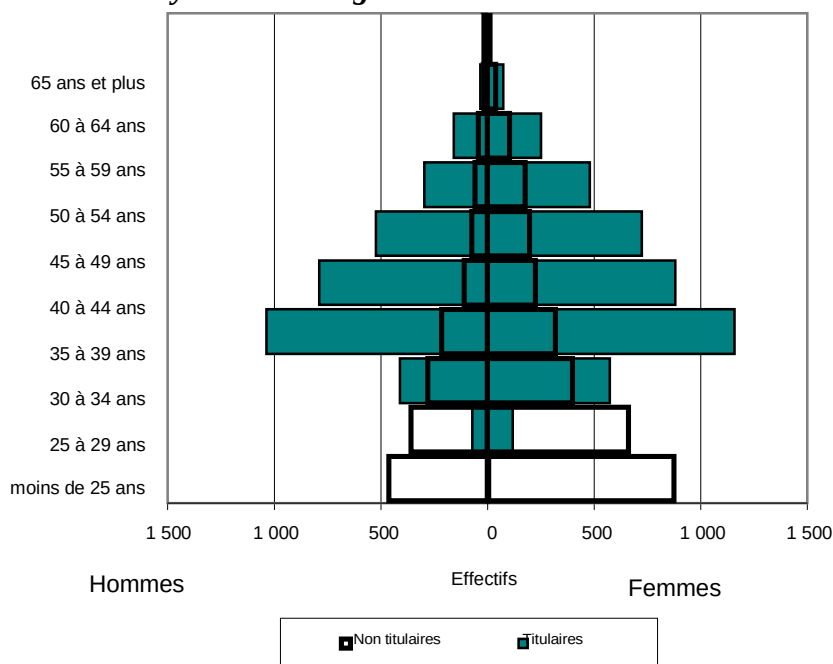
12 224 agents dont..... 60% de femmes

7 595 titulaires dont 56% de femmes
4 629 non titulaires dont 65% de femmes

9 907 équivalent temps plein

Le cadre d'emplois "Animateur"
représente 15% de la filière Animation

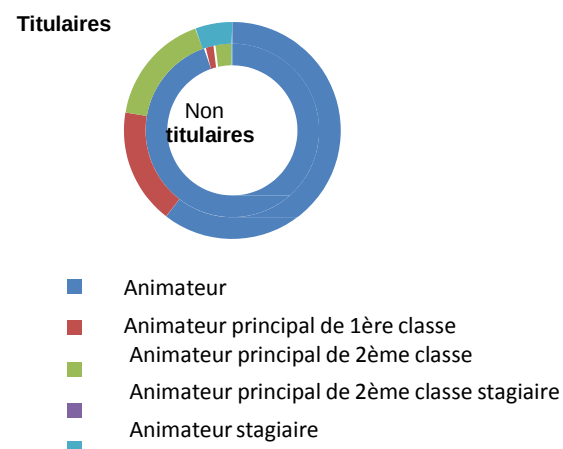
> Pyramide des âges au 31/12/2011



Age moyen

Titulaires 41 ans et 9 mois
Non titulaires 32 ans et 3 mois

> Répartition par grade



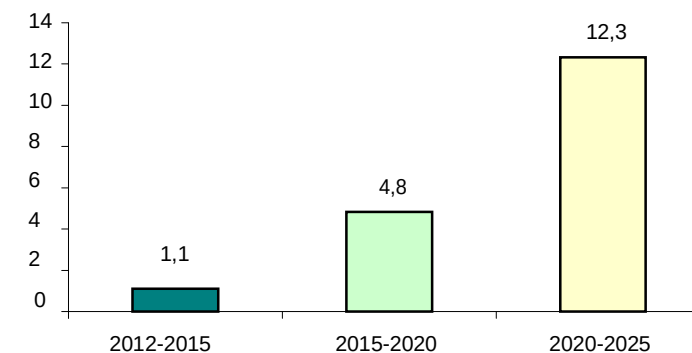
> Effectif, pourcentage de titulaires et part des 50 et 55 ans et plus par type de collectivités

	Effectif	Titulaires (en %)	Plus de 50 ans (en %)	Plus de 55 ans
Région		100,0	0,0	0,0
Département	261	85,1	17,6	6,9
SDIS		100,0	33,3	33,3
Centres de gestion - CNFPT	23	26,1	8,7	4,3
Commune de moins de 500 hab.	41	14,6	22,0	9,8
Commune entre 500 et 999 hab.	82	37,8	11,0	3,7
Commune entre 1 000 et 1 999 hab.	253	53,8	6,7	3,2
Commune entre 2 000 et 3 499 hab.	471	62,2	9,6	3,6
Commune entre 3 500 et 9 999 hab.	1 679	65,3	12,3	5,7
Commune entre 10 000 et 19 999 hab.	1 328	69,5	14,8	5,3
Commune entre 20 000 et 39 999 hab.	2 105	57,0	13,0	5,1
Commune entre 40 000 et 79 999 hab.	1 667	72,5	16,1	6,7
Commune de plus de 80 000 hab.	1 604	65,1	18,4	8,0
CCAS. Caisse des écoles. et autres établissements	899	54,8	18,1	8,7
Structures intercommunales d'agglomération	376	63,8	14,6	6,4
Communauté de commune	1 126	50,0	10,4	4,3
SIVU. SIVOM et syndicats mixtes	274	43,1	14,2	6,6
Autres	31	41,9	9,7	6,5
Total	12 224	62,1	14,3	6,0

En cases grisées sont indiquées les données ne répondant pas aux conditions d'utilisation fixées par le comité du secret statistique.

Source de données : SIASP 2011/ INSEE. Traitement Observatoire de la FPT

> Départ à la retraite des agents titulaires



Note de lecture : sur 100 agents présents au 31/12/2011, 1,1 devraient partir à la retraite entre 2012-2015

Adjoint d'animation

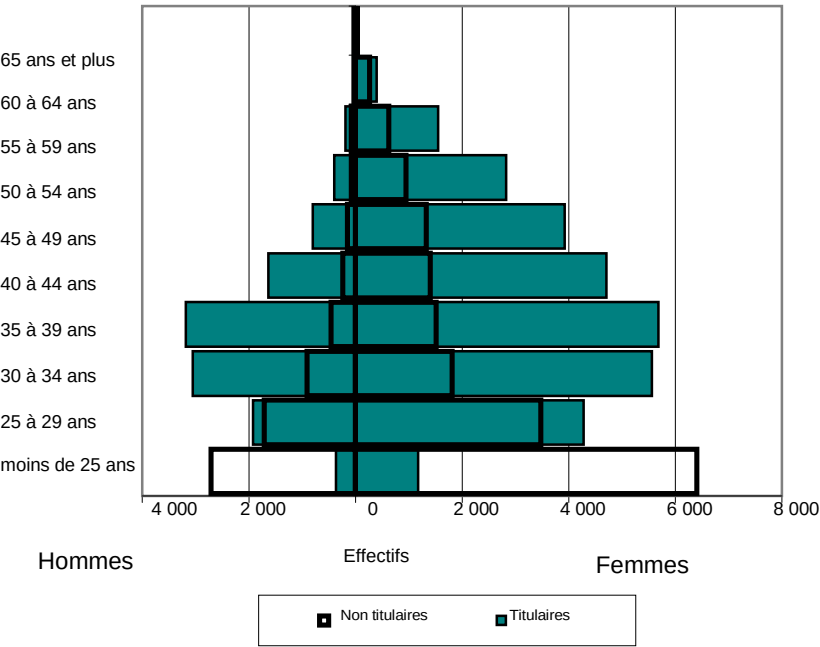
> Combien sont-ils ?

65 907 agents dont..... 73% de femmes
41 730 titulaires dont 72% de femmes
24 177 non titulaires dont 74% de femmes

50 246 équivalent temps plein

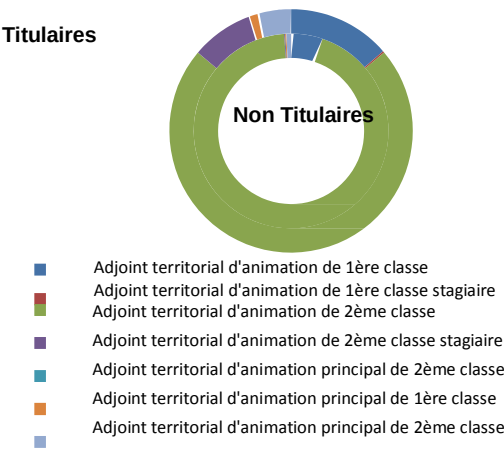
Le cadre d'emplois "Adjoint d'animation" représente 79% de la filière Animation

> Pyramide des âges au 31/12/2011

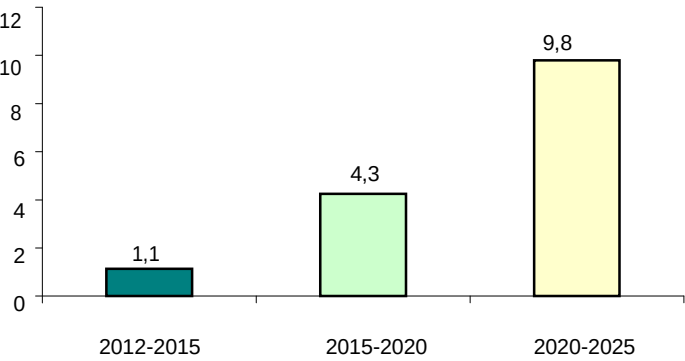


Age moyen
Titulaires 38 ans et 1 mois
Non titulaires 30 ans et 10 mois

> Répartition par grade



> Départ à la retraite des agents titulaires



Note de lecture : sur 100 agents présents au 31/12/2011, 1,1 devraient partir à la retraite entre 2012-2015

> Effectif, pourcentage de titulaires et part des 50 et 55 ans et plus par type de collectivités

	Effectif	Titulaires (en %)	Plus de 50 ans (en %)	Plus de 55 ans
Région		0,0	0,0	0,0
Département	384	72,1	8,6	4,7
SDIS		0,0	0,0	0,0
Centres de gestion - CNFPT	158	1,9	5,1	1,9
Commune de moins de 500 hab.	391	51,9	26,9	13,6
Commune entre 500 et 999 hab.	1 209	69,1	19,0	9,0
Commune entre 1 000 et 1 999 hab.	2 258	79,6	15,1	6,4
Commune entre 2 000 et 3 499 hab.	3 522	75,3	12,2	5,1
Commune entre 3 500 et 9 999 hab.	11 469	65,1	10,7	4,5
Commune entre 10 000 et 19 999 hab.	9 114	56,7	10,1	4,1
Commune entre 20 000 et 39 999 hab.	10 589	57,2	10,0	4,3
Commune entre 40 000 et 79 999 hab.	8 668	62,1	10,2	4,5
Commune de plus de 80 000 hab.	5 412	63,5	10,3	4,1
CCAS. Caisse des écoles. et autres établissements	3 944	63,4	15,2	6,6
Structures intercommunales d'agglomération	1 731	72,0	10,9	4,3
Communauté de commune	5 282	66,2	10,3	4,7
SIVU. SIVOM et syndicats mixtes	1 558	69,3	18,2	8,2
Autres	217	56,2	15,7	9,7
Total	65 907	63,3	11,3	4,9

En cases grisées sont indiquées les données ne répondant pas aux conditions d'utilisation fixées par le comité du secret statistique.
Source de données : SIASP 2011/ INSEE. Traitement Observatoire de la FPT

B. Missions et métiers de l'animation dans la FPT (définition et évolution)

1) A l'origine, un arrêté avec trois niveaux de fonctions

En 1981, l'arrêté du 15 juillet fixait les dispositions relatives aux agents communaux affectés aux fonctions d'animation.

- Les fonctions d'animateur de 1^{ère} classe étaient confiées aux agents nommés dans un emploi correspondant au grade d'attaché. Elles étaient les suivantes : *«L'animateur de 1^{ère} classe dirige et coordonne l'exécution d'un ensemble d'activités d'animation ou de l'ensemble de ces activités dans les collectivités. Il peut être chargé de la gestion et de l'animation d'équipement importants, fonctionnant de manière régulière, tels que maison de jeunes, centre culturel, centre de loisirs, établissement d'accueil pour le 3^{ème} âge, service sportif, et... Il peut également intervenir en matière d'animation directe pour encadrer l'activité des animateurs de 2^{ème} classe et des assistants animateurs».*

- Les fonctions d'animateur de 2^{ème} classe étaient confiées aux agents nommés dans un emploi de rédacteur. Elles étaient les suivantes : *«L'animateur de 2^{ème} classe est chargé principalement des tâches d'animation directe. Il peut être chargé de la gestion et de l'animation d'équipement de moyenne importance.»*

- Les fonctions d'assistant animateur étaient confiées aux agents nommés dans un emploi de commis (adjoint administratif actuellement). *«L'assistant animateur assiste les animateurs de 1^{ère} ou de 2^{ème} classe dans leur activité d'animation directe ou de préparation à l'animation».*

2) Trois types de métiers dans l'animation

Il faut noter aussi que ces trois types de métiers peuvent correspondre à plusieurs niveaux de qualification à la fois.

Type I : Animer un groupe

Le premier type réunit les métiers qui consistent à «animer un groupe» au sens propre du terme à savoir ; organiser des activités pédagogiques en direction d'un public constitué en groupe. Il peut s'agir notamment :

✚ des animateurs culturels qui organisent des activités d'initiation au théâtre, sorties au musée ou montage de festivals artistiques. Ils peuvent travailler pour une association de quartier, un centre de loisirs, un organisme de vacances, une médiathèque, un cinéma, une galerie, un hôpital...

✚ des animateurs de loisirs sur le temps périscolaire ou les vacances scolaires qui encadrent les enfants en accueil de loisirs, avant ou après la classe, le soir ou le mercredi, l'accueil se fait dans les locaux de l'école. Ils utilisent diverses techniques d'animation (jeux, expressions artistiques...). Pendant les vacances scolaires, en revanche, ils sont polyvalents : organisation de goûters, activités diverses. En séjours de vacances, les animateurs s'occupent d'un groupe d'enfants pendant toute la durée du séjour : organisation de la vie quotidienne (lever, déjeuner temps calme, veillée, coucher), mais aussi des activités artistiques, sportives, etc. L'animateur sportif fait découvrir une ou plusieurs activités sportives à un groupe de néophytes. Spécialisé, il est généralement employé par plusieurs associations afin d'avoir l'équivalent d'un temps plein.

✚ des animateur pour les seniors qui ont pour mission de développer ou de maintenir la vie relationnelle, culturelle et sociale des personnes en organisant des activités. Ils peuvent travailler au

sein d'une association, mais aussi en hôpital gériatrique, en maison de retraite ou en institution pour handicapés.

- ✚ des animateurs multimédia qui exercent dans une association ou une entreprise. Ils accueillent et initient des publics variés à la pratique des techniques de l'information et de la communication (initiation aux logiciels de traitement de texte, tableurs, recherche d'informations sur Internet...).
- ✚ des animateurs nature qui sensibilisent les publics jeunes à la découverte et à la protection de l'environnement. Ils encadrent les classes vertes et les animations liées à l'environnement.
- ✚ des animateurs périscolaires qui travaillent en direction des enfants (3 à 12 ans). Ils accueillent les enfants et leurs familles dans les temps périscolaires et travaillent à la conception d'un projet d'activités. Ce sont des salariés à temps partiel travaillant le plus souvent de 15 à 20 heures par "semaine scolaire" avant ou après la classe, parfois pendant la pause méridienne (repas et temps de repos). Ils sont en relation avec les parents et les enseignants.
- ✚ des animateurs événementiels qui organisent des événements festifs (mariages, séminaires, soirées étudiantes, kermesses). Ils doivent savoir s'adapter à leur public et maîtrisent la mise en espace scénique (déco, lumière, son...) selon le contexte de chaque événement. Ils travaillent aussi bien pour des particuliers que pour des entreprises ou des collectivités.

Type II : Diriger ou coordonner une équipe

Le deuxième type réunit les métiers qui consistent à «diriger ou coordonner une équipe» au sens propre du terme c'est-à-dire organiser le travail d'une équipe, diriger un équipement, à coordonner des projets d'animation et à évaluer les réalisations. Il peut s'agir notamment :

- ✚ des directeurs d'Accueil Collectif de Mineurs (ACM). Ils mettent en œuvre des activités d'animation sur un territoire donné (commune, intercommunalité, département...) et dirigent les équipes d'animation de terrain.
- ✚ des coordinateurs pédagogiques qui gèrent soit un ou plusieurs directeurs d'ACM, soit plusieurs équipes d'animateurs, soit sont référents d'une thématique particulière (famille, vacances, culture...). Ils s'occupent des tâches administratives et mettent en place les projets d'animation, recherche des partenariats. Recrutés par une association ou une collectivité territoriale, ils travaillent souvent sur le terrain.

TYPE III : Diriger un service, un pôle, un projet de dimension territoriale

Enfin, le troisième type de métier consiste davantage à «diriger un service, un pôle ou un projet de dimension territoriale», à concevoir et à mettre en œuvre une politique publique de l'éducation, de l'enfance ou de la jeunesse.

- Les directeurs et responsables enfance, jeunesse Ils s'occupent des tâches administratives, conçoivent, organisent et contrôlent le travail du service, gèrent un budget, élaborent et mettent en œuvre la politique de la collectivité territoriale : accueil petite enfance, accueil périscolaire, centre de loisirs, maison de quartier...
- Des chefs de projet qui participent au développement de la politique des collectivités territoriales (impulsion de nouveaux projets et suivi de leur développement). Ils effectuent de l'encadrement fonctionnel et développent des partenariats institutionnels.

A titre indicatif, il existe aussi deux métiers de catégorie A dans la Fonction publique d'Etat. Il s'agit :

- des Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ). Ils s'occupent de formation, de conseil et d'expertise, d'expérimentation et de recherche dans un domaine généraliste ou spécifique (art dramatique, sciences et techniques de la communication...).
- des inspecteurs de la Jeunesse et des Sports. Ils ont un rôle de contrôle administratif, technique et pédagogique : il participe à la mise en œuvre, mais surtout à l'évaluation des politiques publiques.

3) Un élargissement des missions liées aux problématiques sociales

Les statuts particuliers des deux cadres d'emplois de la filière animation de la FPT qui datent de 1997 stipulent : «Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural, de la politique du développement social urbain et de l'organisation d'activités de loisirs. Ils peuvent intervenir au sein de structures d'accueil ou d'hébergement».

Les animateurs coordonnent et mettent en œuvre des activités d'animation. Ils accompagnent les groupes sociaux et les individus dans leur développement personnel ou dans le développement social. Ils mettent sur pied des événements culturels, proposent des activités (de loisirs ou d'éducation) et contribuent à mener à bien des projets collectifs (insertion, lutte contre l'exclusion, actions en rapport avec la sociabilité et le lien social...).

Leurs interventions sont de plus en plus variées et ne se limitent pas aux accueils de loisirs sans hébergements (anciennement «centres aérés») pour enfants ou aux centres de vacances (anciennement «colonies de vacances»), image que beaucoup de personnes ont de l'activité des animateurs. Les ateliers de quartiers ou les EHPAD sont également concernés.

Les animateurs ont une mission de service public au niveau de populations variées (enfants, adolescents, seniors, personnes handicapées...) et conduisent des projets permettant l'épanouissement humain. Cette démarche pédagogique et éducative favorise notamment le lien social en complément de la famille et de l'école, notamment. Leurs interventions ont lieu en période scolaire, périscolaire ou extra-scolaires pour ce qui concerne les enfants.

Ils ont un rôle dans la politique de la ville, en élaborant un maillage et en le coordonnant. Ils connaissent bien la population et peuvent donc agir en complément d'autres acteurs, notamment l'éducation nationale mais aussi les agents d'autres filières de la FPT (filière sportive ou culturelle, par exemple). Ces partenariats sont importants. Il existe des structures où tous ces domaines se croisent et mènent un travail en commun. Par exemple, une Maison des Jeunes et de la Culture (MJC) ou une Maison Pour Tous (MPT). C'est un «chef d'orchestre» qui a recours à des personnes ressources et peut avoir des compétences périphériques. Toutefois, il ne fait pas à la place de quelqu'un d'autre et oriente vers les bonnes personnes. Il impulse des projets. Il faut sortir de l'image de l'animateur qui ne s'occupe que des enfants ou de l'amuseur.

Leur action est particulièrement importante en ce qui concerne les populations marginalisées, dans un esprit de cohésion sociale. L'animation permet de réduire les inégalités. Dans un même lieu, on retrouve des personnes ou des enfants de milieux et de cultures différents. La mission première de l'animateur est de permettre d'avoir des moments de rencontre et des échanges apaisés.

Les animateurs constituent un relais dans la transmission des valeurs entre les différentes générations.

La création du lien social est un garant de la cohésion dans certains secteurs tels que les ZUS. C'est parfois la dernière vitrine du service public qui a déserté, par ailleurs. On peut citer plusieurs types d'actions et d'équipements dans lesquels l'animation socio-culturelle joue un rôle important :

- Les centres de vacances, centres de loisirs.
- Les maisons de jeunes.
- Les Maisons Pour Tous.
- Les classes de découverte,
- Les écoles de musique, de danse, d'art plastique ou d'art dramatique,
- Les accueils et les activités périscolaires du matin, du midi et du soir
- Les maisons de jeunes et de la culture, les maisons de quartiers, les foyers ruraux,
- Les maisons des associations, les centres sociaux,
- Les logements foyers pour personnes âgées et structures apparentées.

4) Le développement des missions socioéducatives

En 2013, les nouveaux rythmes scolaires se sont mis en place avec le décret n° 2013-77 du 24 janvier 2013 relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires.

En parallèle de la direction de services ou d'équipements, de gestion de projets ou d'animation directe, les missions de l'animation se sont développées.

Les agents de catégorie C organisent et animent davantage des projets d'activités sur le temps périscolaire.

Le développement des missions de catégorie B, d'organisation et de gestion de projets, d'encadrement d'adjoints d'animation rendent plus complexes les tâches administratives et de formation des équipes (qui ont parfois quadruplé sur le temps périscolaire) sur un territoire. Par ailleurs, le développement d'activités d'animation a exigé davantage de compétences techniques ou de qualifications particulières (de niveau IV à II) nécessitant la spécialisation des animateurs (histoire, sciences et techniques, musique, arts...). Les animateurs spécialisés sont de plus en plus nombreux à intervenir dans des ateliers prévus dans le cadre des rythmes scolaires.

Les missions de catégorie A, de conception, d'expertise et de coordination des politiques éducatives (notamment avec les établissements scolaires) d'un territoire se sont développées. Cette évolution a sans doute permis de créer des postes et de renforcer la nécessité de la mobilité et de reconnaissance du référentiel professionnel d'ingénierie de l'animation dans un contexte de mutation sociale, de remise en cause de la légitimité d'intervention des animateurs dans le domaine socioéducatif mais aussi de partage des actions dans le cadre des politiques éducatives locales (Projet Educatif de Territoire, Parcours d'Education Artistique et Culturel) impulsées par la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République.

Il est indéniable que l'école en France est prise dans un débat et des questions vives autour de son intégration dans l'environnement territorial et de ses liens avec les publics et les acteurs éducatifs (familles, animateurs, éducateurs, assistantes sociales, associations...). Même si le cadre légal évoque le terme de «co-éducation», les pratiques sur le terrain sont très variées suivant les contextes (urbains, péri-urbains, ruraux). Toutes les études sociologiques et la recherche universitaire signalent que des

liens riches, resserrés, durables avec les acteurs éducatifs (dont les parents) contribuent à la meilleure réussite des enfants. Cette conception d'une action publique «co-éducative» reste à explorer, même si la tendance se développe au travers des projets éducatifs globaux.

Il pourrait être proposé de réaliser une étude dans le cadre d'un second rapport du Conseil supérieur pour mesurer quantitativement cette évolution des missions spécifiquement à la filière animation.

5) Comparaison avec les autres pays et particularités

Il faut noter que l'animation socioculturelle, telle que pratiquée en France n'a pas son équivalent dans les autres pays développés. Par exemple, aux Etats-Unis, en Australie et au Canada, le travail social n'est pas aussi différencié entre assistant social, éducateur et animateur, qu'en France. Ce qui correspond le mieux aux fonctions d'animateur, c'est le travail «d'organisateur de la communauté» qui a pour mission essentielle de garantir la cohésion et l'harmonie au sein de la communauté, dans le cadre d'une stratégie pédagogique et éducative visant à l'émancipation des populations dont il a la charge, a contrario de ce qui se passe en France.

C. Une filière professionnelle jeune pour des métiers en développement

1) Cadre d'emplois des adjoints d'animation (catégorie C)

Références statutaires :

- Décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 modifié portant organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C
- Décret n° 87-1108 du 30 décembre 1987 modifié fixant les différentes échelles de rémunération pour la catégorie C des fonctionnaires territoriaux
- Décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier des adjoints territoriaux d'animation.

Missions :

Les membres du cadre d'emplois mettent en œuvre, éventuellement sous la responsabilité d'un animateur territorial, des activités nécessitant une compétence reconnue.

Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural et de la politique de développement social urbain.

Ils interviennent également au sein de structures d'accueil ou d'hébergement, ainsi que dans l'organisation d'activités de loisirs.

Effectifs

Grades	Échelles 2005	Effectifs 2005	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%) 2005	Indice brut terminal 2005
Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe (ex adjoint d'animation principal)	NEI	192	0.7	449
Adjoint d'animation principal de 2 ^e classe (ex adjoint d'animation qualifié)	5	909	3.2	427
Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe (ex adjoint d'animation)	4	4 522	16.1	382
Adjoint d'animation de 2 ^e classe (ex agent d'animation qualifié)	3	22 505	80	364
<i>Total</i>		28 128		

Grades	Échelles 2011	Effectifs 2011	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%) 2011	Indice brut terminal 2015
Adjoint d'animation principal de 1 ^{ère} classe (ex adjoint d'animation principal)	6	510	1.2	543
Adjoint d'animation principal de 2 ^e classe (ex adjoint d'animation qualifié)	5	2 056	4.7	465
Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe (ex adjoint d'animation)	4	5 823	13.3	432
Adjoint d'animation de 2 ^e classe (ex agent d'animation qualifié)	3	35 370	80.8	400
<i>Total</i>		43 759		

Grades :

Cette catégorie a été revue comme pour les autres filières en décembre 2006. Elle est désormais composée de quatre grades (décret n°2006-1693 du 22 décembre 2006 modifié) :

- Adjoint d'animation de 2ème classe (futur C1 anciennement échelle 3).
- Adjoint d'animation de 1ère classe (futur C2 anciennement échelle 4).
- Adjoint d'animation principal de 2ème classe (futur C2 anciennement échelle 5).
- Adjoint d'animation principal de 1ère classe (futur C3 anciennement échelle 6).

Nomination :

Le recrutement se fait au premier niveau sans concours sur le grade d'adjoint d'animation de 2ème classe et au deuxième niveau avec concours externe sur titres avec épreuves pour les candidats titulaires du brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur-technicien (BAPAAT) ou d'une qualification reconnue comme équivalente, après concours interne (condition 1 an de services publics effectifs au 1er janvier de l'année du concours), 3ème concours ou avancement de grade avec ou sans examen professionnel.

Les conditions de déroulement de carrière et d'avancement de grade sont récapitulées dans le tableau annexé (tableau 1).

Constats :

❖ Une structuration en catégorie C majoritairement sur le 1^{er} grade pour les agents titulaires :

- ✓ **Au 31 décembre 2007**, on comptait 33 285 adjoints d'animation répartis comme suit :
 - 24 076 agents en échelle 3,
 - 3 955 agents en échelle 4,
 - 1 429 agents en échelle 5,
 - 262 agents en échelle 6.

- ✓ **Au 31 décembre 2009**, la situation ne s'est pas améliorée. On comptait environ 40 239 adjoints d'animation (**effectif titulaires** de la synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2009) et **presque 81% des agents étaient sur le 1^{er} grade**. La part de la catégorie C dans la filière est prépondérante : **85,73%**.

Il a été souligné le nombre moins important d'agents en échelle 4 par rapport à l'échelle 3. Cela peut s'expliquer, en partie, par l'absence de déclaration des postes par les collectivités, d'organisation de concours ou d'examens réguliers dans cette filière par les centres de gestion et au niveau élevé des épreuves. De plus, depuis la création de la filière en 1997, il faut détenir le brevet d'aptitude professionnelle pour se présenter au concours d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe.

Il a également été rappelé le problème du blocage des promotions au choix, du fait de l'absence d'organisation des examens, les deux étant liés.

Par ailleurs, il a été souligné l'important «turn over» des agents en échelle 3 du fait des conditions de travail difficiles (temps de travail fractionné, amplitude horaires) et de la rémunération insuffisante (temps non complets). Les agents cherchent donc à aller sur un autre emploi.

Il faut trouver une solution pour débloquent les carrières de ces agents qui sont dans une situation précaire, tant au niveau du temps de travail qu'au niveau financier. Il pourrait être proposé un quota différent pour l'avancement de l'échelle 3 à l'échelle 4 avec ou sans examen.

Enfin, il faut constater un problème statutaire quant à la tenue de l'entretien professionnel par un adjoint d'animation «faisant fonction» lorsqu'il encadre un collègue, titulaire d'un grade d'animateur territorial, qui met en oeuvre des activités d'animation.

❖ **24% des agents titulaires de cette filière étaient à temps non complet au 31 décembre 2009 :**

Au sein de la catégorie C, c'est encore sur le 1^{er} grade que l'on trouve la part la plus importante d'agents à temps non complet (32,5%).

❖ **Mais aussi une part importante d'agents contractuels :**

Enfin, environ 31% des personnels de la filière animation étaient des agents contractuels (24,1% en catégorie C), plus encore que dans les filières culturelles, sportives et médico-sociales.

La question s'est posée de savoir quel serait l'impact de la loi du 12 mars 2012 portant résorption de l'emploi précaire, d'autant qu'une partie des agents actuellement en échelle 3 auraient déjà pu être intégrés, en l'absence de concours de recrutement à ce niveau. Il faudrait déterminer la part des agents sur emplois permanents et leur taux d'activité. Selon le rapport sur la précarité du CSFPT et les bilans sociaux 2007 31,4% des non titulaires de la filière animation étaient sur emplois permanents. De plus, il n'est pas nécessaire de détenir un BAFA pour être recruté en échelle 3.

Par ailleurs, on peut distinguer deux types de contractuels: ceux qui ont des diplômes non professionnels (seulement le BAFA) et qui font ce travail en plus de leurs études sur les périodes périscolaires, à raison de quelques heures par semaine et ceux qui ont des diplômes professionnels, au minimum de niveau V.

Proposition :

Le CSFPT considère qu'il serait nécessaire de faire une étude plus complète sur la nature des emplois occupés, déterminer pourquoi on trouve autant d'agents en échelle 3 et quelle est la proportion réelle des «faisant fonctions».

TABLEAU 1

**ADJOINTS D'ANIMATION
(Catégorie C) – Mars 2016**

CADRE D'EMPLOIS	FONCTIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<u>Adjoint d'animation</u>	➤ Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, du développement rural, de la politique du développement social urbain et de l'organisation d'activités de loisirs. ➤ Ils peuvent intervenir au sein de structures d'accueil ou d'hébergement. ➤ Les adjoints d'animation de 2^{ème} classe ont vocation à être placés sous la responsabilité d'un adjoint d'animation des grades supérieurs ou d'un animateur et participent à la mise en œuvre des activités d'animation. ➤ Les adjoints de 1^{ère} classe ainsi que les adjoints principaux de 2^{ème} et de 1^{ère} classe mettent en œuvre, éventuellement sous la responsabilité d'un animateur, des activités nécessitant une compétence reconnue.	• Adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe – échelle 6 (IB 364-543) <i>Avancement des adjoints d'animation principal de 2^{ème} classe comptant 5 ans au moins de services effectifs dans leur grade + 2 ans d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon.</i> • Adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe – échelle 5 (IB 348-465) <i>Avancement des adjoints d'animation de 1^{ère} classe ayant atteint le 5^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins 6 ans de services effectifs dans leur grade</i> • Adjoint d'animation de 1^{ère} classe – échelle 4 (IB 342-432) <i>Avancement des adjoints d'animation de 2^{ème} classe ayant atteint le 7^{ème} échelon et comptant au moins 10 ans de services effectifs dans leur grade.</i> <i>Ou Avoir atteint le 4^{ème} échelon et compter au moins 3 ans de services effectifs dans le grade d'adjoint d'animation de 2^{ème} classe + examen professionnel.</i> • Adjoint d'animation de 2^{ème} classe – échelle 3 (IB 340-400)	<u>Concours externe adjoint d'animation de 1^{ère} classe (40%)</u>: Candidats titulaires du brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur-technicien ou d'une qualification reconnue équivalente. <u>Concours interne adjoint d'animation de 1^{ère} classe (40%)</u> : Fonctionnaires et agents publics comptant 1 an au moins de services publics effectifs au 1^{er} janvier de l'année du concours. <u>3^{ème} concours d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe (20%)</u>: Candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de 4 ans d'une ou plusieurs activités professionnelles ou d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association.

2) Cadre d'emploi des animateurs territoriaux (catégorie B)

Références statutaires

- Décret n°2011 - 558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des animateurs territoriaux.

- Décret n° 2010 - 329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

- Décret n° 2010 - 330 du 22 mars 2010 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n° 2010 – 329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale.

Missions :

I - Les membres du cadre d'emplois des animateurs territoriaux coordonnent et mettent en œuvre des activités d'animation. Ils peuvent encadrer des adjoints d'animation.

Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, de la cohésion sociale, du développement rural et de la politique du développement social urbain. Ils peuvent participer à la mise en place de mesures d'insertion.

Ils interviennent également au sein de structures d'accueil ou d'hébergement, ainsi que dans l'organisation d'activités de loisirs.

II - Les titulaires des grades d'animateur principal de 2ème classe et d'animateur principal de 1ère classe ont vocation à occuper des emplois qui, relevant des domaines d'activité mentionnés au I, correspondent à un niveau particulier d'expertise. Ils peuvent concevoir et coordonner des projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs, encadrer une équipe d'animation, être adjoints au responsable de service, participer à la conception du projet d'animation de la collectivité locale et à la coordination d'une ou plusieurs structures d'animation. Ils peuvent être chargés de l'animation de réseaux dans les domaines sociaux, culturels ou d'activités de loisirs. Ils peuvent également conduire des actions de formation.

Effectifs

Grades	Effectifs 2005	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%) 2005	Indice brut terminal (IB) 2005
Animateur principal de 1 ^{ère} classe (ex animateur chef)	361	8.4	612
Animateur principal de 2 ^e classe (ex animateur principal)	338	7,9	579
Animateur	3 593	83,7	544
<i>Total</i>	4 292		

Grades	Effectifs 2011	Poids du grade dans le cadre d'emplois (%) 2011	Indice brut terminal (IB)
Animateur principal de 1 ^{ère} classe (ex animateur chef)	1 370	18	675
Animateur principal de 2 ^e classe (ex animateur principal)	1 276	16.8	614
Animateur	4 956	65.2	576
<i>Total</i>	7 602		

Au 31 décembre 2009, on comptait environ 6 697 animateurs (effectif titulaires de la synthèse nationale des rapports au CTP sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2009), dont 71% au 1^{er} grade.

Grades :

Suite à la réforme de la catégorie B, le cadre d'emplois se décompose désormais en 3 grades :

- animateur,
- animateur principal de 2^{ème} classe,
- animateur principal de 1^{ère} classe.

L'échelonnement indiciaire va de l'indice brut 348 à l'indice brut 675 (décret n°2011-558 du 20 mai 2011).

Nomination :

Il est possible d'accéder à ce cadre d'emplois par les trois voies de concours mais aussi par la promotion interne pour les adjoints d'animation principaux de 2^{ème} et de 1^{ère} classe comptant au moins 10 ans de services effectifs, en position d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation.

Suite à la réforme de la catégorie B, l'accès peut se faire aussi directement sur le 2^{ème} grade (animateur principal de 2^{ème} classe), par les trois voies du concours et sur liste d'aptitude avec ou sans examen professionnel du 1^{er} au 2^{ème} grade ou liste d'aptitude pour les adjoints d'animation principaux de 2^{ème} et de 1^{ère} classe comptant au moins 12 ans de services effectifs, en position

d'activité ou de détachement dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation.

Constats :

❖ Un déroulement de carrière bloqué en fin de catégorie B :

Il n'y a pas d'accès du 1^{er} au 3^{ème} grade (comme pour toutes les filières suite à la réforme du NES) et les agents sont bloqués en fin de catégorie B car il n'existe pas de catégorie A spécifique à cette filière mais il est possible de passer, dans la filière administrative, le concours d'attaché, spécialité animation.

Pour l'accès au grade d'attaché par la voie de la promotion interne, Les agents entrent donc en compétition avec tous les agents de catégorie B ayant 5 ans d'ancienneté et notamment avec les rédacteurs qui sont souvent prioritaires.

Les conditions de déroulement de carrière et d'avancement grade sont récapitulées dans le tableau annexé (tableau 2).

❖ Une mission d'encadrement qui n'est pas obligatoirement exercée par un agent de catégorie B

L'article 3 du statut particulier des adjoints d'animation précise que «les adjoints territoriaux d'animation de 1ère classe ainsi que les adjoints territoriaux d'animation principaux de 2ème et de 1ère classe mettent en œuvre, éventuellement sous la responsabilité d'un animateur territorial, des activités nécessitant une compétence reconnue.»

Il n'y a donc pas d'obligation que l'encadrement soit exercé par un agent de catégorie B. Il faut aussi souligner (dans l'alinéa précédent) qu'il en est de même avec la possibilité d'encadrement des adjoints d'animation qui mettent en œuvre des activités d'animation directe par «un adjoint territorial d'animation des grades supérieurs ou d'un animateur territorial». L'encadrement d'un agent de catégorie B est prévu mais pas obligatoire.

Or, il faut souligner que dans le cadre d'accueil de loisirs (ALSH) et d'encadrement des mineurs sous tutelle de la Direction régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale, la réglementation oblige l'obtention du BPJEPS (niveau IV). Le BPJEPS correspond bien à un BAC et au grade d'Animateur territorial de catégorie B dans la filière animation. Il y a ici un problème d'adéquation du niveau de qualification et de missions conduisant à une fragilisation dans la reconnaissance des responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles.

Propositions :

- Calculer les quotas par filière, ce qui permettrait aux filières autres que la filière administrative au moins une promotion interne vers le grade d'attaché tous les 4 ans et ne pénaliserait pas les rédacteurs.
- Prévoir réglementairement l'exercice exclusif de la fonction d'encadrement par un agent de catégorie B pour les emplois permanents à temps complet.

TABLEAU 2

ANIMATEUR TERRITORIAL (Catégorie B) – Mars 2016

CADRE D'EMPLOIS	FONCTIONS	GRADES ET INDICES	MODALITES DE RECRUTEMENT
<u>Animateurs</u>	➤ Ils coordonnent et mettent en œuvre des activités d'animation. ➤ Ils peuvent encadrer des adjoints d'animation. ➤ Ils interviennent dans le secteur périscolaire et dans les domaines de l'animation des quartiers, de la médiation sociale, de la cohésion sociale, du développement rural et de la politique du développement social urbain. ➤ Ils peuvent participer à la mise en place de mesures d'insertion. Ils interviennent également au sein de structures d'accueil ou d'hébergement, ainsi que dans l'organisation d'activités de loisirs. ➤ Les titulaires des grades d'animateur principal de 2^{ème} et de 1^{ère} classe ont vocation à occuper des emplois relevant des domaines d'activité susmentionnés mais correspondent à un niveau particulier d'expertise. ➤ Ils peuvent concevoir et coordonner des projets d'activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs, encadrer une équipe d'animation, être adjoints au responsable de service, participer à la conception du projet d'animation de la collectivité locale et à la coordination d'une ou plusieurs structures d'animation. Ils peuvent être chargés de l'animation de réseaux dans les domaines sociaux, culturels ou d'activités de loisirs. Ils peuvent également conduire des actions de formation.	• Animateur principal de 1^{ère} classe (IB 404-675) <i>Avancement des animateurs principaux de 2^{ème} classe comptant 3 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B et 2 ans et avoir atteint le 6^{ème} échelon d'animateur principal de 2^{ème} classe+ examen professionnel.</i> <i>Ou 5 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B et avoir atteint le 7^{ème} échelon d'animateur principal de 2^{ème} classe.</i> • Animateur principal de 2^{ème} classe (IB 350-614) <i>Avancement des animateurs comptant 3 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B et 1 ans au moins dans le 4^{ème} échelon d'animateur + examen professionnel.</i> <i>Ou 5 ans au moins de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de cat B et avoir atteint le 7^{ème} échelon d'animateur</i> • Animateur (IB 348-576) <i>Liste d'aptitude au choix adjoints d'animation principaux de 2^{ème} ou de 1^{ère} classe comptant 10 ans au moins de services effectifs dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat, dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois d'adjoint d'animation.</i>	❖ <u>ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2^È CLASSE :</u> - <u>Concours interne :</u> Tout fonctionnaire ou agent public avec 4 ans au moins de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours. - <u>Concours externe :</u> (40%) Candidats titulaires du DEJEPS spécialité «animation socio-éducative ou culturelle», du DUT carrières sociales option «animation sociale et socio-culturelle», du DEUST «animation» ou d'une qualification reconnue comme équivalente (niveau III). - <u>Troisième concours :</u> (20%) Candidats justifiant de l'exercice pendant une durée de 4 ans au moins d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association. - <u>Examen professionnel :</u> Adjoints d'animation principaux de 2^{ème} et de 1^{ère} classe comptant 12 ans de services effectifs dans un emploi d'une collectivité territoriale ou de l'Etat dont 5 ans au moins dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation. ❖ <u>ANIMATEUR :</u> - <u>Concours interne :</u> (40%) Tout fonctionnaire ou agent public avec 4 ans au moins de services publics au 1^{er} janvier de l'année du concours. - <u>Concours externe :</u> (40%) Candidats titulaires du BEATEPJ, du BPJEPS ou d'une qualification reconnue comme équivalente (niveau IV). - <u>Troisième concours :</u> (20%) Candidats justifiant de l'exercice pendant une durée de 4 ans au moins d'une ou plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association.

III. PROBLEMATIQUES ET PROPOSITIONS

A. La résorption de l'emploi précaire

Selon le panorama des métiers territoriaux de l'Observatoire du CNFPT, fin 2012, 63,6% des animateurs éducatifs périscolaires (effectif : 51 200) étaient des agents à temps non complet.

De plus, 67,5% étaient contractuels et 52,1% des animateurs éducatifs enfance jeunesse sur un effectif de 51 300 agents.

Par ailleurs, il faut souligner que très peu d'agents ont bénéficié des deux mesures du dispositif de résorption de l'emploi précaire (transformation du CDD en CDI, titularisation sur 4 ans) prévu par loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la Fonction publique.

Proposition :

- Instaurer un temps de travail minimum à 17h30 afin de permettre une intégration dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation.

B. Les enjeux de la reconnaissance des qualifications

Les animateurs de la FPT sont soumis au respect des règles statutaires mais également aux lois et règlements du ministère chargé de l'enfance et de la jeunesse dans le cadre des ACM. Compte tenu des enjeux d'attractivité et de crédibilité des métiers de l'animation présentés dans le rapport, il y a nécessité d'obtenir la reconnaissance des diplômes professionnels de l'animation socioculturelle.

En effet, il faut noter que le BAFA et le BAFD restent aujourd'hui, d'un point de vue strictement administratif, des brevets d'animateur occasionnel. Pourtant, ils continuent à être la référence, à la fois sur le plan réglementaire (taux d'encadrement des mineurs âgés de 3 à 11 ans en ALSH) et sur le plan des pratiques de recrutement, au détriment de la professionnalisation des animateurs. Ainsi, des animateurs occasionnels travaillent avec des animateurs professionnels, ce qui conduit irrémédiablement à une intervention inégale et une pratique technique souvent perçue, à juste titre, compte tenu des disparités, comme peu qualitative. C'est, par ailleurs, un facteur de fragilisation et de maintien de la précarité de l'emploi pour des milliers d'animateurs occasionnels sur emplois permanents dans la FPT qui ne bénéficieront jamais d'une qualification professionnelle (BAPAAT, BPJEPS) correspondant à leur niveau de missions.

Propositions :

- Prévoir un cadre réglementaire qui doit rendre obligatoire l'obtention des diplômes professionnels de l'animation socioculturelle (BAPAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS) pour professionnaliser l'action éducative notamment dans le cadre des Accueils Collectifs de Mineurs (ACM).

- Déterminer des mesures incitatives dans le cadre des plans de formation pour garantir la formation des animateurs.

C. Le déroulement de carrière des adjoints d'animation

Le déroulement de carrière des adjoints d'animation est problématique à plus d'un titre. Tout d'abord, une majorité d'agents titulaires, dont certains sur diplômés, se situe au grade d'adjoint d'animation de 2ème classe et, par conséquent, à l'échelle 3. Les conditions d'avancements sont particulièrement bloquantes entre le premier et le second grade. Il est nécessaire de les revoir. Par ailleurs, les missions de médiation sociale ne relèvent t'elles pas davantage d'une autre filière ?

Enfin, la difficulté d'obtenir une mobilité professionnelle après reclassement est revenue à plusieurs reprises dans les débats. Les conditions de gestion des ressources humaines sont rarement remplies pour permettre aux adjoints d'animation de changer de missions et de cadre d'emplois. Or, qui peut considérer que l'on peut faire toute sa carrière dans le même cadre d'emploi en situation pédagogique avec le public? Il y a nécessité de créer les conditions favorables au reclassement dans un autre emploi.

Propositions :

- Réduire le nombre de grades afin d'obtenir un réel déroulement de carrière.
- Prévoir une formation au premier grade dans le parcours professionnel pour le passage du concours.
- Réinterroger les missions dans ce cadre d'emplois au regard des évolutions.
- Améliorer les conditions d'avancement pour être nommé au choix au grade d'adjoint territorial d'animation de 1ère classe.
- Créer les conditions statutaires favorisant le reclassement dans un autre emploi.

D. Création d'un cadre d'emplois de catégorie A dans la filière

L'absence de catégorie A dans cette filière a été évoquée. Il a été pointé la nécessité de peser les aspects en faveur de la création d'une catégorie A et les risques qu'une telle création entraînerait.

En effet, il a été rappelé que les agents exprimaient un manque de reconnaissance de leur travail qui comporte de plus en plus de responsabilités et des actions en direction d'un public varié. Les missions de responsabilité ou même d'encadrement existent car ces agents ne dirigent pas seulement des services mais parfois des pôles regroupant plusieurs services avec un encadrement de 10 à 15 agents. Par ailleurs, ils élaborent et suivent le budget et traitent des programmes ou projets concernant la politique de la ville ou les dispositifs CAF. Ce sont donc des éléments complexes (voir fiches métiers du Centre national de la fonction publique territoriale).

De plus, il existe des diplômes de niveau 1 (masters professionnels dont «spécialité ingénierie de l'animation territoriale») et 2 (DESJEPS et licences professionnelles dont «spécialité intervention sociale»). De même, on peut regretter que certains chefs de services soient des agents de la filière administrative qui n'ont pas forcément la culture nécessaire.

Les agents de la filière animation peuvent actuellement bénéficier de la promotion interne au choix en qualité d'attaché territorial et ils peuvent passer le concours d'attaché option animation. Le problème c'est qu'il y a peu d'agents nommés par la promotion interne car ils sont en concurrence avec les rédacteurs et les collectivités considèrent parfois que, puisqu'il n'existe pas de catégorie A dans la filière animation, cela ne justifie pas une nomination des agents dans cette catégorie.

Ensuite, il ne faudrait pas aboutir, comme c'est le cas dans d'autres filières (sportive, médico sociale, police municipale) à une «petite» catégorie A, ne présentant pas un déroulement de carrière aussi intéressant que la filière administrative (pas sur 3 grades comme les attachés) et un régime indemnitaire inférieur. Les conseillers des APS, par exemple, du fait de ces difficultés cherchent souvent à intégrer la filière administrative et on craint l'extinction de ce cadre d'emplois.

S'est posée également la question du risque de cloisonnement des agents. Actuellement, en qualité d'attachés, ceux-ci peuvent changer de poste ou de collectivités et ne pas être bloqués. Une catégorie A animation pourrait déboucher sur un cloisonnement avec peu d'emplois concernés et des difficultés d'organisation des concours.

Statistiquement, il est difficile d'évaluer le nombre d'attachés exerçant la spécialité animation et la répartition par spécialité au moment de l'ouverture des concours (5 spécialités dont animation) se fait selon les besoins des collectivités et leurs déclarations de postes. On peut citer en 2010 deux exemples :

- Le centre de gestion du Nord avait **276 personnes** inscrites dans la spécialité animation (97 pour le concours externe, 155 pour le concours interne et 24 pour le 3^{ème} concours) sur 3 229 **et 27 ont été admis sur un total de 322.**
- Le centre de gestion de la Grande Couronne **avait ouvert 24 postes dans cette spécialité (14 postes au concours externe, 7 en interne et 3 pour le 3^{ème} concours) pour 497 inscrits.**

Toutefois, ne serait-il pas légitime de compléter cette filière dans le but d'une meilleure équité et d'égalité de traitement pour tous les agents des collectivités territoriales, toutes filières confondues ?

Au regard de ces éléments et en adéquation avec les nouvelles missions éducatives dévolues aux animateurs, ne serait-il pas judicieux d'anticiper l'avenir?

En effet, ce sont bien ces agents des cadres B et A de la filière animation qui ont en charge d'appliquer sur le territoire la circulaire sur les nouveaux rythmes éducatifs par, notamment, la réalisation du PEDT (Projet Educatif de Territoire). Il s'agit bien là d'un travail d'expertise, de maîtrise et d'ingénierie correspondant aux qualifications de niveaux III et II.

Proposition :

- Créer un cadre d'emplois de catégorie A spécifique à la filière animation afin de finaliser le déroulement de carrière des agents, avec les mêmes conditions statutaires, indiciaires et indemnitaires que celles de la filière administrative.

E. Temps de travail : temps de préparation pédagogique, annualisation et 35h

Les animateurs ont souvent des horaires décalés (travail fractionné dans la journée, le soir), coupés et différents entre le temps scolaire et non scolaire. Se pose également le cas des séjours longs (classes de neige, par exemple) pendant lesquels les animateurs ne peuvent vaquer à leurs propres occupations. Ce temps devrait être considéré comme du temps de travail effectif et être rémunéré, ce qui n'est pas toujours le cas.

Pendant les séjours longs, les animateurs doivent être vigilants afin qu'il n'y ait pas de problème, d'autant que leur responsabilité civile et pénale peut être engagée. Ainsi, c'est le directeur qui est responsable avant le Maire. Conformément à l'article L227-10 du Code de l'action sociale et des familles, «des mesures d'interdiction temporaire ou permanente d'exercer une fonction

particulière ou quelque fonction que ce soit auprès des mineurs...» peuvent être prises en cas de défaillance.

Par ailleurs, il est fait référence au temps de repos des animateurs et à l'Arrêt DELLAS de la Cour de Justice des Communautés Européennes en date du 1^{er} décembre 2005 qui considérait que le temps de garde devait être décompté comme du temps de travail. Le temps de travail hebdomadaire ne peut être supérieur à 48 heures, heures supplémentaires comprises.

Il a également été relevé sur l'ensemble du territoire que cette profession rencontrait des problèmes car les temps de réunion et de préparation d'activité n'étaient très souvent pas pris en compte et cela conduisait les agents à prendre sur leur temps personnel.

Souvent, le temps de travail de ces agents est annualisé, afin de prendre en compte l'augmentation ou la réduction de l'activité pendant certaines périodes de l'année. Ainsi, la rémunération de l'agent est identique tout au long de l'année.

Il convient donc de rappeler que le temps de réunion est du temps de travail et il apparaît également inenvisageable de ne pas prévoir un temps de préparation. «Toute période d'animation nécessite un temps de préparation». Les activités des animateurs doivent être préparées en amont : recherche de financement, recherche de matériel, contacts avec les services, courriers administratifs, réglementation à respecter. Il y a également un rendu à faire ensuite. Ainsi, une activité de 10 minutes peut impliquer un temps total de 3 heures.

Proposition :

- Reconnaître un temps de préparation réglementairement prévu comme temps de travail.

CONCLUSION

Pour une revalorisation statutaire et une reconnaissance professionnelle de la filière animation

L'évolution du contexte social et politique mais également l'émergence de nouvelles missions viennent conforter l'idée que la filière animation a toute sa place dans la Fonction publique territoriale et qu'il est nécessaire de la revaloriser.

D'abord, la loi n° 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République reconnaît désormais le rôle éducatif des collectivités territoriales. Cela conforte non seulement les politiques locales des «villes éducatives» en direction de l'enfance et de la jeunesse mais aussi la place et le rôle complémentaire des animateurs au sein de la communauté éducative notamment à côté des familles et des enseignants.

Ensuite, il est indéniable que l'éducatif au sens large a pris une place centrale dans la lutte contre les inégalités, la montée de l'obscurantisme et les discriminations sociales et culturelles. Les collectivités territoriales sont également conscientes que la place de l'enfant et de la jeunesse passe par le développement de l'expression et de la participation citoyenne comme facteurs d'épanouissement individuel et collectif mais aussi de cohésion sociale.

Enfin, le rôle et l'action des collectivités ont évolué au gré de ces différents contextes. Aujourd'hui, les enjeux sont pluriels et nécessitent de facto une intervention publique, plus ouverte sur la société civile, plus collaborative et décloisonnée avec les autres institutions.

Les animateurs de la Fonction Publique Territoriale interviennent dans plusieurs secteurs de l'action publique (loisirs, culture, éducation, sport, vacances, prévention, événementiels...). Ils développent des pratiques professionnelles transverses (relations humaines, méthodologie de projet...) facilement «capitalisables» pour prétendre à une évolution professionnelle. Or, dans le même temps, les métiers de l'animation sont dépréciés, mal connus donc peu reconnus et les fonctionnaires et les contractuels trouvent malheureusement peu d'évolution professionnelle et statutaire.

Au regard de ces problématiques et des propositions concrètes formulées dans ce rapport pour répondre aux difficultés de reconnaissance des qualifications et de légitimité d'intervention d'une part, et d'évolution statutaire, d'autre part, le CSFPT pointe la nécessité d'un traitement rapide de la situation de cette filière.

La nécessaire évolution des missions des cadres d'emplois trouvera probablement un prolongement dans le traitement des enjeux de la formation, des concours et de la mobilité professionnelle des animateurs. Compte tenu des pratiques des collectivités territoriales, il apparaît également nécessaire de questionner les missions des ATSEM.

Sans nul doute, ce rapport contribuera à faire évoluer le statut dans le sens d'une action publique de qualité sur les territoires afin de répondre toujours mieux aux besoins des populations.

LES 13 PROPOSITIONS DU CSFPT

- 1) Faire une étude plus complète sur la nature des emplois occupés, déterminer pourquoi on trouve autant d'agents en échelle 3 et quelle est la proportion réelle des «faisant fonctions».
- 2) Calculer les quotas par filière, ce qui permettrait aux filières autres que la filière administrative au moins une promotion interne vers le grade d'attaché tous les 4 ans et ne pénaliserait pas les rédacteurs.
- 3) Prévoir réglementairement l'exercice exclusif de la fonction d'encadrement par un agent de catégorie B pour les emplois permanents à temps complet.
- 4) Instaurer un temps de travail minimum à 17h30 afin de permettre une intégration dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation.
- 5) Prévoir un cadre réglementaire qui doit rendre obligatoire l'obtention des diplômes professionnels de l'animation socioculturelle (BAPAAT, BPJEPS, DEPJEPS, DESJEPS) pour professionnaliser l'action éducative notamment dans le cadre des Accueils Collectifs de Mineurs (ACM).
- 6) Déterminer des mesures incitatives dans le cadre des plans de formation pour garantir la formation des animateurs.
- 7) Réduire le nombre de grades dans le cadre d'emplois des adjoints d'animation afin d'obtenir un réel déroulement de carrière.
- 8) Prévoir une formation au premier grade dans le parcours professionnel pour le passage du concours.
- 9) Réinterroger les missions du cadre d'emplois d'adjoint d'animation au regard des évolutions.
- 10) Améliorer les conditions d'avancement pour être nommé au choix au grade d'adjoint territorial d'animation de 1ère classe.
- 11) Créer les conditions statutaires favorisant le reclassement dans un autre emploi.
- 12) Créer un cadre d'emplois de catégorie A spécifique à la filière animation afin de finaliser le déroulement de carrière des agents, avec les mêmes conditions statutaires, indiciaires et indemnitaires que celles de la filière administrative.
- 13) Reconnaître un temps de préparation réglementairement prévu comme temps de travail.

ANNEXES

- Annexe 1 : Liste des cadres d'emplois de la filière animation
- Annexe 2 : Tableau récapitulatif du champ d'intervention de l'animation socioculturelle
- Annexe 3 : Historique de la formation et des diplômes de l'animation
- Annexe 4 : Liste des diplômes et brevets de l'animation en France
- Annexe 5 : Fiches métiers du CNFPT
- Annexe 6 : Contributions
- Annexe 7 : Document du centre de gestion du Nord suite à son audition en 2013

LISTE DES CADRES D'EMPLOIS DE LA FILIERE ANIMATION

❖ **Catégorie C :**

- Adjoint d'animation de 2^{ème} classe,
- Adjoint d'animation de 1^{ère} classe,
- Adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe,
- Adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe.

❖ **Catégorie B :**

- Animateur,
- Animateur principal,
- Animateur chef.

❖ **Catégorie A:**

- Pas de cadre d'emploi de catégorie A dans la filière animation

TALBEAU RECAPITULATIF DU CHAMP D'INTERVENTION DE L'ANIMATION

	VACANCES ET DE LOISIRS	PREVENTION / COHESION SOCIALE	EDUCATION	EVENEMENTIEL/ CULTURE
EQUIPEMENTS / STRUCTURES	– ALSH (incidemment CLSH) – Séjour de vacances (anciennement Centre de vacances ou "colo"). – Séjour court qui ne doit pas excéder trois nuits. – Séjour spécifique réservé aux enfants de plus de 6 ans – Accueil de jeunes réservé aux jeunes de 14 à 18 ans pour un effectif de 7 à 40 mineurs maximum. – Accueil de scoutisme avec et/ou sans hébergement	• Espace jeunesse • Maison de quartier • centre social • le foyer des jeunes • le foyer des jeunes travailleurs • le foyer rural • la maison de retraite • le club prévention	– école maternelle – école élémentaire – collège – lycée – accueil de loisirs sans hébergement	– centre culturel – Maison des jeunes et de la culture – école de musique – école d'arts plastiques
DIPLÔMES / BREVETS	• Le BAFA • le BAFD, ce dernier étant exclusivement réservé à la direction d'un ACM, • Le BPJEPS qui remplace le BEATEP	• le DESJEPS qui remplace le DEDPAD (Niv II) • la licence professionnelle intervention sociale (Niv II) • le DEJEPS qui remplace le DEFA (Niv III) • le DUT carrières sociales - option animation sociale et socioculturelle (Niv III) • le DEUST AGAPSC (Niv III) • le BPJEPS anciennement BEATEP (Niv IV) • le BAPAAT (Niv V) • le BAFD (brevet exclusivement réservé à la direction des ACM)	• Le BAFA • Le BAFD, ce dernier étant exclusivement réservé à la direction d'un ACM, • Le BPJEPS qui remplace le BEATEP	
PERIODES	Temps extrascolaire : mercredis, vacances scolaires, week-ends...	Temps extrascolaire : mercredis, vacances scolaires, accueil fin d'après-midi et soirées...	Temps scolaire et périscolaire : – temps de classe, accueils matin et fin d'après-midi; – temps des Nouvelles Activités Périscolaires (NAP)	Temps scolaire, péri et extrascolaire : temps de classe, temps des NAP, fin d'après-midi, ateliers en semaine, le mercredi...

Historique de la formation et des diplômes des animateurs

La formation des animateurs repose sur une architecture relativement complexe, avec des diplômes universitaires et professionnels Jeunesse et Sports, balayant un large éventail de niveaux (du niveau V, équivalent du BEP ou CAP, au niveau II, correspondant à une licence ou à une maîtrise), en concurrence avec les certifications non professionnelles (BAFA, BAFD). Elle est en grande partie assurée par des centres de formation privés, associatifs, qui ont reçu un agrément Jeunesse et Sports ; centres pour la plupart issus des fédérations historiques, des mouvements de jeunesse et d'Education populaire.

Les diplômes d'animateurs ont été institués au coup par coup, en fonction de l'évolution des besoins et des rapports de forces entre administrations, entre employeurs et syndicats. Le recrutement se faisant par cooptation dans le domaine de l'Education populaire, la formation « sur le tas » était la règle générale, pour les bénévoles comme pour les salariés. Elle pouvait ensuite être complétée par des stages de week-end, mais sans déboucher sur la délivrance d'un certificat.

L'arrêté du premier diplôme proposé, Diplôme d'Etat de Conseiller d'Education Populaire (DECEP), sera signé en août 1964. Créé pour recruter les contractuels de la fonction publique, il sert de référence pour vérifier le niveau de compétences demandé aux animateurs. Très controversé, il cédera sa place au bout de quelques années seulement au Certificat d'Aptitude à la Promotion des Activités Socio-Educatives (CAPASE) en 1970. Sera ensuite créé le Brevet d'Aptitude à l'Animation Socio-Educative (BASE), première marche pour l'accession au CAPASE, qui sanctionne les compétences et l'expérience acquises dans la pratique bénévole d'activités socio-éducatives, l'aptitude à animer les groupes dans un milieu social ouvert. Ces deux diplômes entrent dans le champ de l'animation socio-éducative et marquent le début d'une nouvelle époque.

Au début des années 1960, les organismes traditionnels de formation n'étant pas suffisants pour répondre à l'offre d'emploi qui augmentait significativement, le Ministère de l'Education Nationale s'est intéressé à son tour à ce secteur.

C'est ainsi que l'Université a créé des départements « carrières sociales » dans quelques Instituts Universitaires de Technologie (IUT) et forme des animateurs. Le Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) donne aux animateurs un titre universitaire qui les situe dans la hiérarchie sociale, mais surtout, il permet à des jeunes bacheliers d'intégrer un cursus de formation sans expérience préalable de formation.

Le CAPASE sera plus tard remplacé par le diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation (DEFA) de niveau III en 1979, également controversé. Celui-ci devait permettre de tenir compte de la diversité croissante des métiers liés à l'animation. « Ceci a conduit à rechercher une formation fourre-tout qui permette à ses titulaires d'intervenir aussi bien dans le secteur socio-éducatif que le secteur social, de gérer un équipement ou d'animer une collectivité ». Pour certains, comme la Sociologue Geneviève POUJOL, cela s'ajoute à la perte de l'approche de l'éducation populaire ; avec le DEFA, « l'animation n'est plus un projet de société, elle est un moyen pédagogique destiné à sensibiliser un public ».

En 1982, le Ministère du Temps Libre estime qu'il manque un diplôme intermédiaire entre le BASE et le DEFA et crée le Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire (BEATEP), de niveau IV. Seront institués par la suite d'autres diplômes, présents dans l'offre de formation actuelle, comme par exemple le Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien (BAPAAAT) de niveau V en 1996, puis, plus récemment, le Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (DEJEPS) de niveau III et le

Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport (DESJEPS) de niveau II.

Enfin, il faut noter que le BAFA et le BAFD restent aujourd'hui, d'un point de vue strictement administratif, des brevets d'animateur bénévole. Pourtant, eux seuls sont obligatoires pour encadrer, « de façon occasionnelle », des mineurs âgés de 4 à 18 ans qui séjournent dans des « établissements de vacances », à l'occasion de vacances scolaires. Mais «la réalité sociologique est bien différente, car le BAFA est devenu [...] un « diplôme d'usage professionnel » *pour nombre de jeunes gens qui n'ont pas d'autre titre en poche à monnayer pour trouver à s'employer* . Le BAFA comme le BAFD sont des brevets qui sont destinés à devenir des « unités de compétences capitalisables » (UCC), des éléments d'une formation, qui serait, pour ceux qui voudraient en faire leur métier, le premier palier d'une filière de formation professionnelle.

Compte tenu du développement des nouvelles activités périscolaires en relation avec le temps scolaire, on constate une montée en puissance des tâches administratives et de gestion de projets, le besoin de spécialisation des animateurs et de formation spécifiques aux nouvelles problématiques (sécurité, problématiques de santé...). Les directeurs d'accueils collectifs de mineurs sont amenés à gérer des équipes d'animation importantes.

La formation professionnelle constitue un enjeu important d'adaptabilité et de qualité de l'intervention au plus près des besoins de service public.

Piste de réflexion :

Au terme des réunions FS2/FS3, il pourrait paraître pertinent de mettre en place un dispositif de capitalisation des expériences en cours d'emploi, sous forme d'unités de formation, pour accéder à tout ou partie d'une formation qualifiante ou d'un diplôme professionnel (de niveau V à II) de l'animation pour les agents des collectivités territoriales.

LISTE DES DIPLÔMES ET BREVETS DE L'ANIMATION EN FRANCE

Ces diplômes permettent d'exercer un métier dans l'animation socioculturelle en France.

Diplômes professionnels du ministère de la de l'éducation populaire et des sports

- DESJEPS : Diplôme d'État Supérieur de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et du Sport - niveau II (Bac+3/4) - anciennement DEDPAD.
- DEJEPS: Diplôme d'État de la Jeunesse de l'Éducation Populaire et du Sport - niveau III (Bac+2) - anciennement DEFA.
- BPJEPS: Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - niveau IV (Bac) - anciennement BEATEP comprenant trois spécialités suivantes :
 - BPJEPS spécialité Loisirs tout public : diplôme de niveau IV bac formation sur 19 mois, permettant de diriger tout type d'accueil collectif de mineurs, accueillant plus de 80 mineurs pendant plus de 80 jours/ans,
 - BPJEPS Spécialité Animation social,
 - BPJEPS Spécialité Animation culturel.
- BAPAAT: Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien de la jeunesse et des sports - niveau V.

Diplômes universitaires reconnus par le ministère de la Jeunesse de l'éducation populaire et des sports :

Ces diplômes sont délivrés par le ministère de l'Éducation nationale.

- DUT carrières sociales option Animation sociale et socioculturelle.
- DEUST Animation : Diplôme d'État de niveau Bac + 2 reconnu par la branche professionnelle.
- LICENCE PROFESSIONNELLE Intervention sociale Mention Animation professionnelle Coordination et développement de projet pour l'action sociale, culturelle et socioculturelle (niveau III).
- MASTERS PROFESSIONNELS avec «spécialité ingénierie de l'Animation Territoriale» (niveau II et I).

Brevets d'animation

Les brevets suivants, délivrés par le ministère permettent d'exercer une activité d'animation à titre non professionnel.

- BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur) créé en 1973.
- BAFD (Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur) créé en 1973 permet de diriger tout type d'accueil collectif de mineurs (ACM).
- BASE (Brevet d'Aptitude à l'Animation Socio-éducative) créé en 1970.

Anciens diplômes

- DEFA : Diplôme d'Etat aux Fonctions d'Animation (créé en 1979 et sera abrogé le 1er octobre 2015).

- CAPASE : Certificat d'Aptitude à la Promotion des Activités Socio-Educatives (créé en 1971).
- DECEP : Diplôme d'État de Conseiller d'Education Populaire (créé en 1964).
- BEATEP: Brevet d'État d'Animateur Technicien de l'Éducation Populaire (créé par décret du 14 mars 1986, arrêté avec l'arrivée du BPJEPS).

**FICHES METIERS
DU
CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE**

- Animateur éducatif-accompagnement périscolaire,
- Animateur enfance-jeunesse,
- Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation,
- Responsable de structure d'accueil de loisirs,
- Directeur d'équipement socioculturel.

Domaine d'activités	Services à la population
Famille professionnelle	Education et animation
N° 11/D/23 : Animatrice / Animateur éducatif-accompagnement périscolaire	
Définition	Participe à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets enfance et jeunesse. Accueille et anime des groupes d'enfants en activités éducatives. Participe à l'encadrement des enfants pendant l'interclasse du midi, les temps périscolaires et extrascolaires
Autres appellations	Référent/Référent périscolaire
	Animateur/Animatrice périscolaire
Correspondances ROME	K1206 Intervention socio-culturelle K1207 Intervention socio-éducative G1202 Animation d'activités culturelles ou ludiques G1203 Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents
Correspondances RIME	FPEEDU07 Assistant éducatif
Correspondances FPH	10L30 Animateur (trice) socioculturel(le)
Facteurs d'évolution	• Développement de projets contractualisés et transverses (projet éducatif local, réussite éducative, etc.) • Réglementation de l'accueil des jeunes, de la mise en œuvre d'activités et de la protection de l'enfance • Réforme des programmes des écoles et du temps scolaire
Situation fonctionnelle	• Commune, structure intercommunale • Généralement rattaché à une direction de l'enfance/jeunesse
Conditions d'exercice	• Structure d'animation, restaurant scolaire, écoles primaires • Grande disponibilité (congés hors vacances scolaires) • Horaires fractionnés, avec amplitude variable en fonction des obligations du service public • Postures professionnelles à risque (port d'enfant et de matériel d'animation) • Travail dans un environnement sonore à niveau important
Spécialisations/Extensions	• Fonction polyvalente de l'animateur éducatif en lien avec la nature des activités (temps de repas, périscolaires et extrascolaires)
Autonomie et responsabilités	• Placé sous l'autorité hiérarchique du directeur de la structure ou du service. Responsabilité des enfants qui lui sont confiés • Garant du projet, de sa mise en œuvre technique et de la sécurité des enfants • Projets périscolaires concertés avec les enseignants
Relations fonctionnelles	• Relations avec les parents à la sortie des activités (étude en autonomie) • Coopération avec les services sportifs, culturels ou les équipements socio-culturels de la collectivité • Participation aux échanges institutionnels concernant l'enseignement scolaire et autres activités
Moyens techniques	• Matériel pédagogique • Equipements territoriaux mis à disposition et adaptés
Cadre statutaire	• Cadre d'emplois : Animateurs (catégorie B, filière Animation) • Cadre d'emplois : Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C, filière Animation)
Conditions d'accès	• Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie • Possibilité de recrutement direct pour les cadres d'emplois de catégorie C en fonction du grade (deuxième classe) • Profession et conditions d'exercice réglementées
Activités techniques	• Organisation d'un projet périscolaire • Animation d'un cycle d'activités périscolaires • Prise en charge des enfants et encadrement des animations • Construction du lien avec les acteurs éducatifs et les parents

Activités spécifiques	• Animation dans le cadre de classes transplantées • Encadrement du transport vers les regroupements de restauration collective • Organisation d'activités multimédias • Aide de l'enfant à acquérir son autonomie dans ses apprentissages • Assurer l'aide au devoir
Activités/Compétences "Techniques"	
Savoir-faire	
Organisation d'un projet périscolaire	
• Participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet éducatif garantissant une continuité éducative • Analyser, formaliser et chiffrer le projet d'activités • Construire et développer une démarche coopérative de projet • Prendre en compte les différences des enfants • Prendre en compte le développement durable dans l'élaboration du projet d'activités	
Animation d'un cycle d'activités périscolaires	
• Encadrer des activités éducatives et les associer aux différents cycles d'enseignement • Faire découvrir et pratiquer plusieurs disciplines • Bâtir des séances et supports d'animation • Coordonner les temps d'animation en fonction du temps scolaire et du projet de classe • Répertoire les matériels et matériaux nécessaires à l'activité • Suivre et ajuster les dépenses liées aux activités • Sensibiliser les enfants et les jeunes au respect de l'environnement	
Prise en charge des enfants et encadrement des animations	
• Construire, proposer et fédérer un groupe d'enfants sur des projets d'activités • Respecter les capacités, l'expression et la créativité de l'individu • Repérer les enfants en difficulté et signaler la situation au responsable • Travail en équipe sur la pause • Sensibiliser les enfants à l'équilibre et la curiosité alimentaires • Collaborer et assurer l'interface avec les professionnels de la restauration scolaire • S'assurer du respect du programme d'alimentation individuel	
Construction du lien avec les acteurs éducatifs et les parents	
• Dialoguer avec les parents et les jeunes (individuellement, collectivement) • Dialoguer avec les acteurs éducatifs • Concevoir et mettre en forme des supports écrits • Co-construire, formaliser et animer des projets individuels ou collectifs d'animations	
Savoirs	
Savoirs socioprofessionnels	Savoirs généraux
• Missions, projets éducatifs, structuration du service et valeurs partagées de l'animation • Démarches éco-responsables, éco-gestes et développement durable • Méthodologie de construction d'un cycle d'activité • Activités d'éveil, sportives, culturelles, artistiques • Techniques d'animation, d'encadrement • Techniques d'observation et d'écoute • Conditions matérielles et techniques des projets et des activités • Développement physique, psychologique et affectif de l'enfant et de l'adolescent • Rythme de l'enfant et de l'adolescent • Législation et réglementation relatives à la protection de l'enfance • Notions d'équilibre alimentaire • Concertation et techniques d'écoute active • Projet d'école • Missions du champ éducatif (Education nationale, populaire et spécialisée)	• Acteurs institutionnels et associatifs • Fonction publique territoriale et collectivités • Orientations et organisation de la collectivité • Education nationale (organisation, fonctionnement) • Contexte géographique, socio-économique et culturel local • Notion de comptabilité publique • Organigramme de la collectivité, du service et de l'équipement • Information et communication orale
Activités "transverses"	
Conduite de projet	Code NSF P2 Conduite de projet

Organisation & Encadrement	Code NSF P3	Compte rendu d'activité
Evaluation - Contrôle – Qualité	Code NSF R1	Contrôle de la qualité des services rendus
Relation aux usagers	Code NSF T1	Accueil des usagers
Sécurité des usagers	Code NSF T4	Application des règles d'hygiène, de santé et de sécurité des usagers

Domaine d'activités	Services à la population
Famille professionnelle	Education et animation
N° 10/D/23 : Animatrice / animateur enfance-jeunesse	
Définition	Accueille un groupe d'enfants, de jeunes. Conçoit, propose et met en œuvre des activités d'animation et de loisirs dans le cadre du projet éducatif du service ou de l'équipement
Autres appellations	<i>Animateur/Animatrice socio-éducatif</i> <i>Animateur/Animatrice de loisirs</i>
Correspondances ROME	K1206 Intervention socio-culturelle
	K1207 Intervention socio-éducative
Correspondances RIME	G1202 Animation d'activités culturelles ou ludiques
	G1203 Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents
Correspondances FPH	FPEEDU07 Assistant éducatif
Correspondances NSF/CNIS	10L30 Animateur (trice) socioculturel(le)
Facteurs d'évolution	- Développement de projets contractualisés et transverses (aménagement du temps scolaire, citoyenneté et responsabilisation, prévention et politique de la ville, etc.) en lien avec les nouveaux projets de territoires (proximité et sectorisation, intercommunalité, développement rural, etc.) - Réglementation de l'accueil d'enfants et de jeunes de la mise en œuvre d'activités et de la protection de l'enfance - Réformes des politiques publiques (Education nationale, jeunesse, sport, politique de la ville...) - Développement d'actions d'animation intergénérationnelles
Situation fonctionnelle	- Commune, structure intercommunale, département ou région - Généralement rattaché à un service enfance/jeunesse/éducation
Conditions d'exercice	- Travail dans des structures différentes (accueil collectif de mineurs maison de quartier, équipement socioculturel, base de loisirs, etc.), hors structures (quartier et séjours) - Grande disponibilité (congés hors vacances scolaires) - Horaires irréguliers, avec amplitude variable en fonction des obligations du service public
Spécialisations/Extensions	- En fonction des spécificités de technicités liées à des activités de loisirs en émergence - Sauf compétences spécifiques de l'animateur, les activités à risques font l'objet d'un encadrement réglementaire particulier imposant le recours à des prestations extérieures - Généralement, fonction polyvalente de l'animateur avec une forte diversité des activités et des publics
Autonomie et responsabilités	- Placé sous l'autorité hiérarchique du directeur de la structure ou du service. Responsabilité des enfants qui lui sont confiés - Garant de la préparation et de la mise en œuvre des activités intégrées au projet pédagogique, ainsi que de l'application des règles de sécurité ; force de proposition auprès du responsable du service ou de l'équipement - Possibilité d'encadrement dans le cas de projets multi-animateurs
Relations fonctionnelles	- Communication permanente avec les parents et les enfants - Relations ponctuelles avec les services gestionnaires et techniques - Partenariats dans le cadre de cycles d'activités concertés et coordonnés, intégrés dans le projet éducatif du service et des structures - Coopération avec les services sportifs, culturels ou les équipements socio-culturels de la collectivité - Coopération avec des structures privées (Education populaire, sport, culture, arts, etc.) ; relations ponctuelles avec les associations d'usagers (structures) ou d'habitants (territoires, quartiers)
Moyens techniques	Local adapté aux activités organisées (équipement, matériel)
Cadre statutaire	- Cadre d'emplois : Animateurs (catégorie B, filière Animation) - Cadre d'emplois : Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives (catégorie B, filière sportive) - Cadre d'emplois : Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C, filière Animation) - Cadre d'emplois : Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (catégorie C, filière sportive)
Conditions d'accès	- Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie - Possibilité de recrutement direct pour les cadres d'emplois de catégorie C en fonction du grade (deuxième classe) - Profession et conditions d'exercice réglementées
Activités techniques	- Participation à l'élaboration du projet pédagogique - Animation des activités et accompagnement des publics accueillis

Activités spécifiques	• Gestion d'un local d'accueil et d'un budget à adapter • Animation dans le cadre de classes transplantées • Mise en œuvre de soutien scolaire • Organisation d'activités multimédias • Développement d'accueil et d'activités d'information jeunesse et d'aide à l'insertion professionnelle
-----------------------	---

Activités/Compétences "Techniques"

Savoir-faire

Participation à l'élaboration du projet pédagogique

- Analyser les besoins et les caractéristiques des publics accueillis
- Elaborer et mettre en œuvre les projets pédagogiques de la structure d'accueil
- Construire et développer une démarche coopérative de projet
- Prendre en compte le développement durable dans l'élaboration du projet pédagogique

Animation des activités et accompagnement des publics accueillis

- Encadrer des activités de loisirs et les adapter aux différents publics
- Concevoir des séances en adaptant des supports d'animation en lien avec le projet pédagogique
- Planifier des temps d'animation en respectant les rythmes des publics
- Elaborer et suivre le budget lié aux activités
- Respecter les capacités, l'expression et la créativité de l'individu
- Etre à l'écoute et savoir dialoguer avec le public
- Impulser et animer la dynamique du groupe
- Mettre en forme et faciliter le projet du groupe de jeunes
- S'adapter à la diversité sociale et culturelle des jeunes
- Repérer les jeunes en difficulté et signaler la situation au responsable de la structure
- Sensibiliser les enfants et les jeunes au respect de l'environnement

Savoirs

Savoirs socioprofessionnels

- Missions, projets éducatifs, structuration du service et valeurs partagées de l'animation
- Réseau de partenaires socio-éducatifs
- Connaissances pédagogiques liées au public
- Méthodologie de construction d'un cycle d'activités
- Conditions matérielles et techniques des projets et des activités
- Rythme de l'enfant et de l'adolescent
- Activités d'éveil, sportives, culturelles, artistiques
- Techniques d'animation et d'encadrement
- Caractéristiques du public adolescent

Savoirs généraux

- **Contexte géographique, socio-économique et culturel**
- **local**
- **Fonction publique territoriale et collectivités**
- **Orientations et organisation de la collectivité**
- **Comptabilité publique**
- **Gestion des conflits**

Activités "transverses"

Conduite de projet & Opérations	Code NSF P2	Conduite de projet
Gestion Budgétaire	Code NSF P5	Exécution d'opérations budgétaires
Organisation - encadrement	Code NSF P3	Compte-rendu d'activité
Evaluation - Contrôle - Qualité	Code NSF R1	Contrôle de la qualité des services rendus
Information & Communication	Code NSF T2	Promotion de l'action publique et mise en œuvre d'outils de communication
Sécurité des usagers	Code NSF T4	Application des règles d'hygiène, de santé et de sécurité des usagers
Relation aux usagers	Code NSF T1	Accompagnement et traitement de la demande

Domaine d'activités	Services à la population
Famille professionnelle	Education et animation
N° 02/D/23 : Coordonnatrice / Coordonnateur enfance-jeunesse-éducation	
Définition	Coordonne les activités des établissements, dispositifs et services petite enfance, enfance, jeunesse, éducation, etc. dans le cadre du projet global de la collectivité, en lien avec les partenaires institutionnels et/ou associatifs.
Autres appellations	• Coordonnateur/Coordonnatrice petite enfance • Coordonnateur/Coordonnatrice temps libre • Coordonnateur/Coordonnatrice jeunesse • Coordonnateur/Coordonnatrice veille éducative • Coordonnateur/Coordonnatrice réussite éducative • Coordonnateur/Coordonnatrice de réseau rural d'éducation • Chef de service enfance/jeunesse/éducation
Correspondances ROME	• K1404 Mise en œuvre et pilotage de la politique des pouvoirs publics
Facteurs d'évolution	• Développement de l'intercommunalité et des logiques de coopération • Diversification de la demande des familles : flexibilité des horaires • Prise en compte des évolutions statutaires et réglementaires relatives aux métiers et qualification de la petite enfance, de la jeunesse et de l'animation • Transformation des structures sous l'influence des politiques enfance, famille et éducation • Développement des politiques publiques globales et transverses • Développement du management transversal par projets et par objectifs, et des démarches qualité • Accueil des enfants et des jeunes présentant un handicap • Développement d'une gestion externalisée par délégation de service public
Situation fonctionnelle	• CCAS, CIAS, commune, structure intercommunale, département, région • Rattaché aux services enfance, jeunesse et éducation ou directement à la direction générale
Conditions d'exercice	• Travail en bureau avec déplacements fréquents sur le territoire • Horaires irréguliers, avec amplitude variable en fonction des obligations du service public. Pics d'activité liés à la saisonnalité et calendrier scolaire
Spécialisations/Extensions	• Par types de dispositifs en fonction des types de contrats (contrat enfance-jeunesse, réussite éducative, plan d'aide à la lecture, etc.)
Autonomie et responsabilités	• Relative autonomie dans l'organisation du travail • Force de proposition auprès des élus • Encadrement des responsables d'équipement enfance jeunesse • Garant de la mise en œuvre des projets et des contrats de son domaine
Relations fonctionnelles	• Contacts directs avec la population • Echanges réguliers d'informations avec le supérieur hiérarchique et l'équipe • Coopération avec les services sociaux, culturels et sportifs de la collectivité • Relations avec les acteurs de la vie locale, notamment associatifs • Relations avec les institutions, les partenaires ou contrôleurs (direction départementale de la cohésion sociale, CAF, inspection académique et établissements scolaires, conseil général) • Relations avec les opérateurs privés dans le cadre de délégation de service public
Moyens techniques	• Local adapté à un travail administratif et relationnel • Technologies de l'information et de la communication
Cadre statutaire	• Cadre d'emplois : Attachés (catégorie A, filière Administrative) • Cadre d'emplois : Puéricultrices cadres de santé (catégorie A, filière Médico-sociale secteur médico-social) • Cadre d'emplois : Puéricultrices (catégorie A, filière Médico-sociale secteur médico-social) • Cadre d'emplois : Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (catégorie A, filière sportive) • Cadre d'emplois : Educateurs de jeunes enfants (catégorie B, filière Médico-sociale) • Cadre d'emplois : Infirmiers (catégorie B, filière Médico-sociale secteur médico-social) • Cadre d'emplois : Rédacteurs (catégorie B, filière Administrative) • Cadre d'emplois : animateurs (catégorie B, filière Animation) • Cadre d'emplois : Infirmiers, rééducateurs, assistants médico-techniques cadres de santé (catégorie A, filière Médico-sociale secteur médico-social)
Conditions d'accès	• Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie • Profession et conditions d'exercice réglementées

Activités techniques	• Impulsion et mise en œuvre des politiques enfance, jeunesse et éducation • Mise en adéquation de l'offre d'accueil aux besoins des familles • Animation opérationnelle des partenariats	
Activités/Compétences "Techniques"		
Savoir-faire		
Impulsion et mise en œuvre des politiques enfance, jeunesse et éducation		
• Traduire les orientations politiques en plans d'actions • Repérer les marges de manœuvre et saisir les opportunités • Elaborer le diagnostic du contrat précédent • Elaborer avec la CAF le schéma de développement du contrat enfance jeunesse		
Mise en adéquation de l'offre d'accueil aux besoins des familles		
• Participer au diagnostic socio-économique du territoire • Evaluer les demandes et les attentes des familles et les qualifier en besoins • Animer et suivre les commissions d'admission		
Animation opérationnelle des partenariats		
• Identifier et mobiliser les partenaires stratégiques • Développer des actions transversales en interne avec les différents services de la collectivité et en externe avec les acteurs du secteur de l'enfance, de l'éducation et de la jeunesse		
Savoirs		
Savoirs socioprofessionnels		Savoirs généraux
• Orientations, enjeux, évolutions et cadre réglementaire de la politique familiale • Politiques nationales, interministérielles (ville, sport) • Méthodes et outils d'analyse et de diagnostic • Dispositifs contractuels (CEL, temps libre, etc.) • Politique de la CNAF enfance et jeunesse • Dispositifs et acteurs institutionnels et associatifs • Cadre réglementaire régissant les établissements accueillant du public (jeune enfant, mineur et jeune adulte) • Besoins sanitaires, éducatifs et sociaux de l'enfant et du jeune • Environnement professionnel du secteur enfance, jeunesse et éducation • Techniques d'animation		• Orientations et priorités des élus pour le secteur et les secteurs connexes • Gestion informatisée des bases de données
Activités "transverses"		
Assistance & Etudes	Code NSF N1	• Assistance à la définition des orientations d'une politique publique
Relation aux usagers	Code NSF T1	• Organisation de l'information des usagers • Accompagnement et traitement de la demande
Evaluation - Contrôle - Qualité	Code NSF R1	• Contrôle de la qualité des services rendus • Contrôle et suivi des prestations effectuées par des tiers
Information & Communication	Code NSF T2	• Promotion de l'action publique et mise en œuvre d'outils de communication
Veille & Observation	Code NSF N2	• Veille et observation sectorielle • Veille et observation sur les pratiques professionnelles
Organisation - Encadrement	Code NSF P3	• Définition et pilotage d'un projet de service • Encadrement de services

Domaine d'activités	Services à la population
Famille professionnelle	Education et animation
N° 08/D/23 : Directeur/Directrice d'équipement socioculturel	
Définition	Met en œuvre sur le territoire un projet global d'animation socio-culturelle en concertation avec les partenaires et les habitants. Dirige un ou plusieurs équipements de proximité
Autres appellations	• Directeur/Directrice de maison de quartier • Directeur/Directrice de centre social • Directeur/Directrice de maison pour tous • Directeur/Directrice de maison des jeunes et de la culture • Responsable de service animation sociale de quartier
Correspondances ROME	K1206 Intervention socio-culturelle
Facteurs d'évolution	• Développement de projets dans le domaine socioculturel dans le cadre de politiques publiques aux enjeux multiples (insertion, intégration, citoyenneté active, prévention et politique de la ville, développement local, médiation, animation) en lien avec les nouveaux projets de territoires (proximité et sectorisation, intercommunalité, développement rural, etc.)
Situation fonctionnelle	• Structure intercommunale, commune, CCAS/CIAS • Généralement rattaché aux directions enfance/jeunesse, affaires sociales, développement et vie des quartiers, etc.
Conditions d'exercice	• Travail en équipe, avec déplacements fréquents sur le territoire • Horaires irréguliers, avec amplitude variable en fonction des obligations du service public
Autonomie et responsabilités	• Forte autonomie dans la mise en œuvre des missions et l'organisation du service. Responsabilité du projet global d'animation, sous l'autorité de la direction générale, en cohérence avec les orientations des élus et les engagements passés avec les partenaires institutionnels • Placé sous l'autorité hiérarchique d'un chef de service, d'un secrétaire général pour les villes moyennes ou de la direction générale
Relations fonctionnelles	• Relations régulières avec les publics accueillis au sein de l'établissement et concertation avec la population • Relations avec les autres services de la collectivité dans le cadre de la mise en œuvre opérationnelle du projet • Collaboration avec les partenaires locaux et associatifs et les structures institutionnelles • Partenariats avec les établissements scolaires • Travail en réseau avec d'autres établissements socioculturels sur le territoire ou à l'extérieur de celui-ci (bassin de vie, département) • Relations suivies avec le milieu associatif (mouvements d'éducation populaire, associations d'usagers, etc.) • Partenariats multiples avec les entreprises privées (prestataires, sponsors, etc.)
Moyens techniques	• Espaces d'accueil, locaux d'animations et d'activités • Equipements sportifs, culturels
Cadre statutaire	• Cadre d'emplois : Attachés (catégorie A, filière Administrative) • Cadre d'emplois : animateurs (catégorie B, filière Animation) • Cadre d'emplois : Conseillers socio-éducatifs (catégorie A, filière Médico-sociale)
Conditions d'accès	• Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie • Profession et conditions d'exercice réglementées
Activités techniques	• Participation à la définition des orientations de l'équipement en matière socio-culturelle - Conception et pilotage stratégique du projet d'animation globale - Développement et animation de réseaux - Animation de la participation des habitants du territoire
Activités/Compétences "Techniques"	
Savoir-faire	

Participation à la définition des orientations de l'équipement en matière socio-culturelle		
- Analyser les évolutions socio-économiques de l'environnement - Recenser et analyser les besoins de la population locale		
Conception et pilotage stratégique du projet d'animation globale		
- Traduire les orientations politiques en projet global social et culturel - Mettre en œuvre des projets visant à une meilleure intégration et au resserrement des liens sociaux		
Développement et animation de réseaux		
- Identifier et mobiliser les partenaires stratégiques - Développer des logiques de partenariat - Construire et animer des projets multi partenariaux à finalité sociale - Promouvoir l'éducation au développement durable des usagers		
Animation de la participation des habitants du territoire		
- Elaborer une stratégie d'approche et de connaissance des publics - Finaliser et animer des dispositifs d'accueil des publics - Développer des instances de concertation avec les publics - Favoriser la participation des habitants du territoire, le développement du lien social		
Savoirs		
Savoirs socioprofessionnels		Savoirs généraux
- Enjeux, évolutions et cadre réglementaire des politiques publiques sociales et culturelles - Notions sociales et culturelles des populations - Méthodes et outils d'analyse et de diagnostic - Orientations et priorités sociales et culturelles des élus - Acteurs, dispositifs et projets à dimension sociale du territoire - Acteurs institutionnels et associatifs sociaux et culturels - Modes et procédures de conventionnement - Méthodes d'ingénierie de projets - Démarches éco-responsables, éco-gestes et développement durable - Techniques et outils du marketing public - Dispositifs de concertation et d'écoute sociale - Cadre réglementaire de la concertation publique		
Activités "transverses"		
Conduite de projet & Opérations	Code NSF P2	Conduite de projet
Organisation - Encadrement	Code NSF P3	Définition et pilotage d'un projet d'organisation et/ou de direction Encadrement de service(s)
Gestion administrative-commande publique et suivi juridique	Code NSF p4	Conduite et contrôle des procédures administratives et suivi juridique
Gestion Budgétaire	Code NSF P5	Elaboration et suivi du budget
Gestion RH	Code NSF P6	Pilotage et optimisation des ressources humaines
Gestion Patrimoniale & Equipements	Code NSF P7	Planification des besoins patrimoniaux Gestion du patrimoine et des équipements
Evaluation - Contrôle - Qualité	Code NSF R1	Evaluation des projets et politiques publiques
Information & Communication	Code NSF T2	Promotion de l'action publique et mise en œuvre d'outils de communication
Veille - Observation	Code NSF n2	Veille et observation sur les pratiques professionnelles

Domaine d'activités	Services à la population
Famille professionnelle	Education et anim²ation
N° 09/D/23: Responsable de structure d'accueil de loisirs	
Définition	Construit et propose le projet pédagogique concernant l'accueil de mineurs. Organise et coordonne la mise en place des activités qui en découlent et encadre l'équipe d'animation
Autres appellations	• Directeur/Directrice d'équipement de loisirs • Directeur/Directrice de structures d'accueil collectif de mineurs
Correspondances ROME	G1203 Animation de loisirs auprès d'enfants ou d'adolescents
Correspondances RIME	FPEEDU07 Responsable de l'accompagnement des jeunes
Facteurs d'évolution	• Développement de projets contractualisés et transverses dans le cadre de politiques publiques aux enjeux multiples (aménagement du temps scolaire, citoyenneté et responsabilisation, prévention et politique de la ville, etc.) en lien avec les nouveaux projets de territoires (proximité et sectorisation, intercommunalité, développement rural, etc.) • Réglementation de l'accueil des mineurs, et de la mise en œuvre d'activités et de la protection de l'enfance • Réformes des politiques publiques (Education nationale, jeunesse, sport, politique de la ville...) • Développement d'actions d'animation intergénérationnelles
Situation fonctionnelle	• Commune, structure intercommunale, département ou région • Généralement rattaché à un service enfance/jeunesse/éducation
Conditions d'exercice	• Travail en bureau avec déplacements fréquents sur le territoire • Horaires irréguliers, voire décalés, avec amplitude variable en fonction des obligations du service public • Rythme de travail et pics d'activité liés aux périodes périscolaires • Grande disponibilité (congrés hors vacances scolaires)
Spécialisations/Extensions	• Par types de publics : petite enfance, enfance, jeunesse, handicapés • Par types d'équipements : centre de vacances, centre de loisirs avec ou sans hébergement, base de loisirs, accueil maternel, accueil périscolaire • Par types d'organisations : activités de quartiers, de territoire, séjours extérieurs, itinérant
Autonomie et responsabilités	• Autonomie très forte dans l'activité quotidienne de la structure et l'organisation du travail, en conformité avec les orientations de la collectivité et la réglementation • Responsabilité du projet global de la structure, sous l'autorité du service enfance/jeunesse/éducation, en lien avec l'élu • Projets et activités de la structure définis en concertation avec les équipes d'animation • Encadrement d'une équipe à effectifs variables, selon la taille de la collectivité, de l'établissement, ou de l'équipement
Relations fonctionnelles	• Communication permanente avec les parents et les enfants • Relations avec les services de la collectivité, prestataires de services ou de loisirs : bibliothèques, piscines, équipements d'activités et/ou de loisirs, etc. • Relations avec d'autres établissements de loisirs ou socio-culturels sur le territoire ou à l'extérieur de celui-ci • Coopération avec les directeurs d'école et les enseignants • Relations avec les institutions et les partenaires ou « contrôleurs » (direction départementale jeunesse et sports, protection maternelle infantile, caisse d'allocations familiales, direction départementale des affaires sanitaires et sociales) • Relations avec les associations d'usagers et les comités d'entreprise
Moyens techniques	• Espaces, locaux d'accueil et d'animations (aires de jeux, mobiliers, équipements et supports d'activités, etc.) • Equipements et matériels extérieurs (séjours, activités itinérantes) • Moyens de transport de matériels
Cadre statutaire	• Cadre d'emplois : Animateurs (catégorie B, filière Animation) • Cadre d'emplois : Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C, filière Animation)
Conditions d'accès	• Concours externe et interne avec conditions de diplôme et/ou examen d'intégration en fonction du cadre d'emplois, concours troisième voie • Possibilité de recrutement direct pour les cadres d'emplois de catégorie C en fonction du grade (deuxième classe) • Profession et conditions d'exercice réglementées
Activités techniques	• Participation à la définition des orientations stratégiques du projet éducatif local • Conception et pilotage du projet pédagogique de la structure • Développement des partenariats

Activités spécifiques			Organisation d'une régie de recettes ou régie d'avance
Activités/Compétences "Techniques"			
Savoir-faire			
Participation à la définition des orientations stratégiques du projet éducatif local			
- Recenser et évaluer les besoins de la population en matière de loisirs - Prendre en compte les orientations du service et de la collectivité dans l'élaboration du projet du centre - Travailler en transversalité avec les différents acteurs du projet éducatif global - Promouvoir l'éducation au développement durable des usagers			
Conception et pilotage du projet pédagogique de la structure			
- Piloter et animer l'élaboration collective du projet pédagogique de la structure - Vérifier la cohérence des projets d'activités de l'équipe d'animateurs et ajuster les propositions d'animation - Organiser et coordonner l'ensemble des activités produites par l'équipe - Animer, construire et maintenir la dynamique du groupe (enfants, adultes) - Repérer les enfants en difficulté et alerter les services compétents - Obtenir les moyens de la mise en œuvre du projet du centre - Intégrer les objectifs du développement durable et d'éco-responsabilité dans les projets d'activités et projets pédagogiques			
Développement des partenariats			
- Identifier et mobiliser les partenaires internes et externes stratégiques - Mettre en valeur les projets et activités du centre - Développer des coopérations et des services - Associer le centre à des projets impliquant plusieurs structures du service ou de la collectivité			
Savoirs			
Savoirs socioprofessionnels		Savoirs généraux	
- Projet éducatif de la collectivité - Méthodes et outils d'analyse et de diagnostic - Activités récréatives, d'éveil, sportives et culturelles - Techniques de négociation - Connaissances pédagogiques liées au public - Techniques de conduite de réunion - Signes d'alerte dans les comportements de l'enfant et de l'adolescent (addiction, etc.) - Développement physique, psychologique et affectif de l'enfant et de l'adolescent - Signes de maltraitance et procédures à suivre - Acteurs de la protection de l'enfance - Techniques de négociation et de médiation - Acteurs institutionnels et associatifs - Modes et procédures de conventionnement		- Environnement territorial, acteurs institutionnels, sociaux, culturels et associatifs locaux - Dispositifs contractuels institutionnels - Prise de parole en public - Démarches éco-responsables, éco-gestes et développement durable - Réseaux d'information et de communication - Techniques et outils de communication orale ou écrite - Technologies de l'information et de la communication	
Activités "transverses"			
Gestion budgétaire	Code NSF P5	Exécution d'opérations budgétaires	
Gestion administrative	Code NSF P4	Instruction des dossiers et application des procédures	
Gestion RH	Code NSF P6	Participation à la gestion des ressources humaines	
Gestion patrimoniale & Equipements	Code NSF P7	Gestion du patrimoine et des équipements	
Information & Communication	Code NSF T2	Promotion de l'action publique et mise en œuvre d'outils de communication	
Relations à l'usager	Code NSF T1	Organisation de l'information des usagers Accompagnement et traitement de la demande	
Organisation & Encadrement	Code NSF P3	Encadrement d'équipe(s)	
Sécurité des usagers	Code NSF T4	Contrôle de la réglementation et des consignes de sécurité des usagers	
Evaluation - contrôle - qualité	Code NSF R1	Contrôle de la qualité des services rendus	

CONTRIBUTIONS

- **Contribution collège des employeurs**
- **Contribution CGT**
- **Contribution CFDT**
- **Contribution FO**
- **Contribution UNSA**
- **Contribution FA-FPT**

Contribution du collège des employeurs territoriaux

Dans l'ensemble des filières de la fonction publique territoriale, la filière animation est une des dernières qui ait été constituée. Elle correspond effectivement à un ensemble de fonctions, de missions et de métiers très importants dans l'activité des communes au service de la population, et notamment des jeunes, mais aussi des personnes âgées. Elle intervient d'ailleurs souvent en lien étroit avec des agents d'autres filières que ce soit les ATSEM, ou la filière enseignement-artistique.

Les employeurs, et notamment les Maires sont très attachés à la participation des communes à l'éducation des jeunes aux côtés des missions fondamentales de l'éducation nationale.

La réforme des rythmes scolaires a clairement révélé l'importance de ces temps et missions «périscolaires» en direction des enfants et des jeunes.

Dans ce contexte, auxquels s'ajoutent de nombreux problèmes sociaux auxquels les communes doivent faire face, les élus locaux souhaitent effectivement disposer d'agents qui soient professionnels, formés et qui connaissent les enjeux locaux actuels.

C'est pourquoi, ils sont très attachés à cette filière tout en prenant en compte ses contraintes propres et l'évolution évidente des métiers et des contextes d'intervention.

Il s'agit effectivement d'un choix politique : veut-on, oui ou non, des professionnels au service des jeunes?

De ce fait, il était nécessaire de faire un état des lieux statistique, sociologique et professionnel de cette filière ainsi que des difficultés qu'elle rencontre promotion des agents de catégorie C, nombre de contractuels ou de vacataires, nombre de temps non complets...

Il était également nécessaire de revoir l'ensemble des éléments de cette filière, d'autant qu'elle est désormais reconnue par de nouveaux diplômes universitaires.

Dans ce cadre, les élus ont participé avec intérêt aux débats sur ce sujet et souhaitent effectivement que cette filière puisse disposer de perspectives professionnelles et de carrière analogues à celles qui sont proposées aux agents des autres filières.

Ils appuient les principales propositions de ce rapport et souhaitent que celles qui doivent faire l'objet de modifications réglementaires soient prises en compte.

Contribution de la Fédération CGT des services publics

Le versant territorial de la fonction publique comprend huit filières, parmi lesquelles se trouve la filière animation, qui comprend des adjoints d'animation pour la catégorie C, des animateurs territoriaux, animateurs pour la catégorie B. C'est la seule filière qui n'a pas de cadre d'emplois de catégorie A.

Pourtant, les formations professionnelles et universitaires existent et les diplômes délivrés ont considérablement évolués depuis 1997 allant du niveau de qualification IV au niveau I, conformément à l'architecture des principaux niveaux de référence de l'Espace européen de l'enseignement supérieur, le baccalauréat, la licence, le master et le doctorat (*cf. Réforme « licence-master-doctorat » LMD désignant l'ensemble des mesures modifiant le système d'enseignement supérieur français pour l'adapter aux standards européens*).

Sur le plan des politiques publiques,

Pour la CGT, Les missions de l'animateur territorial sont au service de l'éducation populaire, elles ont pour objet l'épanouissement humain, avec un rôle déterminant dans la transmission des valeurs et des savoirs à travers les différentes générations auprès desquelles il est amené à intervenir. L'animateur des temps partagés (périscolaire et extrascolaire) n'est pas chargé de garder les enfants, ni de les occuper. Sa mission prend tout son sens dans le cadre d'un épanouissement de l'individu visant, par le biais d'un projet éducatif et dans une stratégie pédagogique, à éveiller les consciences dans le cadre de l'enseignement scolaire et de l'éducation populaire.

C'est au cours des années 80 que la fonction d'animation prend une dimension territoriale et les besoins en matière de qualification pour ces nouvelles missions émergentes n'ont eu de cesse quant à leur évolution. L'intention des politiques successives étant d'animer le territoire en permettant aux habitants d'être acteurs et moteurs de son développement et de son dynamisme.

Cette logique territoriale de l'animation aura un impact certain sur le développement des bassins d'emplois avec de nombreux dispositifs impulsé par de multiples financements pluripartites ; Europe, Etat, Région...

De nombreuses pépinières d'entreprises verront d'ailleurs le jour ainsi que de grands projets de rénovation urbanistiques en concertation avec les habitants.

Malgré un manque de reconnaissance ressenti par les animateurs territoriaux quant à leur mission et l'intérêt social qu'elle revêt, on constate une évolution importante du rôle de l'animation socio-culturelle territoriale.

La mission des animateurs territoriaux ne se limite donc pas aux interventions auprès des enfants dans le cadre d'un projet éducatif servant, comme son nom l'indique, des intentions pédagogiques et éducatives.

En effet, ils interviennent également auprès de publics très variés à savoir ; les jeunes, les familles, les seniors, les personnes porteuses d'un handicap et la liste n'est pas exhaustive.

Ils interviennent dans le cadre de l'accompagnement des jeunes, des familles, dans le cadre de projet de structures ou de quartiers, mais également dans le cadre de l'insertion professionnelle, la cohésion sociale, l'éducation, les politiques de la ville sur un territoire prédéfini.

Depuis 2012, la loi sur le réaménagement des rythmes éducatifs, et le décret d'application qui en découle, font l'objet de nombreux mécontentements aussi bien chez les enseignants que chez les animateurs.

L'adéquation entre niveau de qualifications et niveaux de missions :

Pour autant, les raisons qui motivent ces mécontentements divergent sensiblement, entre les enseignants et les animateurs et il convient de noter que cette loi met au grand jour la situation précaire d'une grande partie de ces agents ainsi que la non reconnaissance statutaire de leur qualification réduisant les perspectives d'évolution de carrière en catégorie A. Paradoxalement, la mise en application des projets éducatifs locaux ou départementaux qui devront être élaborés conjointement, par l'Education nationale et les collectivités territoriales et de fait, articulés sur le terrain, met en évidence la nécessité d'avoir recours à des animateurs et plus largement le développement de nouveaux emplois, dont la qualification devra être en adéquation avec les besoins en matière d'animation territoriale et d'éducation populaire.

Un maillage des différents acteurs associatifs et institutionnels devant être articulé et animé (mettre en vie) sur le terrain, par ces agents dont la mission de service public se traduit bien là, par l'ingénierie territoriale de l'animation.

Pour la catégorie A :

Si la CGT considère que si le cadre d'emplois des attachés correspond bien aujourd'hui à la réalité des emplois de catégorie A de l'animation, de l'action éducative et sociale, les missions qui ne prennent pas en compte l'évolution actuelle des qualifications, des missions d'éducation et d'animation et la professionnalisation des métiers correspondants.

Notre organisation propose deux possibilités d'évolution des textes réglementaires.

La première proposition consiste à détailler plus précisément les missions de l'actuel cadre d'emplois d'attaché pour que la réalité statutaire réponde le mieux possibles aux évolutions politiques et professionnelles liées aux missions éducation et d'animation.

Il s'agirait, tout en modifiant les règles d'accès entre cadre d'emplois à même niveau de qualification, d'obtenir la mobilité nécessaire sur un plus grand nombre d'emplois et de missions de catégorie A et la reconnaissance statutaire qu'attendent les personnels.

Dans ce cadre d'harmonisation et de revalorisation de la catégorie A dans son ensemble, il s'agit également de la remise à plat de l'ensemble de la catégorie A, avec le niveau de qualification comme référence.

C'est pourquoi, dans le cadre d'une réforme que les personnels de catégorie A attendent depuis longtemps, la CGT demande :

- la référence aux trois niveaux de qualifications LMD ;
- la création des cadres d'emplois (la CGT revendique des corps) manquants aux niveaux de qualification ;
- trois cadres d'emplois (la CGT revendique des corps) comprenant chacun deux grades ;
- de redonner à la grille indiciaire toute sa valeur et toute sa pertinence, revalorisée et identique pour tous les cadre d'emplois (la CGT revendique des corps) à même niveau de qualification ;
- un déroulement de carrière linéaire (sans barrage d'évolution de carrière) ;
- des conditions d'avancement et de déroulement de carrière identiques à même niveau de qualification.

Au regard de la revendication CGT, la seconde proposition consiste à obtenir la reconnaissance statutaire de la qualification pour une fonction publique de carrière et non de métier, en créant un cadre d'emploi de catégorie A dans cette filière. Les diplômes existent, et cette reconnaissance doit correspondre aux nouvelles missions qui correspondent aux métiers en développement dont voici la liste non exhaustive:

-  Directeur enfance-jeunesse-éducation
-  Directeur petite enfance
-  Directeur des affaires scolaires, de l'enseignement ou de l'éducation
-  Coordonnateur veille éducative
-  Coordinateur projet éducatif
-  Coordinateur temps périscolaire
-  Coordinateur vacances loisirs
-  Coordinateur enfance jeunesse éducation
-  Coordinateur politique de la ville
-  Directeur d'équipement socioculturel
-  Directeur de maison pour tous et de MJC
-  Directeur d'établissement culturel
-  Directeur de l'action sociale
-  Responsable d'établissement social ou médico-social
-  Responsable de l'aide à l'enfance
-  Conseiller d'action sociale
-  Responsable de structure d'accueil petite enfance
-  Médiateur culturel
-  Chef de projet

Si la spécialité animation existe dans le cadre d'emplois d'Attaché avec une spécialité animation, force est de constater, dans le cadre de leur déroulement de carrière, que peu d'agents issus du cadre d'emplois animateur territorial sont nommés au grade d'attaché, car ils entrent en concurrence sur les mêmes emplois avec les rédacteurs et de ce fait se retrouvent derrière les agents de la filière administrative, ce qui est injuste et contraire au principe de la loi du 26 janvier 1984.

Fort de cette problématique, la question de la création d'un cadre d'emplois spécifique de catégorie A ou non dans la filière animation est en débat aujourd'hui dans le cadre de l'auto-saisine portée par la FS 3 du CSFPT. Le risque étant que les agents y restent enfermés et que le nombre de concours organisé pour accéder à ce cadre d'emplois spécifique soit espacé dans le temps comme de nombreux cadres d'emplois spécifiques de catégorie A.

Ajoutons que les employeurs publics n'ouvrent pas assez de postes au concours d'Attaché sur les emplois correspondants aux missions des politiques publiques éducatives et sociales, réduisant ainsi,

les possibilités de promotion et de déroulement de carrière pour une catégorie d'agents composée principalement de femmes.

En tout état de cause, il semble indispensable pour les agents en poste de pouvoir bénéficier d'un déroulement de carrière en catégorie A dans cette filière, notamment dans le cadre de la promotion interne.

Concernant la formation, les agents en poste n'obtiennent pas de leur employeur l'autorisation de partir en formation en cours d'emploi. Ces derniers sont contraints de demander un droit individuel à la formation avec les contraintes financières que cela comporte pour eux.

Les diplômes de l'animation correspondant au niveau V à I, sont dispensés par les fédérations de l'éducation populaire, les départements carrières sociales des universités ou encore les cursus des sciences de l'éducation.

Pour le cadre d'emploi de la catégorie B :

La CGT revendique l'obligation de la formation de niveau 4 obligatoire (BPJEPS) pour tous les fonctionnaires titulaires du grade d'animateurs territoriaux. Cette proposition permettra de réduire considérablement la dérive des « faisant fonction ». Par ailleurs il ne faut pas réduire les fonctions des animateurs territoriaux à de la direction d'équipement. Il faut que la spécialisation et l'encadrement fonctionnel soit davantage reconnu dans le cadre d'emploi des animateurs territoriaux.

Pour le cadre d'emploi des adjoints d'animation en catégorie C :

Afin de réduire la précarité dans le cadre d'emploi, la CGT propose :

1. Un cadre d'emploi de catégorie C en deux grades.
2. Un accès au cadre d'emploi par concours avec un diplôme professionnel.
3. La titularisation de tous les CDD, CDI et vacataires sur emplois permanents.
4. L'obligation d'un plan de formation par collectivité, favorisant la reconnaissance de l'expérience professionnelle.
5. Le retour à un taux d'encadrement homogène sur l'ensemble des temps périscolaires et extrascolaires à savoir : pour les 3-6 ans 1 pour 8 et pour les 6-12 ans 1 pour 12.
6. La suppression des freins au déroulement de carrière au 1^{er} grade.
7. Le remplacement systématique des agents en cas de congès
8. Les tâches consacrées à l'organisation, la conception des activités doivent être systématiquement intégrées dans le temps de travail légal.

Conclusion :

Manque de reconnaissance pour la profession, précarité, conditions de travail désastreuses, réforme des rythmes scolaires, frein sur le déroulement de carrière, la filière animation est néanmoins jeune et dynamique et doit faire l'objet de modifications statutaires.

Afin de toujours répondre au mieux aux missions de service public, il convient de permettre aux agents d'avoir un véritable déroulement de carrière linéaire ainsi qu'une réelle reconnaissance des diplômes professionnels.

Dans le cadre des enjeux de cohésion sociale et de démocratie et compte tenu de leur capacité d'adaptation, les animateurs ne sont-ils pas les plus à même de garantir l'égalité territoriale et l'émancipation citoyenne?

Cela nécessite, sans doute, une véritable réflexion sur les conditions de mobilité vers les autres filières et une formation tout au long de la vie, pour que cette profession soit véritablement reconnue.

CONTRIBUTION DE LA FEDERATION INTERCO CFDT

La filière animation, dernière-née de la fonction publique territoriale, présente des caractéristiques spécifiques qui nécessitent sans aucun doute que l'on s'y attarde afin d'apporter les réponses appropriées.

Pour la fédération Interco CFDT, la situation des agents de catégorie C est de loin la plus préoccupante en termes de précarité.

Le changement apporté par la réforme des rythmes scolaires pouvait constituer une opportunité pour développer des compétences et des emplois à temps complet, professionnaliser et améliorer la reconnaissance des métiers et des agents. A condition que des choix politiques et financiers soient faits par les collectivités territoriales en faveur des enfants et, par extension, des personnels qui travaillent avec eux.

Des emplois synonymes d'insécurité et de précarité pour beaucoup d'agents

La filière animation compte plus de 85% des agents en catégorie C, dont 81% au premier grade.

Et, si l'on compare les chiffres de 2007 et 2009, nous constatons que la situation des agents se dégrade. En effet, si en 2007, les d'agents classés en échelle 3 représentaient 72,4% de l'ensemble des agents de catégorie C, ils sont, en 2009, presque 81%. Une telle dégradation en 2 ans est unique dans la fonction publique.

Pourtant, les missions qui leur sont confiées dépassent souvent largement celles de leur grade : faute d'encadrement, combien d'adjoints d'animation dirigent des centres de loisirs, conçoivent des projets d'animation, encadrent des équipes et même coordonnent plusieurs structures d'animation ?... toutes fonctions qui relèvent du cadre d'emplois des animateurs en catégorie B.

Pour la CFDT, il faut diminuer la précarité dans cette filière. Elle propose, d'une part, qu'un quota d'agents titulaires d'un diplôme professionnel soit institué dans les équipes au travail, comme c'est déjà le cas dans les structures petite enfance et, d'autre part, que les collectivités opérant des abus en matière de recrutements précaires soient sanctionnées, par exemple financièrement (par le retrait des aides qu'elles peuvent percevoir pour les activités).

Par ailleurs, le taux de 29,1% d'adjoints d'animation contractuels est près de 3 fois supérieur à la moyenne en catégorie C dans la fonction publique territoriale (10,4%). Et encore ne s'agit-il que des « contractuels sur emploi permanent » auquel il faudrait ajouter les saisonniers et autres renforts de courte durée.

A cela, il ne faut pas oublier la situation de 24,1% des agents titulaires qui travaillent (de manière non choisie) à temps non complet.

Dès lors, il apparait évident que cette filière souffre, en catégorie C, d'emplois très souvent fractionnés, d'amplitudes de travail importantes pour des temps de travail journaliers souvent inférieurs à une activité à plein temps, et de contraintes telles que travailler souvent 6 jours sur 7 et pendant les congés scolaires.

La CFDT propose, d'une part, qu'un seuil minimum d'embauche soit imposé, seuil qui devrait être d'au moins 17h30, pour permettre une intégration dans un cadre d'emplois. D'autre part, il faut indiquer que ces embauches peuvent se faire y compris sous forme de mutualisation, que ce soit avec des employeurs multiples ou au niveau des centres de gestion (en rappelant que le seuil d'affiliation à la CNRACL est de 28h).

Toutes les caractéristiques constatées précédemment pourraient expliquer à elles seules la difficulté de « garder » les agents sur ces emplois qui ne peuvent en l'état constituer une perspective attractive.

D'ailleurs, seulement 5,8% des agents ont plus de 55 ans ce qui fait, et de loin, de la filière animation la plus jeune filière par l'âge de ses agents.

Pour autant, il faut aussi prendre en considération la difficulté à recruter des professionnels diplômés. En effet, selon les chiffres du ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, environ 800 BAPAAT auraient été délivrés en 2012.

Ce chiffre est sans conteste insuffisant pour pourvoir aux seuls besoins de la fonction publique territoriale, ceux-ci étant accentués par la réforme des rythmes scolaires. La mise en œuvre de cette réforme dans une situation de pénurie laisse présager une captation des animateurs les plus diplômés par les plus grandes collectivités, au détriment notamment du secteur rural.

Dans le contexte actuel, les collectivités recrutent en échelle 3 ou sous contrat des personnels dont la qualification va du BAFA à un diplôme de niveau supérieur.

Des professionnels peu reconnus et valorisés alors que leur rôle éducatif en complémentarité avec l'éducation nationale est renforcé par la réforme des rythmes scolaires.

Pour la CFDT, l'enjeu de la formation et la qualification est majeur pour se positionner et être reconnu par rapport aux autres acteurs que sont les enseignants.

Dans le paysage des qualifications, il existe des diplômes non professionnels (BAFA et BAFD) qui gardent leur utilité, notamment pour les personnels venant en renfort pendant les périodes de vacances scolaires.

Pour les personnels permanents, l'accès aux diplômes professionnels doit être facilité soit par la formation, soit par la VAE pour ceux qui ont une expérience professionnelle correspondant au diplôme visé. Aujourd'hui, les coûts des formations et de la VAE limitent cet accès.

Pour la CFDT, il est nécessaire de travailler sur la sécurisation et la valorisation des parcours professionnels, notamment en permettant l'accès à des qualifications reconnues par la formation et par la VAE. Il faut créer, renforcer et financer des dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle qui prennent en compte l'expérience acquise.

Le CNFPT peut avoir toute sa place dans le dispositif territorial, y compris en envisageant des contractualisations avec des organismes compétents en matière de formations diplômantes.

Ajoutons, si besoin était, que les missions des agents, exercées auprès de publics qui vont de l'enfance aux personnes âgées, sont souvent méconnues donc généralement mal reconnues, voire empreintes d'a priori peu valorisants.

Animer est un métier. Qui implique des compétences et d'identifier clairement des missions, fonctions et responsabilités.

Les métiers de l'animation ne s'improvisent pas, ils nécessitent de la préparation et de la concertation. Ces temps doivent, pour la CFDT, être reconnus comme des temps de travail.

La CFDT propose de retravailler sur la définition des missions des cadres d'emplois de catégorie C, la différence entre celles des adjoints d'animation de 2e classe (participent à la mise en œuvre des activités d'animation) et celles des agents relevant des échelles 4, 5, 6 (mettent en œuvre des activités nécessitant une compétence reconnue) étant ténue et interprétable. Or, toute ambiguïté peut induire des conséquences, en l'occurrence ici plus de précarité. En effet, pourquoi un employeur recruterait ou nommerait des agents sur des grades d'avancements s'il peut leur faire faire des missions dévolues à l'échelle 3 (donc de manière moins coûteuse ?).

Notons aussi la confusion qui existe sur l'emploi même des dénominations de grades : est souvent considéré comme « animateur » tout agent qui exerce des missions d'animation, alors que « animateur » est un grade de catégorie B qui comporte des missions et fonctions bien spécifiées mais, du coup, peu reconnues.

La CFDT propose de revoir l'appellation du cadre d'emplois. Nous pourrions envisager de remplacer animateur par coordonnateur.

Pour la CFDT, il faut redéfinir les métiers de l'animation avec l'éclairage du répertoire des métiers territoriaux, dans lequel il faudra intégrer la notion de coordination.

Répondre aux enjeux majeurs que rencontre cette filière

Pour cela, dans un contexte de forts changements, **la CFDT propose de déclencher un « plan métiers de l'animation », et de pérenniser le fonds d'amorçage de l'Etat mis en place dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires.**

Nous considérons que la priorité absolue est de construire des emplois à plein temps et stables, et s'il le faut selon un décompte annualisé. Il faut aussi se poser la question du recrutement essentiellement en catégorie C dans cette filière et sans doute réfléchir à des passerelles avec d'autres métiers qui requièrent des compétences en matière d'animation, par exemple dans le milieu scolaire.

Les employeurs doivent avoir conscience que l'on ne peut avoir la responsabilité d'animation de groupes (quels que soient les publics) sans disposer de compétences dépassant celles qui peuvent être attendues d'intervenants occasionnels. Les données disponibles sur la constitution de cette filière tendent à montrer qu'elle est utilisée pour assurer des activités de loisirs à moindre coût salarial, en méconnaissant les impératifs de qualification nécessaires pour assurer un service de qualité d'une part, et à même d'offrir aux intéressés un parcours de carrière d'autre part.

Cette impasse sur la formation et la qualification des personnels a d'ailleurs été réactivée au moment de la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires, revenant au cœur du « procès » intenté par nombre d'enseignants et de parents au personnel d'animation amené à intervenir auprès des enfants. Dans cette situation, le regard dépréciatif posé sur les animateurs, alors que l'on exige d'eux une prestation de qualité dans un environnement de travail dégradé par l'assouplissement des normes d'encadrement, peut placer ces derniers en situation de souffrance.

La catégorie A

Pour la CFDT, il serait faux de prétendre que la filière animation n'a pas d'accès à la catégorie A. En effet, le cadre d'emplois des attachés a une spécialité « animation », qui peut répondre à la demande des animateurs en termes d'évolution de carrière et de missions.

Cette possibilité peut paraître insuffisante aux animateurs, mais la création d'un cadre d'emplois en catégorie A dans la filière animation serait-elle une meilleure solution ?

La véritable difficulté tient à la rareté des emplois de direction de service, et surtout au retour au quota d'une promotion interne pour 3 recrutements, au moment même où ceux-ci se raréfient. Lesquelles promotions, parce qu'elles sont trop rares, privilégient souvent les rédacteurs de la filière administrative.

Observons ce qui se passe dans la filière sportive : un grand nombre des conseillers en activités physiques et sportives revendiquent désormais une spécialité dans le cadre d'emplois des attachés et demandent de plus en plus leur intégration dans le cadre d'emplois des attachés, en s'appuyant sur les dispositions de la loi mobilité. Il en est de même avec les conseillers socio éducatifs.

Ces demandes d'intégrer le cadre d'emplois des attachés se justifient à la fois dans la perspective de l'accès possible au grade de directeur territorial et d'un meilleur régime indemnitaire, mais surtout d'une facilitation de leur mobilité sur d'autres postes de travail et de responsabilité.

Si l'existence d'un cadre d'emplois en catégorie A dans leur filière était satisfaisante, les conseillers en activités physiques et sportives ou les conseillers socio éducatifs ne chercheraient pas à ce point à le quitter.

Pour la CFDT, si nous comprenons l'identification du métier à un cadre d'emplois, et la reconnaissance qui en résulte, celle-ci ne peut se faire au détriment de la carrière. De plus, il est

illusoire d'imaginer la création d'un grade de directeur, car les cadres d'emplois se construisent en homologie à ce qui existe dans la fonction publique de l'Etat et, dans ce domaine, le modèle le plus proche est celui des conseillers d'animation sportive. Or ceux-ci sont des professeurs de sport dont le grade de hors classe est à un indice terminal du même niveau que les attachés principaux et donc inférieur aux directeurs.

Pour ces raisons, **la CFDT n'est pas favorable, en l'état actuel, à la construction d'un cadre d'emplois spécifique en catégorie A pour les agents de la filière animation. Par contre, elle revendique une amélioration de l'accès au cadre d'emplois des attachés par la promotion interne avec, par exemple, un retour à 1 promotion pour 2 recrutements.**

Elle souhaite également que la promotion interne d'attaché ne soit pas considérée par les collectivités comme réservée aux seuls rédacteurs, mais bien ouverte à tous les agents de catégorie B jugés aptes à exercer des missions d'attaché territorial, notamment les animateurs.

CONTRIBUTION DE FO

■ Historique et définition de l'animation

La définition de l'animation se confond dans la première moitié du XXème siècle avec celle de l'éducation populaire et celle de l'éducation spécialisée. Toutes deux sont en effet fondées sur une même volonté d'émancipation des populations, de responsabilisation et de développement personnel du citoyen, de recherche de culture pour tous.

En effet, dans les années 50, de nouveaux protagonistes sont apparus aux côtés des éducateurs bénévoles, militants de l'éducation populaire qui agissaient en faveur de l'accès à l'éducation et à la culture pour tous et à tous les âges de la vie : il s'agit des animateurs professionnels.

En cette période de rupture, marquée par l'exode rural vers les banlieues naissantes, puis par une « crise éducative », des lieux spécifiques sont créés, consacrés à l'encadrement de la jeunesse, et vont nécessiter la présence constante de responsables. Cela représente un tournant important à partir de ce moment.

Le secteur de l'animation socioculturelle va progressivement se diversifier (domaines d'intervention, publics, etc.), connaître d'autres finalités et devenir un métier, ou plutôt « des métiers ».

En effet, le mot animateur recouvre aujourd'hui des réalités bien différentes. Beaucoup soulignent les difficultés de définition du métier d'animateur, de dénombrement des acteurs, tant les secteurs d'intervention, les publics, les techniques, les objectifs, les moyens et également les statuts sont multiples.

Ce qui distingue principalement le champ de l'animation, c'est le passage d'un secteur essentiellement bénévole à **un secteur faisant largement appel à des professionnels**, les animateurs, parfois qualifiés de socioculturels ou encore de socio-éducatifs.

Ces 2 familles de l'éducation étant souvent désignées sous le terme générique « d'animation », il en découle des confusions quant à son rôle et sa fonction. Pour le grand public, l'animateur est plus un amuseur qu'un travailleur social, alors que c'est une des branches du travail social avec l'assistance sociale et l'éducation spécialisée.

Ce sont néanmoins les mouvements dits « d'éducation populaire » qui seront le plus à l'origine de son développement. En effet, la notion « d'animation » se conjugue inéluctablement avec celle de l'engagement, et incidemment de bénévolat et/ou de militantisme.

Que ce soit avant ou après la professionnalisation de ce secteur, les bénévoles ont très souvent joué un rôle prépondérant dans la conception, la mise en place mais aussi le suivi des actions, et ce dans différents domaines (d'une manière générale dans les mouvements culturels et sociaux).

On distingue l'animation volontaire, sanctionnée par un brevet (BAFA/BAFD), de l'animation professionnelle, sanctionnée par un diplôme professionnel (BEJEPS, BAPAAAT, DEFA, BEATEP, DEJEPS, DUT - Option « animation socioculturelle », etc.).

L'animation socioculturelle ou socio-éducative accompagne les groupes sociaux et les individus dans leur développement personnel ou dans le développement social. Elle participe à l'amélioration de l'environnement local, met sur pied des événements culturels, propose des activités (de loisirs ou d'éducation) et contribue à mener à bien des projets collectifs (insertion, lutte contre l'exclusion, actions en rapport avec la sociabilité et le lien social...). C'est d'ailleurs grâce à leur intervention que bon nombre d'initiatives peuvent se réaliser et se renouveler (projets éducatifs, festivals socioculturels, etc.).

L'animation socioculturelle permet donc le développement des relations sociales, de l'autonomie et de l'estime de soi pour celles et ceux qui y participent. Elle ne se définit donc pas uniquement par des

listes d'activités successives mais plutôt par la pertinence des actions proposées et l'impact qu'elles peuvent avoir sur le comportement des personnes concernées.

On peut distinguer plusieurs types d'actions où l'animation socioculturelle joue un rôle important :

- les accueils collectifs de mineurs (centres de vacances, centres de loisirs, classes de découverte) ;
- les écoles de musique, de danse, d'art plastique, d'art dramatique ;
- les accueils post et péri scolaires ;
- le soutien scolaire ;
- les lieux d'accueil de la petite enfance (Halte-Garderie, Crèche, Multi-Accueil, Jardin d'éveil, etc.) ;
- la diffusion culturelle (bibliothèques, musées, ludothèques, médiathèques) ;
- les maisons de jeunes et de la culture, les maisons de quartier, les foyers ruraux ;
- les maisons des associations, les centres sociaux ;
- les logements foyers pour personnes âgées et structures apparentées.

Ces différents domaines sont complémentaires et c'est pourquoi il existe des structures où tous ces domaines se croisent et mènent un travail en commun. Par exemple, une maison des jeunes et de la culture (MJC) peut regrouper une assistante sociale, un centre de loisirs, une permanence de pôle emploi, un bureau d'information pour la jeunesse et être le lieu de manifestations culturelles.

Il est intéressant de noter que l'animation « à la française » n'a pas son équivalent dans les autres pays développés. Par exemple aux États-Unis, en Australie et au Canada, le travail social n'est pas aussi différencié entre assistant social, éducateur et animateur, qu'en France. Ce qui correspond le mieux aux fonctions d'animateur, c'est le travail « *d'organisateur de la communauté* » qui a pour mission essentielle de garantir la cohésion et l'harmonie au sein de la communauté, sans pour autant viser à l'éducation et à l'émancipation des populations dont il a la charge.

Créée en 1997, la filière animation de la fonction publique territoriale était composée de deux cadres d'emplois en catégorie C, agent et adjoint d'animation et d'un cadre d'emplois en catégorie B, animateur, elle est désormais composée d'un cadre d'emplois de catégorie C, adjoint d'animation, et d'un cadre d'emplois de catégorie B, animateur. Cette filière ne dispose toujours pas de cadre d'emplois de catégorie A, tout au plus peut-on passer, dans la filière administrative, le concours d'attaché option animation.

▪ **Temps de travail / Paiement des heures de nuit / heures supplémentaires**

Beaucoup d'agents font part d'un nombre d'heures important réalisé lors des mini séjours, des séjours de loisirs ou lors d'actions spécifiques sur plusieurs jours.

Les notions d'amplitude hebdomadaire ou journalière sont bien souvent absentes, tout comme le repos compensateur hebdomadaire, bien souvent parcellisé et réparti au compte-gouttes sur la semaine. Le temps de réunion préparatoire, par exemple, n'est souvent pas considéré comme un temps de travail à part entière.

Nous proposons qu'il soit intégré dans le temps de travail une quotité consacrée à la préparation, notamment pédagogique. D'après nos observations des pratiques sur le terrain, elle devrait correspondre au tiers du temps total travaillé.

L'annualisation, les temps non complets, les heures supplémentaires non payées voire même non récupérées induisent une rémunération différente d'une collectivité à une autre. Aussi, on peut constater que la réglementation, trop floue, est appliquée en règle générale en défaveur des agents et seules les collectivités dotées d'organisations syndicales mettent en place des organisations de travail plus favorables aux agents de cette filière.

D'un point de vue général et notamment pour les animateurs travaillant en lien avec les rythmes scolaires, l'aménagement du temps de travail est vécu comme une contrainte. Les agents doivent travailler suivant des horaires décalés, coupés et différents entre le temps scolaire et non scolaire. Il

s'en suit des difficultés en matière de gestion des congés, qu'il s'agisse des congés dits « annuels » ou bien par exemple de congés maladie.

▪ **Définition des cadres d'emplois de la filière**

Il apparaît que les cadres d'emplois tels que définis dans les statuts ne correspondent pas toujours aux réalités de terrain. Certes, c'est le cas de plusieurs cadres d'emplois de la fonction publique territoriale mais, pour autant, nous ne pouvons nous satisfaire d'approximations qui se traduisent par des difficultés réelles sur le terrain.

Le gouvernement a d'ailleurs récemment introduit une proposition de modification dans la définition des missions d'adjoint d'animation (mission de médiation). Cela fait partie de l'évolution statutaire de notre filière en lien avec les réalités sociales et économiques des collectivités. L'intervention de FO lors des débats en formation spécialisée du CSFPT a permis de préciser que cette mission de médiation devait être assurée en lien avec les services sociaux.

Nous souhaitons donc revoir les définitions des missions afin que les compétences soient mieux prises en compte et surtout, pour que les animateurs ne soient pas détachés seuls sur des missions qui relèvent purement du secteur social ou autre (éducateurs spécialisés, assistants sociaux, etc.).

De plus, une meilleure définition des cadres d'emplois de cette filière participerait à une meilleure image des animateurs territoriaux. Les animateurs sont trop souvent considérés comme des clowns ou « fanfarons » payés à s'amuser avec les enfants. Cette redéfinition des cadres d'emplois aiderait également nos collègues à faire aboutir des revendications légitimes.

Le respect des missions dévolues aux différents cadres d'emplois est souvent illusoire. Beaucoup d'agents de catégorie C exercent des responsabilités qui devraient être assumées par des agents de catégorie B (direction de centre, coordination de services, etc.).

Il en va de même pour les agents de catégorie B qui ont des missions d'agents de catégorie A. Même si ce problème est transversal à toutes les filières, se pose d'une part le problème de l'expérience et de la qualification, et d'autre part, se pose également le problème de la rémunération qui doit entrer en adéquation avec les missions exercées par les agents.

▪ **Statuts / Déroulement de carrière**

Déroulement de carrière

Les animateurs exigent depuis toujours la création d'une catégorie A dans la filière animation. C'est une exigence pour la juste reconnaissance des missions exercées, nous ne pouvons pas nous satisfaire d'être une « sous filière » qui serait la seule à ne pas avoir 3 catégories d'emplois.

Cela a d'ailleurs déjà été le cas pour une autre filière, la police municipale.

Néanmoins, si ce choix devait être opéré, le futur cadre d'emplois devrait être construit de telle manière qu'il soit suffisamment attractif pour éviter les dérives constatées dans la filière sportive où beaucoup de conseillers quittent la filière pour intégrer le cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Par ailleurs, nous demandons à ce que les conditions requises pour l'avancement du 2^{ème} au 3^{ème} grade de la catégorie C soient assises sur l'ancienneté dans le cadre d'emplois et non dans le grade.

Evolution professionnelle et reclassement

Le problème de la reconversion des animateurs est aussi posé. Actuellement, les agents se heurtent souvent à l'intransigeance de leur employeur. Beaucoup ne veulent tout simplement pas se poser la question de la reconversion de leurs animateurs, considérant qu'ils ont fait leur choix en intégrant la fonction publique territoriale. Cette question se pose essentiellement pour les animateurs en contact avec les jeunes, lorsqu'ils atteignent un certain âge, mais pas seulement.

C'est une preuve de la méconnaissance et donc de la non-reconnaissance des compétences des animateurs par les employeurs mais surtout, c'est à terme, mettre en danger l'équilibre des équipes sur le terrain et fragiliser l'approche éducative indispensable dans les quartiers les plus sensibles.

▪ **Traitements, Primes et NBI**

Pour rappel, Force Ouvrière n'a jamais été favorable à l'introduction du dispositif NBI dans la fonction publique et notamment la fonction publique territoriale.

Elle crée en effet des inégalités de traitement entre agents (dans une même collectivité il existe des zones ZUS et hors ZUS dont les agents, lors de mutations organisées par la collectivité, se retrouvent sans NBI du jour au lendemain).

Néanmoins, beaucoup d'animateurs exercent des missions ouvrant droit à la NBI et cette bonification, pourtant de droit, est rarement appliquée.

Dans le même ordre d'idée, les animateurs dirigent des Accueils Collectifs de Mineurs et, à ce titre, engagent directement leur responsabilité civile et pénale. Force est de constater que cela n'est jamais repris dans la rémunération de l'agent alors que les risques sont immenses.

Les animateurs peuvent être interdits d'exercice pour des faits qui se sont déroulés dans leur centre, même si les dysfonctionnements ou incidents qu'on lui reproche ne sont pas du fait de sa décision. S'ils perdent cette autorisation à exercer, cela remet en question leur fonction même puisqu'un animateur ne pouvant plus encadrer des enfants risque de ne plus représenter de réelle utilité pour une collectivité.

Il faut comprendre qu'en cas d'accident, le directeur et les animateurs sont les premiers, voire souvent les seuls, à être entendus et inquiétés par la justice. Il faut donc poser la question de la rémunération face aux risques et aux responsabilités énormes qu'ils assument au quotidien.

Le régime indemnitaire pourrait être amélioré afin d'intégrer cette notion de responsabilité dans la rémunération, à travers la création d'une indemnité de sujétions spéciales comme cela existe pour d'autres filières.

Autre thème récurrent, celui de la rémunération des séjours (camps, mini-camps...). Certains réclament le paiement intégral des heures effectuées, d'autres, plus du côté employeurs, rétorquent que le coût en serait prohibitif.

Afin de concilier le maintien de ces activités avec une rémunération adaptée des agents, FO propose la création d'une indemnité « séjours ». Elle pourrait être adossée aux indemnités de permanence qui existent pour d'autres fonctions.

▪ **Recrutement / réglementation / Conditions d'exercice des missions**

L'un des points qui revient également souvent est le recrutement des animateurs vacataires. Actuellement, les directeurs assument le travail des équipes sous leur propre responsabilité civile et pénale. Il serait plus que normal qu'un directeur, fût-il agent territorial, ait un droit de regard, sur les recrutements effectués pour sa structure, afin d'apporter son expertise. Certaines collectivités font preuve de concertation mais bien souvent, les recrutements restent opaques et soumis à des critères n'ayant rien à voir avec l'animation.

Il faut également rappeler que les missions des animateurs ont des limites. Il est anormal de voir des structures contraintes d'accueillir et d'encadrer des jeunes majeurs dans les quartiers sensibles, de voir des structures ouvertes jusqu'à 22 heures alors même que l'on essaie de rapprocher les jeunes de leur famille et de leur scolarité, de devoir s'occuper de personnes âgées atteintes de pathologies qui mériteraient d'être prises en charge par des professionnels de santé, etc.

Les animateurs connaissent leurs limites et ne refusent pas le travail. Pour autant, dans l'intérêt premier du public accueilli, ils rappellent qu'ils ne peuvent pas tout résoudre et tout assumer. Il est plus que nécessaire de repenser les approches sociales que nous devons avoir en direction de certaines catégories de population.

La question des moyens est donc posée, que ce soit au niveau humain ou au niveau des infrastructures, du matériel mis à disposition et de la formation.

Les agents de la filière animation sont soumis à une double contrainte, celle de l'autorité territoriale, et celle des lois et règlements. Ils ne sont certes pas les seuls agents dans ce cas, mais en ce qui les concerne, les conséquences, en cas de conflit entre ces deux contraintes, peuvent être graves compte tenu de leur domaine d'activité très souvent en lien avec un public vulnérable (enfants, personnes âgées...).

Comme d'autres cadres d'emplois confrontés à ces situations, les animateurs doivent être mieux protégés.

Face aux difficultés auxquelles sont confrontés les animateurs, il apparaît donc urgent de réaffirmer l'appartenance des agents à la fonction publique. En conséquence de quoi, les animateurs intervenant dans des quartiers dits « sensibles », les animateurs confrontés à la misère humaine ou à la maladie, celles et ceux qui tentent de palier les manquements de la société doivent être soutenus au quotidien, tant dans l'approche qu'ils ont des problèmes que dans l'impact psychologique et physique que cela peut avoir sur eux.

Localement, nous devons donc sensibiliser les animateurs sur le droit à une visite médicale renforcée annuelle, une aide juridique en cas de litiges ou agression avec un tiers, une défense gratuite pour toute procédure judiciaire relative à l'exercice de leurs missions, des moyens décents permettant d'effectuer leur travail dans les conditions optimum de sécurité et de sérénité.

Enfin, **la nature réelle de leurs missions doit être reconnue. En effet, à aucun moment le cadre d'emplois ne mentionne leur caractère éducatif et pédagogique.** Il s'agit d'une omission qui doit être corrigée afin de se conformer à la réalité de leur travail.

▪ **Réforme des Rythmes Scolaires**

Force Ouvrière déplore que les négociations sur la réforme des rythmes scolaires se soient faites dans le dos des animateurs. Il y a pourtant bien eu des négociations avec d'autres catégories de salariés, à commencer par celles des enseignants car cette mesure était, rappelons-le, incluse dans le cadre plus général de la refondation de l'école initiée par Vincent Peillon, Ministre de l'Éducation Nationale. Mais une fois encore, les territoriaux professionnels de l'enfance n'ont pas été intégrés au processus d'élaboration de la future loi, pire, ils ont essuyé le mépris du gouvernement et parfois même, d'autres catégories de salariés intéressés au projet.

Nous sommes pourtant directement concernés par cette réforme, qui prévoit notamment l'instauration de 3 heures de classe le mercredi matin en primaire. Ce qui implique la disparition sur cette même plage horaire des accueils de loisirs du mercredi matin. Cette réforme instaure également la réduction d'une heure par jour du temps d'enseignement, qui est remplacée par une heure d'activités éducatives, sportives ou culturelles assurée par des animateurs pendant une durée de 45 minutes. C'est donc bel et bien une réforme qui touche aux conditions de travail des animateurs territoriaux.

Parmi les mesures les plus contestables de cette réforme, la modification des taux d'encadrement qui touche directement les personnels des services d'animation. Ainsi, pour les moins de 6 ans, le taux d'encadrement est aujourd'hui passé d'un adulte pour 14 enfants au lieu de 10, et pour les plus de 6 ans, d'un adulte pour 18 enfants au lieu de 14. Ces changements de taux d'encadrement sont avant tout opérés pour que les communes puissent mieux s'organiser et alléger leurs dépenses, sans même se soucier des difficultés que cela crée pour les animateurs au quotidien.

Cette évolution ne va ni dans le sens de la qualité des activités proposées, ni dans celui de conditions de travail satisfaisantes pour les territoriaux qui les mettront en œuvre. Une fois encore, il semble que derrière de grandes ambitions annoncées, la réforme se heurte à la réalité du terrain et à une absence

criante de moyens.

Une fois encore, les apports éducatifs et la qualité d'encadrement des animateurs sont mis entre parenthèses au profit de l'occupationnel à bas prix.

En résumé, nos revendications portent sur :

- **Le temps de travail :**
 - *Reconnaissance des heures effectuées et intégration du temps de préparation et de réunion.*
- **Le déroulement de carrière :**
 - *Ancienneté calculée sur la durée dans le cadre d'emplois pour l'avancement du 2^{ème} au 3^{ème} grade, maîtrise, catégorie A (DESJEPS niveau II).*
- **Les cadres d'emplois / définitions des missions :**
 - *Intégration de la notion éducative dans les missions des animateurs, reconnaissance de la notion d'encadrement pour les animateurs, faire cesser les glissements de missions de la catégorie B vers la C.*
- **La reconversion / reclassement.**
- **Le respect de la législation.**
- **Cohérence et continuité éducative.**
- **Traitement, primes et NBI, indemnité séjours.**
- **Reconnaissance des responsabilités exercées et de la technicité des missions.**

CONTRIBUTION UNSA

Rappel du contexte pour l'UNSA :

Depuis le décret relatif à l'organisation du temps scolaire dans les écoles maternelles et élémentaires du 26 janvier 2013, trois rentrées scolaires se sont déroulées.

De nombreuses Collectivités gèrent leur TAP, temps d'accueil périscolaire grâce la plupart du temps à l'établissement d'un PEDT, Projet d'Education Territorial.

Le métier d'Animateur enfance jeunesse y a pris un essor voulu et reconnu par les employeurs territoriaux impliqués, bien que l'accueil périscolaire reste une compétence facultative.

La filière Animation partait de loin, elle était, avant l'arrivée des TAP, composée de 72% de femmes, de 65% de non titulaires, d'une moyenne d'âge de 36 ans et surtout essentiellement de personnels travaillant en temps non complet (entre 20% à 80%).

Le temps est donc venu pour la Reconnaissance de cette filière "Animation".

2016 : une année de changement pour l'animation

Pour l'UNSA, si le projet de rapport sur la filière Animation est très intéressant, il mériterait un chapitre complémentaire qui introduirait les 8 chantiers de l'année 2016, et le travail effectué en interministériel. Vous trouverez en annexe de ce document une contribution UNSA pouvant devenir le II du projet de rapport.

Les préconisations rappelées par l'UNSA :

Les effets du Protocole "Parcours Professionnels et Carrières et Rémunérations" permettront dès le 1er janvier 2017, de retrouver les Adjoints d'animation territoriaux dans une catégorie C à 3 grades, les 81% des adjoints d'animation situés aujourd'hui à l'échelle 3 n'auront plus alors que deux grades devant eux et non plus trois comme aujourd'hui.

Les revalorisations pour les C (calendrier 2017-2018-2019-2020) et les B NES (calendrier 2016-2017-2018) dans le cadre de PPCR contribueront à améliorer cette Filière.

La déprécarisation de la Filière à travers, le passage à un équivalent temps plein pour les agents qui le souhaitent, l'accès à l'emploi titulaire grâce à la prolongation de la Loi Sauvadet, le recours à la formation pour la professionnalisation et la préparation aux concours et examens professionnels, enfin la création souhaitée par l'UNSA d'une véritable catégorie A sera en partie atteinte.

Pour toutes ces raisons, l'UNSA, par ses syndicats locaux s'engage à diffuser et à agir pour la prise en compte des préconisations insufflées par le rapport sur la Filière "Animation" présenté par la FS3 du CSFPT, auprès des employeurs territoriaux concernés.

Cadre interministériel :

Le décret du 9 janvier 2014 portant nomination d'un directeur à l'administration centrale et délégué interministériel à la jeunesse a amené une démarche interministérielle sur les questions d'animation. Par ailleurs, le décret 2002-570 du 22 avril 2002 relatif au Comité National d'Education Populaire et de Jeunesse, présidé par le Ministre en charge de la Jeunesse et des Sports où le Délégué interministériel à la Jeunesse a donné un cadre de dialogue social aux questions liées à l'animation ; et particulièrement depuis 2012. L'arrêté de composition du 14 octobre 2011 permet au Ministère de l'intérieur d'y participer par le directeur général des collectivités locales où son représentant.

1. Un contexte d'Etat d'urgence

L'année 2015 nous a renvoyé un certain nombre de problématiques sur lesquelles l'animation et l'éducation populaire doit se positionner. La montée des extrémismes religieux et d'extrême droite est particulièrement inquiétante. La mission éducatrice de l'Etat doit être renforcée et coordonnée dans le cadre d'un pôle interministériel éducatif. L'Etat pourra ainsi donner plus de cohérence à son action en lien avec le secteur associatif et les collectivités territoriales.

L'animation et l'éducation populaire ont un rôle à jouer dans la lutte contre les extrémismes et la radicalisation. Ces professionnels ont pour mission l'éducation à la démocratie, le développement de l'esprit critique, l'éducation à la citoyenneté active dans le cadre des valeurs de la République.

L'Etat doit enfin développer une politique ambitieuse en ce sens et ne pas soulever les questions autour de l'animation comme une simple question technique dont les enjeux se résument au coût et à la volonté des uns et des autres de vouloir ou pas mettre en œuvre une politique d'animation et d'éducation populaire.

2. Les chantiers en cours

Cette année 2016 est une année charnière pour le secteur de l'animation. En effet plusieurs chantiers sont ouverts de manière séparée et par des acteurs différents. Il est temps de prendre la question globalement afin de construire un cadre de travail collégial qui inclut tous les chantiers. Pris isolément, la conclusion sera à chaque fois la même. Et on expliquera au secteur professionnel de l'animation, que pour des raisons de coût, de charge de travail, de lobby des autres professions, l'animation doit faire des sacrifices. La stratégie actuelle, exclusivement comptable va affaiblir les métiers de l'animation, leurs compétences et leurs conditions de travail.

Le ministère de la Jeunesse et des Sports et le ministère de l'Education Nationale ont lancé plusieurs chantiers. Mais le pilotage a été confié à plusieurs acteurs et instances : la direction des sports, la CPC (Commission Paritaire Consultative) des métiers du sport et de l'animation, la DJEPVA (Direction de la Jeunesse, de l'Education Populaire et de la Vie Associative du Ministère Jeunesse et Sports), le CNEPJ (Comité National d'Education Populaire et de Jeunesse), une sénatrice (mission d'information parlementaire). Il est à noter également un chantier à la CNAF soufflé par le gouvernement. Voici ci-dessous les chantiers identifiés avec les risques, opportunités, pilotes et intérêts.

Nous pouvons observer depuis 2012, avec la réforme des rythmes éducatifs que tous les arbitrages ont toujours été en faveur de l'AMF (Association des Maires de France). Cette dernière a porté des positions guidées plus par l'aspect économique et/ou les modalités techniques que par l'intérêt des enfants ou la qualité éducative de l'accueil. Cette spirale doit cesser. Cette stratégie de compartimenter les chantiers de travail renforce toujours les mêmes lobbies. Il est temps d'avoir une vision globale pour cadrer et afficher une ambition politique pour le secteur de l'animation et de l'Education Populaire.

Chantiers 2016	Pilote	Opportunités	Risques	Intérêts
Refonte du BPJEPS	Direction des Sports, MVJS. Passage en CPC Sports Animation	Un référentiel métier qui remet l'éducation populaire et la transformation sociale au centre	Prédominance du référentiel de certification sur les compétences métiers. Diminuer d'un tiers les temps de formation des animateurs pour les mêmes compétences attendues sur le terrain : Passage d'un temps de formation BPJEPS de 600h à 400h minimum	L'Association des Régions de France (ARF) souhaite que les formations BPJEPS soit moins longues (un an max) afin de le concilier avec leur annualité budgétaire. L'Association des Maires de France (AMF) et l'ARF souhaitent diminuer le temps de formation pour que cela coûte moins cher.
Décret du 2 août 2013 sur les taux d'encadrement dans les PEDT, la reconnaissance des intervenants bénévoles et du passage à la déclaration de temps d'accueil à 1 heure	DJEPVA, MVJS. Passage en plénière du CNEPJ	Revenir aux taux initiaux de 1 animateur pour 10 enfants de moins de 6 ans et 1 animateur pour 14 enfants de plus de 6 ans.	Maintenir les taux d'encadrement périscolaires sur les PEDT à 1 pour 14 pour les moins de 6 ans et 1 pour 18 pour les plus de 6 ans	L'AMF souhaite maintenir les taux assouplis par le décret expérimental du 2 août 2013 car cela leur coûte moins cher.
Dérogation pour les détenteurs du BAFD afin de leur permettre d'encadrer des accueils de plus de 80 mineurs et plus de 80 jours	DJEPVA, MVJS	Stopper cette dérogation pour renvoyer les BAFD vers l'animation volontaire et ne plus maintenir la confusion avec l'animation professionnelle.	Maintien de la dérogation dans une inscription au code de l'action sociale et des familles (CASF)	L'AMF souhaite maintenir la dérogation car cela coûte moins cher et parce que c'est plus rapide de former des BAFD que des professionnels.
La professionnalisation du secteur de l'animation	DJEPVA, MVJS. Passage en plénière du CNEPJ	Positionner le BPJEPS comme le diplôme de base pour l'animation dans le CASF ou idéalement dans le code de l'éducation ; et en sortir le BAFA et le BAFD La possibilité de donner de la transversalité aux métiers de l'animation (filière territoriale, conventions collectives, animation sociale, fonction publique d'Etat)		Les salariés de l'animation ont intérêt à positionner les diplômes professionnels de niveau IV comme un minimum en vue d'une meilleure reconnaissance, d'un développement des compétences et d'une amélioration des salaires.
La mission d'information parlementaire sur la réforme des rythmes et plus particulièrement en milieu rural	La sénatrice Françoise Cartron missionnée par le Premier Ministre (et les ministères MVJS et Education Nationale)	Un positionnement et des propositions sur les maternelles (Au moins première et moyenne section) Pointer la nécessité d'un pôle éducatif pour une meilleure articulation ministérielle	Le risque est que les problématiques du manque de professionnels en milieu rural viennent renforcer les décisions moins disantes (taux d'encadrement, BAFD, etc.) au détriment d'autres territoires.	Le gouvernement a intérêt à valoriser la réforme des rythmes dans le cadre de cette mission d'information parlementaire.
Une refonte de la politique enfance jeunesse de la CNAF	La CNAF sur demande du gouvernement	Que la CNAF axe sa politique et son soutien financier sur les politiques éducatives de qualité en complémentarité avec les services de l'Etat.		
La création d'un statut de volontaire dans l'animation	La DJEPVA suite à la demande du CNAJEP	Supprimer le Contrat d'Engagement Educatif	Le maintien du CEE malgré la création du volontariat. Cela accentuerait la confusion.	Clarifier la distinction entre animation volontaire et professionnelle

Des enjeux à pointer pour 2016

- **La nécessité de repositionner le rôle de transformation sociale**

La finalisation du travail de refonte du BPJEPS est l'opportunité de repositionner les animateurs dans leur rôle de « transformateur social ». Les formations actuelles sont trop focalisées sur la technique au détriment du sens et du rôle de l'animateur dans la société. On peut s'interroger, pourquoi de nombreux animateurs sortant de formation ne se sentent pas légitimes comme acteurs éducatifs, et, ne considèrent pas avoir de rôle politique et de transformation sociale. Des transmissions n'ont pas été opérées dans la formation et le compagnonnage. Ces métiers ont une histoire. Il est nécessaire de re-politiser, au sens noble du terme, cette corporation. En tant qu'acteurs éducatifs des citoyens d'aujourd'hui et de demain, les animateurs portent une responsabilité. C'est par l'éducation à la démocratie et le développement de l'esprit critique que la société pourra évoluer et sortir de sa léthargie. Nous avons la responsabilité de poser le socle qui permettra le progrès social, sociétal, le maintien des libertés, l'approfondissement de la démocratie et la sauvegarde de l'environnement.

- **La reconnaissance des compétences professionnelles dans l'animation**

Cela commence par la distinction entre animation volontaire et animation professionnelle. La confusion est historique mais elle s'est amplifiée ces dernières années avec les mesures prises sur le BAFD (dérogation sur les + de 80 jours et + de 80 mineurs), la baisse de moyens des associations et l'utilisation croissante du CEE.

Les familles s'offusqueraient si leurs enfants étaient confiés sur le temps scolaire à des salariés qui n'auraient pas un cursus de formation conséquent sur la pédagogie, la connaissance de l'enfant (psychologie, rythme, etc.), etc. Or, l'Etat laisse les animateurs des temps péri et extrascolaire se payer eux même leur formation professionnelle (6 000 à 10 000 euros) et considère que dans une équipe d'animation, il pourrait ne pas y avoir besoin de diplômés professionnels.

Notre secteur doit être plus que jamais vigilant. A l'heure où le président de la République appelle à l'engagement citoyen et au développement du service civique, nous devons avoir des professionnels prêts à accompagner ces jeunes. Le Président évoque un « livret citoyen ». Qui accompagnera les jeunes dans leur parcours ? L'Education Nationale ?... Le secteur de l'animation et de l'Education Populaire travaille au vivre ensemble et à la promotion de l'engagement depuis des décennies. Nous avons l'expérience, les compétences– et le réseau. Si ce projet est prioritaire, alors le gouvernement doit y mettre les moyens et former les professionnels de l'animation pour qu'ils accèdent à une qualification professionnelle. Que ce soit par la VAE ou par équivalence, les animateurs permanents doivent accéder à un véritable diplôme professionnel.

Si les métiers de l'animation s'apprennent notamment sur le terrain, il est indispensable de permettre à tous les salariés de disposer de formations pour développer leurs compétences. Notre reconnaissance passera par là. Nos conditions de travail et nos salaires ne pourront progresser que par ce changement de posture de l'Etat régalien. Les employeurs associatifs et des collectivités devront ainsi s'adapter et enfin redonner toute sa place à l'animation et l'éducation populaire.

- **L'engagement volontaire en colonies de vacances**

Des représentants du Comité National d'Education populaire et de Jeunesse ont demandé au ministère de la Jeunesse et des sports le développement de la professionnalisation du secteur de l'animation. Mais nous ne pouvons pas balayer d'un revers de la main l'animation volontaire. Ainsi les colonies de vacances ont permis à de nombreux citoyens de vivre leur première expérience de vie en collectivité, de vivre le plein air, de construire un autre rapport au collectif. Les colonies de vacances sont un outil formidable de construction de citoyenneté. Si elles ont impacté de nombreuses générations d'enfants et de jeunes, elles ont également transformé de nombreux animateurs. Elles permettent à des militants de la transformation sociale de transmettre des valeurs pendant les temps de congés scolaires. L'UNSA promeut à côté des temps professionnels et en substitution du Contrat d'Engagement Educatif, dans le cadre des colonies de vacances, un outil de reconnaissance de l'engagement : le volontariat dans l'animation. Ce nouveau cadre juridique devra permettre de renforcer les salariés de

l'animation et de reconnaître ceux qui, à côté de leur emploi ou de leurs études, souhaitent s'engager pour la société. Le volontariat doit être pensé dans le parcours citoyen voulu par le Président de la république et l'Etat doit en faciliter l'accès.

- **Les moins de 6 ans et le périscolaire**

Le travail avec des publics de 3 et 4 ans, qui inclut la spécificité du besoin de repos pour un grand nombre d'entre eux, nécessite une attention particulière. Ainsi la réforme des rythmes a, dans de nombreux endroits, été moins disante pour ces publics en particulier. Avec une fatigue accentuée pour ces enfants, les temps périscolaires sont plus difficiles à gérer. En conséquence, les nouveaux taux d'encadrement à 1 pour 14 ne sont pas tenables. Dans l'intérêt des enfants et des équipes d'animation, un retour à 1 pour 10 devient inévitable.

Par ailleurs, quel que soit le temps de garde proposé aux 3-5 ans, et conformément à la circulaire de l'Education Nationale, les acteurs éducatifs locaux doivent s'assurer que chaque enfant puisse disposer d'un temps de sieste de 2 à 3 heures pour chaque enfant qui en a le besoin physiologique. Selon les infrastructures (taille et calme des lieux de sieste, restaurations dans des conditions sonores acceptables), les lieux de garde (assistantes maternelles de crèches familiales, locaux scolaires, assistantes maternelles libérales) devront bénéficier de soutiens des collectivités permettant l'accessibilité à des temps de qualité post déjeuner pour chaque famille.

- **Tarification/ fréquentation des NAP et fonds de soutien**

Dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires et éducatifs, l'UNSA souhaite alerter sur un problème majeur lié aux modalités de calcul de l'aide financière versée aux communes via le fonds de soutien de l'Etat aux activités périscolaires.

Le fonds de soutien de l'Etat est versé aux communes en fonction du nombre d'élèves scolarisés et non en fonction du nombre d'enfants accueillis sur le temps des NAP.

Ce mode de calcul incite très clairement les communes à organiser des NAP payantes et concentrées sur le vendredi après-midi.

Le fait de faire payer les NAP permet en effet de limiter le nombre d'enfants accueillis et le fait de programmer ces NAP le vendredi après-midi renforce cette tendance.

En procédant ainsi, d'un point de vue budgétaire, les communes limitent leurs charges tout en maintenant un niveau maximum de produits.

D'un point de vue organisationnel, il est beaucoup plus aisé d'organiser 3h d'accueil regroupées sur une après-midi pour 20% des effectifs scolaires que d'accueillir 80% des élèves scolarisés sur des NAP réparties sur plusieurs jours.

Ce bénéfice réalisé par les communes d'un point de vue budgétaire et organisationnel est néanmoins contraire aux objectifs visés par la réforme, à savoir : faire des NAP un temps éducatif accessible à tous dans une double perspective de réussite éducative et de réduction des inégalités.

D'après une enquête CNAF-AMF (l'essentiel n°159 novembre 2015), le coût brut médian des NAP par enfant est estimé à 200€ par an.

Le fonds de soutien de l'Etat est attribué aux communes sur la base de 50€ par an et par enfant scolarisé sur le territoire de la commune dès lors que la commune a signé un PEDT.

Pour une commune qui n'accueille sur le temps des NAP que 25% des enfants scolarisés, le coût de la réforme est donc intégralement pris en charge par le fonds. Les participations des familles et l'aide spécifique rythmes éducatifs (ASRE) versée par la CAF viennent en positif dans le budget communal.

Conformément à l'instruction du 19-12-2014 sur la généralisation des PEDT, les NAP doivent :

- "être en cohérence avec les objectifs poursuivis par le service public de l'éducation".
- "favoriser l'égal accès de tous les enfants à des activités qui contribuent à leur développement personnel, au développement de leur sensibilité et de leurs aptitudes intellectuelles et physiques, à leur épanouissement et à leur implication dans la vie en collectivité."

- "proposer à chaque enfant un parcours éducatif cohérent et de qualité avant, pendant et après l'école"
- constituer "une offre éducative pour tous les enfants".

Dans son mode de calcul actuel, le mécanisme d'aide financière de l'Etat ne permet pas d'être incitatif pour les communes qui font le choix de l'accessibilité.

Au contraire, les communes qui ont un pourcentage élevé de leur effectif scolaire fréquentant les NAP sont pénalisées par un ratio Aide/enfant défavorable.

Il ressort de la même enquête CNAF-AMF de novembre 2015 que la principale difficulté exprimée par les communes concernant la mise en œuvre de la réforme est liée à son financement.

Sous réserve d'un chiffrage précis pour étudier la faisabilité d'un tel projet, **pourquoi ne pas augmenter significativement la dotation annuelle par élève (la passer de 50€ à 100€ par exemple) attribuée par l'Etat aux communes dans le cadre du fonds de soutien aux activités périscolaires en liant son versement au taux de fréquentation constaté sur les NAP?** Voir à une aide encore supérieure, mais réservée aux communes organisant leurs NAP dans le cadre d'un accueil de loisirs déclaré. Dans ce cas-là, la dotation viendrait simplement abonder l'ASRE actuellement versée aux communes par la CAF. Au risque de voir se multiplier les demandes d'expérimentation de NAP organisées le vendredi après-midi avec des tarifications dissuasives, il est urgent de lier le niveau de l'aide de l'Etat dans un premier temps à la fréquentation/accessibilité des NAP et dans un deuxième temps à la qualité des NAP.

3. L'enjeu de la professionnalisation

a. Distinguer animation volontaire et professionnelle

Le déficit de connaissance de notre secteur implique que maires, parents, médias, etc. ne distinguent pas les brevets de l'animation volontaire (BAFA, BAFD) et diplômes professionnels de l'animation (BPJEPS, DEJEPS, DESJEPS du niveau IV au niveau II). Cette distinction n'est pas facilitée par le Code de l'Action Sociale et des Familles qui fixe le BAFA comme diplôme de référence et le situe au même plan que le BPJEPS.

La formation théorique BAFA et BAFD ne dure que quelques semaines. Une formation professionnelle dure entre 12 et 18 mois minimum.

Les dernières années, avec la réforme des rythmes, les conditions d'encadrement ont été détricotées sous pression de l'Association des Maires de France (AMF) au prétexte d'un surcoût mais au dépend de la qualité éducative des accueils.

b. Des parcours de formation à construire

Si nous pouvons concevoir que la révolution des rythmes éducatifs a amené à devoir gérer de la masse assez rapidement et qu'une étape de dérégulation pouvait être nécessaire dans un premier temps pour faire face aux dépenses complémentaires pour les communes, cela ne peut être que temporaire.

Mr KANNER, Ministre en charge de la Jeunesse, doit donner un cap. Pour le SEP UNSA, l'horizon d'une formation initiale de niveau IV (BPJEPS : Brevet Professionnel de Jeunesse, d'Education Populaire et de Sports) minimum doit être donné aux employeurs (communes et associations) aux organismes de formation aux OPCA et au CNFPT.

En ce sens, un parcours de formation peut être envisagé avec une première étape qui pourrait être le BAFA, BAFD, une seconde avec les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) option périscolaire et enfin le BPJEPS. Ceci constituerait ainsi un parcours de formation cohérent et de qualité. A terme le BPJEPS doit devenir le niveau planché dans le code de l'action sociale et des familles.

4. Quelle perspectives de carrière en interministériel ?

Le secteur de l'animation s'est développé depuis les années 1980. Voici les volumes d'emplois actuels.

a. Un volume d'emplois conséquent (Chiffres 2014)

<i>Secteur</i>	<i>Nombre de salariés</i>	<i>Détails</i>	<i>Source</i>
Convention collective de l'animation	273 964	La branche compte 173 964 salariés avec un salaire inférieur à 3 smic ou 120 heures par an.	Observatoire emploi formation (de la branche de l'animation), Ithaque.
Emplois repérés dans l'animation dans les centres sociaux	27 393	Dont 15 000 animateurs occasionnels en contrat d'engagement éducatif (CEE)	Observatoire emploi formation (de la branche des acteurs du lien social et familial. Note de cadrage 2010 et 2012
Filière de l'animation dans la fonction publique territoriale	116 800	106 030 animateurs de loisirs, 4 470 responsables de centres de loisirs, 3 490 coordonnateurs enfance-jeunesse, 2 480 directeurs enfance-jeunesse-éducation et 330 directeurs d'équipement socioculturel.	Emploipublic.fr
Animation en gérontologie	6 000	Animateurs en gérontologie en maisons de retraite, EHPAD.	Livre Blanc : l'animation avec les personnes âgées, 2011, Groupement des Animateurs en gérontologie
Les Conseillers jeunesse et Education Populaire du ministère Jeunesse et Sports	600	Statuts : Conseillers d'Education Populaire et de Jeunesse (CEPJ) et Conseillers Technique et Pédagogiques Supérieur (CTPS) option Jeunesse	Ministère Jeunesse et Sports
Nombre total de salariés	424 757	Ne tient pas compte des emplois relevant du tourisme social, des Foyers de jeunes travailleurs et de la formation)	

b. Quelle perspectives de structuration en termes de professionnalisation ?

Pour l'UNSA la reconnaissance du métier d'animateur et sa valorisation passent par l'évolution du code de l'action sociale et des familles afin que la fonction d'animateur ne puisse être exercée dans un cadre professionnel sur l'année scolaire qu'avec un diplôme de niveau IV. Cela replace le BAFA et le BAFD comme brevets pour des activités occasionnelles. L'organisation de la formation aux métiers de l'animation, de la jeunesse, de l'Education Populaire et du sport dans les champs de l'activité physique, de l'animation, de l'animation sociale et du loisir pour tous pourrait être repensée en se détachant de la logique disciplinaire. Cela impliquerait de repenser les BPJEPS, DEJEPS et DESJEPS au regard du tableau ci-dessous. Enfin cela induit que les diplômes de niveau V (BAPAAT et CQP animation périscolaire) deviennent des paliers d'insertion facilitant l'accès au niveau IV.

En ce sens, toute personne assumant les fonctions d'animation dans le périscolaire doit avoir un CQP ou un BAPAAT au terme des deux premières années d'exercice. De notre avis, qu'il relève du privé avec les OPCA ou du public, avec le CNFPT, un système de formation obligatoire doit être mis en place pour tous les professionnels qui exercent le métier avec un niveau V, de façon à ce qu'ils puissent entrer en formation au niveau IV dans un délai de 4 ans.

L'UNSA juge nécessaire une refondation globale du financement du service public de formation de l'animation et de l'Education Populaire et l'inscription au code de l'action sociale et des familles ou idéalement du code de l'éducation du niveau IV comme un minimum pour encadrer.

Le BAPAAT ne doit pas être supprimé mais bien rester un diplôme d'assistant animateur qui permet à des jeunes souvent en délicatesse avec le système scolaire et avec des parcours « chaotiques » de débiter une insertion professionnelle dans le secteur de l'animation. Par ailleurs, afin d'être en cohérence avec son mandat de pôle interministériel éducatif promis par le Président de la République, l'UNSA demande que la législation sur l'animation et l'éducation populaire relève du code de l'éducation en lieu et place du code de l'action sociale et des familles.

Enfin, l'UNSA a conscience que la proposition ci-dessous ne peut pas être réalisée sans prendre le temps de l'adaptation pour les employeurs, les financeurs et les structures de formation. Des étapes pourraient ainsi être envisagées.

L'animation : un vrai métier à structurer (Proposition UNSA)

Fonctions dans l'animation professionnelle	Assistant animateur	Animateur de projet d'animation	Coordinateur d'équipe de projet ou de secteur	Directeur de structure ou de service	Formation de formateur, chercheur.
Compétences	Adaptation de l'animation au public ; aménagement des lieux et des espaces ; projet d'animation	Analyse du contexte et du public ; animation du projet pédagogique ; évaluation des actions ; gestion du rythme des publics...	Diagnostic du contexte et analyse des modes pédagogiques mis en œuvre ; projet éducatif (déclinaison de ces analyses sous forme opérationnelle); évaluation au regard des objectifs et des diagnostics d'origine ; management ; méthodes de communication pour gérer des équipes et la relation aux partenaires ; formation de professionnels	Diagnostic territorial ; coordination partenariale ; conseil aux partenaires ; analyse des systèmes de communication ; accompagnement de projets complexes ; évaluation de politiques locales ; ingénierie de formation ; formation de formateurs ;	Recherche ; évaluation des politiques publiques ; diagnostic pour la mise en œuvre de politiques publiques ; ingénierie de formation supérieure ; analyse des systèmes d'évaluation
Description	<i>L'assistant animateur exerce, sous la responsabilité d'un diplômé de niveau supérieur, des activités d'animation pour lesquelles il maîtrise un ou plusieurs supports techniques</i>	Ce niveau correspond à l'animateur responsable de programme d'activités. Il est en relation directe avec son public et exerce selon des spécialités en lien avec son public (jeunes, personnes âgées ...) ou son domaine d'intervention (culturel, environnement ...)	Ce niveau correspond à l'animateur qui coordonne une équipe d'animateurs et/ou un secteur de sa structure d'intervention (ex : coordonnateur jeunesse, famille ...), avec des partenariats multiples.	ce niveau correspond à un directeur de structure, responsable d'équipes ou de services d'animation, concevant et mettant en œuvre des projets dans des territoires, ayant une vision stratégique et une mission de développement de leur structure en construisant des partenariats	Ce cycle correspond à la recherche, la recherche action, la formation de formateurs la construction d'outils complexes et la gestion de structures d'éducation populaire de taille importante. Il correspond à un niveau d'expertise avéré.
Diplôme	BAPAAT en formation initiale CQP en formation continue	BPJEPS	DEJEPS	DESJEPS	
Niveau	V	IV	III	II	I

LA TRANSVERSALITE **En rouge** : des travaux en cours **En bleu** : les diplômes RNCP

Les nombreux changements en cours sont l'opportunité de travailler sur une vision transversale des métiers de l'animation et de l'éducation populaire. Cela permettra de développer une vision articulée de ces métiers, des perspectives de carrière en mobilité et une cohérence transversale aux filières. Voici un état des lieux de l'existant qu'il faut retravailler avec l'ambition proposée ci-dessus pour une nouvelle filière globale des métiers de l'animation. Cette transversalité à construire doit avoir pour objectif de donner de la cohérence, de faciliter la mobilité et de permettre d'ouvrir des perspectives de carrière multiples aux professionnels de l'animation et de l'éducation populaire.

Employeurs	Titre d'engagement volontaire	niveau V	niveau IV	niveau III	niveau II
Associatifs	BAFA/BAFD CFGF	BAPAAT CQP	BPJEPS	DEJEPS DUT carrières sociales, option animation	DESJEPS décret du 20 novembre 2006 Licence professionnelle de l'animation sociale et/ou socioéducative
Etat					CEPJ(en reconstruction) Bac + 4 pour passer le concours Décret n°85-721 du 10 juillet 1985 Conseiller Technique et Pédagogique Supérieur JEPVA Décret n°2004-272 du 24 mars 2004
Territoriale	BAFA/BAFD	Adjoint territorial d'animation principal (2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe) BAPAAT ou qualification reconnue comme équivalente Décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006 (aucun diplôme requis) CAP petite enfance	Animateur territorial BPJEPS Animateur principal (2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe) DEJEPS, DUT carrières sociales option animation, DEUST animation Décret n°2011-558 du 20/05/11		Catégorie A de la filière animation en construction Attaché territorial option animation
Hospitalière (Animation en gérontologie)		Aide médico-psychologique (DEAMP) Animateur de la FPH Décret n° 2014-102 du 4 février 2014 BPJEPS requis pour se présenter au concours	Animateur de la FPH principal 1^{ère} classe Décret N°... 2 ^{ème} classe Décret n° 2014-102 du 4/2/14 DEJEPS animation socio-éducative ou culturelle mention animation sociale requis pour se présenter au concours Animateur socioculturel . BPJEPS animation sociale Décret n°93-654 du 26/03/1993 Décret 2007-1190 du 3 août 2007	Cadre socio-éducatif DEJEPS animation socio-éducative ou culturelle mention animation sociale Décret n°2009-271 du 09/01/09	

PROPOSITION DE LA FA-FPT

La contribution de la FA-FPT porte sur la réflexion d'une amélioration des carrières des agents de la filière animation, se décomposant en deux parties : l'une consacrée à la création d'un cadre d'emplois de catégorie A, l'autre consacrée aux inégalités au niveau des catégories C et B.

Les deux thématiques sont aussi importantes l'une que l'autre, mais l'une s'applique à des cadres d'emplois existants, l'autre à un cadre d'emplois à créer. L'opportunité de créer une catégorie A pour la filière animation dans la Fonction publique territoriale nous apparaît comme une condition *sine qua non* à la reconnaissance complète de cette filière.

A. Création d'un cadre d'emplois de catégorie A

Dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires et de la mise en place des temps péri-éducatifs, la question du recrutement d'animateurs est très souvent évoquée, alors qu'il ne faut pas limiter cette question au seul périmètre périscolaire.

Les animateurs interviennent dans d'autres domaines tels que l'animation de quartier, la prévention, etc ...

Pour la FA-FPT, cette création peut s'inscrire de deux manières différentes dans la construction statutaire type actuelle, mais avec un cadre d'emplois à trois niveaux, et un véritable régime indemnitaire (équivalent à minima de ceux de la filière administrative).

Les missions de ce cadre d'emplois pourraient être :

- l'exercice des fonctions sous l'autorité des directeurs généraux des services des départements et des régions, des directeurs généraux des services des communes ou des directeurs d'établissements publics et, le cas échéant, des directeurs généraux adjoints des départements et des régions, des directeurs généraux adjoints des communes, des directeurs adjoints des établissements publics ou des administrateurs territoriaux en poste dans la collectivité ou l'établissement
- la participation à la conception, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques décidées dans le domaine de l'animation de manière générale ; ils peuvent ainsi se voir confier des missions, des études ou des fonctions comportant des responsabilités particulières, notamment en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière et de contrôle de gestion et de conseil juridique dans le domaine de l'animation.
- l'exercice de fonctions d'encadrement et de direction de bureau ou de service.

Dans la globalité de la réflexion de la refonte de la catégorie A, les discussions porteraient sur le Parcours Professionnel, Carrière et Rémunération.

Cette proposition s'articule selon le principe d'une grille unique de catégorie A avec une intégration par niveau de diplôme détenu spécifique « animation » et /ou niveau de compétences.

Cette demande pour la filière animation s'appuie sur le développement de diplômes de niveaux II et I pour ce type d'activité professionnelle, et sur la nécessité grandissante d'avoir du personnel de catégorie A dévolu spécifiquement au management des personnels de catégories C et B de cette filière, mais également à la gestion administrative et financière des activités pouvant être exercées par les agents de la filière animation.

Pour que cette jeune filière ainsi constituée puisse répondre aux attentes, il semble opportun de rappeler la nécessité d'une mise en place régulière d'examens professionnels, de concours internes et externes, mais également d'ouvrir la possibilité de promotions internes (suite à l'établissement de listes avec la définition d'un ratio de promus comparable aux autres filières).

Principe général de création d'un cadre d'emplois de catégorie A dans la construction statutaire actuelle

Dans le cadre de la création d'un cadre d'emplois de catégorie A pour la filière animation dont la dénomination pourrait être Attaché d'animation, les règles de recrutement, d'avancement ou de promotion interne pourraient, pour la **FA-FPT**, être définies de façon comparable avec celles existantes pour les attachés territoriaux, à savoir :

- un concours externe d'accès au premier grade de ce cadre d'emplois
- un concours interne d'accès au premier grade de ce cadre d'emplois
- un troisième concours d'accès au premier grade de ce cadre d'emplois
- un examen professionnel d'avancement de grade du premier niveau au deuxième niveau de ce cadre d'emplois.

Les propositions dans cette version de la **FA-FPT** sont :

Par inscription sur la liste d'aptitude prévue dans le décret définissant le statut particulier de ce cadre d'emplois, les candidats déclarés admis :

- à un concours externe ouvert, pour 50 % au moins du nombre total des places offertes à l'ensemble des concours, aux candidats titulaires d'une licence, ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau II ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par décret
- à un concours interne ouvert, pour 30 % au plus du nombre total des places offertes à l'ensemble des concours, aux fonctionnaires et agents des collectivités territoriales, de l'État et des établissements publics qui en dépendent, y compris ceux visés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière, ainsi qu'aux agents en fonction dans une organisation internationale intergouvernementale ; les candidats à ce concours doivent justifier, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle il est organisé, de quatre années au moins de services publics
- à un troisième concours ouvert, pour 20 % au plus des postes mis au concours dans chaque spécialité concernée, aux candidats justifiant de l'exercice, pendant une durée de quatre ans au moins, d'une ou de plusieurs activités professionnelles, d'un ou de plusieurs mandats de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou d'une ou de plusieurs activités accomplies en qualité de responsable d'une association. Les activités professionnelles mentionnées ci-dessus, qui peuvent comporter des fonctions d'encadrement, doivent correspondre à la participation à la conception, l'élaboration et la mise en œuvre d'actions dans le domaine de la gestion administrative, financière ou comptable, de la communication, de l'animation, du développement économique, social ou culturel. Un décret fixe les modalités de prise en compte de ces activités.
- Lorsque le nombre de candidats ayant subi avec succès les épreuves de l'un des trois concours mentionnés ci-dessus est inférieur au nombre de places offertes à ce concours, le jury peut modifier le nombre des places aux concours externe et interne dans la limite de 25 %.

Les concours sont ouverts dans la spécialité suivante :

- Animation

Les concours sont organisés par les centres de gestion dans les conditions fixées par la charte prévue à l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ou, en l'absence de charte, par le centre de gestion coordonnateur mentionné à la seconde phrase de l'avant-dernier alinéa du même article. Le président du centre de gestion fixe les modalités d'organisation, les règles de discipline, le nombre de postes ouverts et la date des épreuves. Il établit la liste des candidats autorisés à concourir. Il arrête également la liste d'aptitude. Les concours comprennent des épreuves d'admissibilité et d'admission dont les modalités et le contenu sont fixés par décret. Les programmes sont fixés par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales.

Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude prévue dans le décret définissant le statut particulier de ce cadre d'emplois (**promotion interne**) :

- les fonctionnaires territoriaux qui justifient de plus de cinq années de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement dans le cadre d'emplois d'animateur.

Nature des épreuves :

- Les épreuves d'admissibilité du concours externe pour le recrutement des Attachés d'animation territoriaux comprennent :
 - 1° une composition portant sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain depuis 1945 (durée : quatre heures - coefficient 3) ;
 - 2° une composition sur un sujet portant, au choix du candidat lors de l'inscription, soit sur le droit public, soit sur l'économie générale, soit sur les institutions sociales et les relations sociales (durée : trois heures - coefficient 3).
 - 3° la rédaction d'une note ayant pour objet de vérifier l'aptitude des candidats à l'analyse d'un dossier relatif au secteur de l'animation dans une collectivité locale (durée : trois heures - coefficient 3).
- Les épreuves d'admissibilité du concours interne pour le recrutement des Attachés d'animation territoriaux comprennent :
 - 1° un résumé en un nombre maximal de mots à partir d'un ou plusieurs documents faisant appel à l'expérience administrative des candidats (durée : trois heures - coefficient 4)
 - 2° une composition sur un sujet portant, au choix du candidat lors de l'inscription, soit sur les institutions politiques et administratives de la France et de l'Union européenne, soit sur des questions économiques et financières, soit sur des questions sociales (durée : quatre heures - coefficient 4)
 - 3° la rédaction, à l'aide des éléments d'un dossier relatif au secteur de l'animation dans une collectivité territoriale, d'un rapport faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à son aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général et à ses capacités rédactionnelles (durée : quatre heures - coefficient 4).
- Les épreuves d'admissibilité du troisième concours pour le recrutement des Attachés d'animation territoriaux comprennent :
 - 1° un commentaire d'un texte sur un sujet d'ordre général relatif aux grands problèmes politiques, économiques, culturels ou sociaux du monde contemporain (durée : quatre heures - coefficient 3)
 - 2° une note de synthèse, à partir d'un dossier, portant au choix du candidat au moment de son inscription, soit sur le droit public, soit sur l'économie générale, soit sur les institutions sociales et les relations sociales (durée : quatre heures - coefficient 3)
 - 3° la rédaction, à partir des éléments d'un dossier relatif au secteur de l'animation dans une collectivité territoriale, d'une note faisant appel à l'esprit d'analyse et de synthèse du candidat, à son aptitude à situer le sujet traité dans son contexte général et à ses capacités rédactionnelles (durée : quatre heures - coefficient 3).

Peuvent seuls être autorisés à se présenter aux épreuves d'admission du concours externe et du concours interne les candidats déclarés admissibles par le jury.

- Les épreuves d'admission de ces concours comprennent :
 - 1° un commentaire suivi d'une conversation avec le jury à partir, au choix du candidat, soit d'un texte court, soit d'un sujet de réflexion (durée : vingt minutes avec préparation de même durée - coefficient 4). Cette épreuve doit permettre au jury d'apprécier les motivations du candidat et son aptitude à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois, notamment dans la spécialité choisie par le candidat.
 - 2° une interrogation orale portant, au choix du candidat au moment de l'inscription, sur l'une des matières suivantes :
 - a) psychologie sociale ;

- b) environnement juridique, social et culturel de l'animation
(durée : quinze minutes avec préparation de même durée - coefficient 3).

Pour les candidats du concours externe :

- 3° une épreuve orale de langue vivante d'une durée de trente minutes comportant la traduction, sans dictionnaire, d'un texte, suivie d'une conversation, dans une langue étrangères au choix du candidat (durée : trente minutes avec préparation de même durée - coefficient 2).

Pour les candidats du concours interne :

- 3° une épreuve écrite facultative de langue vivante étrangère consistant en la traduction, sans dictionnaire, d'un texte rédigé dans l'une des langues étrangères suivantes au choix du candidat (durée : deux heures - coefficient 2).

- Peuvent seuls être autorisés à se présenter aux épreuves d'admission du troisième concours les candidats déclarés admissibles par le jury.

Les épreuves d'admission comprennent :

- 1° un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience, visant à apprécier ses capacités d'analyse et de synthèse ainsi que sa motivation et sa capacité à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois (durée : vingt minutes dont dix minutes au plus d'exposé - coefficient 4).
- 2° une interrogation orale portant, au choix du candidat au moment de l'inscription, sur l'une des matières suivantes :
 - a) psychologie sociale
 - b) environnement juridique, social et culturel de l'animation
(Durée : quinze minutes avec préparation de même durée - coefficient 3).
- 3° une épreuve orale facultative de langue vivante comportant la traduction, sans dictionnaire, d'un texte, suivie d'une conversation, dans une langue étrangère, au choix du candidat au moment de l'inscription (durée de l'épreuve : trente minutes avec préparation de même durée - coefficient 2).

L'examen professionnel d'accès au grade d'Attaché d'animation territorial principal comporte deux épreuves dont les sujets sont choisis par le jury d'examen.

Ces épreuves sont les suivantes :

- 1° une épreuve écrite d'admissibilité, consistant en la rédaction d'une note, à partir d'un dossier de mise en situation professionnelle, ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse et la capacité à proposer des solutions opérationnelles argumentées (durée : quatre heures - coefficient 1)
- 2° une épreuve orale d'admission, consistant en un entretien ayant pour point de départ un exposé du candidat sur son expérience professionnelle. L'entretien vise ensuite à apprécier les aptitudes de l'intéressé, en particulier en matière d'encadrement, ses connaissances d'animation générales, notamment sur le fonctionnement et les activités des collectivités territoriales, ainsi que sa motivation à exercer les fonctions généralement assumées par les Attachés d'animation territoriaux principaux (durée : vingt minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé ; coefficient 1).

B. Problématique existante au niveau de la catégorie B et de la catégorie C.

Situation des agents de la catégorie C et propositions

Pour évoquer la situation des agents de catégorie C de la filière animation, nous restons dans la construction statutaire existante et non satisfaisante pour l'ensemble des agents de la catégorie C.
Beaucoup trop d'agents de la catégorie C de cette filière sont actuellement classés et rémunérés en échelle 3 de rémunération.

Faut-il améliorer cette situation en supprimant l'échelle 3 et avoir une construction à l'identique que pour le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles avec une entrée directe en échelle 4 et obligation de concours ?

La **FA-FPT** est favorable à ce principe, à condition toutefois de mettre en œuvre des dispositions transitoires permettant de prendre en compte valablement la situation existante.

Les mesures provisoires que propose la **FA-FPT** pour mettre en œuvre la suppression de l'échelle 3 dans cette filière sont :

- obligation pour les centres de gestion d'organiser annuellement l'examen professionnel d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe, jusqu'à l'intégration totale en échelle 4 des agents classés en échelle 3
- division par deux au minimum des conditions pour qu'un agent puisse se présenter à l'examen professionnel de passage à l'échelle 4
- suppression du lien entre la réussite à l'examen professionnel de passage à l'échelle 4 et promotion au choix pour pouvoir bénéficier de cet avancement
- division par deux au minimum des conditions pour qu'un agent puisse bénéficier d'un avancement au choix
- modification des conditions d'avancement de l'échelle 4 à l'échelle 5 (prendre en considération le temps passé dans le cadre d'emplois, et non plus dans le grade comme actuellement).

Situation des agents de la catégorie B et propositions

Les agents de la catégorie B de la filière animation souffrent des mêmes maux que les autres agents de catégorie B.

Ce mal est lié au contenu de l'article 25 du décret (cadre de la catégorie B – décret n° 2010-329 issu de la mise en œuvre du nouvel espace statutaire pour la catégorie B).

Pour la **FA-FPT**, l'amélioration de la situation de ces agents et de leur carrière, devrait passer par une réécriture complète de cet article.

Généralités pour ces agents

- Considérer le temps de préparation comme du temps de travail, avec comme repère 1 heure de temps de présence décompté en équivalence comme une heure et demi de temps de travail effectif ;
- considérer le temps administratif comme du temps de travail effectif.

L'exemple du département du Nord

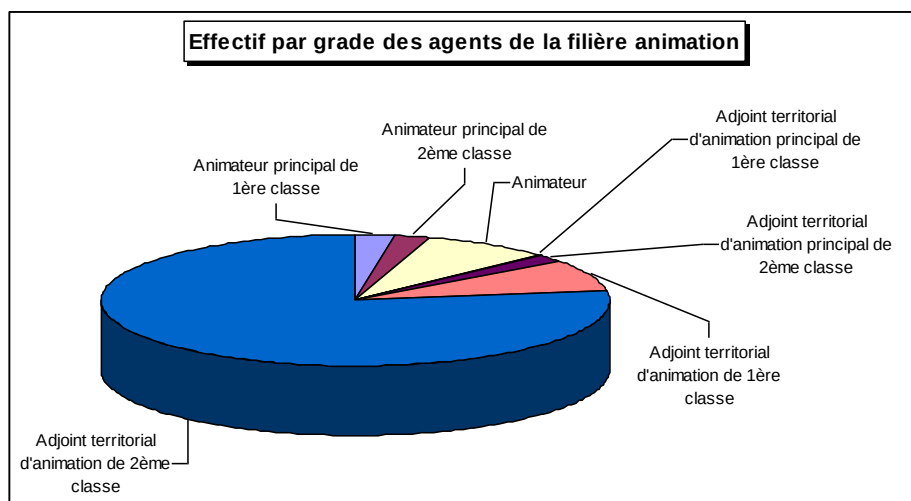
**L'ETAT DES AGENTS DE LA FILIERE ANIMATION
DANS LES COLLECTIVITES TERRITORIALES
DU DEPARTEMENT DU NORD AFFILIEES AU CDG59**

Les agents territoriaux de la filière animation représentent 5,74% de l'ensemble des agents territoriaux (1497/26082) des collectivités affiliées au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord.

1. L'effectif des agents de la filière animation

La grande majorité des agents de la filière animation sont des adjoints d'animation de 2^{ème} classe recrutés sans concours (77%).

EMPLOI / GRADE	QUALITE	EFFECTIF	POURCENTAGE
Animateur principal de 1ère classe	Titulaire	37	2,47
Animateur principal de 1ère classe	Non titulaire	1	0,07
Animateur principal de 1ère classe	Sous total	38	2,54
Animateur principal de 2ème classe	Titulaire	33	2,20
Animateur principal de 2ème classe	Détaché	1	0,07
Animateur principal de 2ème classe	Sous total	34	2,27
Animateur	Titulaire	100	6,68
Animateur	Stagiaire	18	1,20
Animateur	Non titulaire	2	0,13
Animateur	Sous total	120	8,02
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	Titulaire	3	0,20
Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	Sous total	3	0,20
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	Titulaire	25	1,67
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	Sous total	25	1,67
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe	Titulaire	119	7,95
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe	Stagiaire	3	0,20
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe	Non titulaire	1	0,07
Adjoint territorial d'animation de 1ère classe	Sous total	123	8,22
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	Titulaire	959	64,06
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	Stagiaire	170	11,36
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	Non titulaire saisonnier	1	0,07
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	Non titulaire remplaçant	1	0,07
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	Non titulaire	22	1,47
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	Détaché	1	0,07
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	Sous total	1154	77,09
TOTAL FILIERE ANIMATION		1497	100,00



2. Les agents intercommunaux dans la filière animation

Très peu d'agents de la filière animation sont recrutés en qualité d'agent intercommunal.

Par ailleurs, seuls les adjoints d'animation de 2^{ème} classe sont recrutés en cette qualité auprès de deux employeurs différents.

EMPLOI / GRADE	EFFECTIF	NOMBRE DE COLLECTIVITES EMPLOYEURS	EFFECTIF
Adjoint territorial d'animation de 2ème classe	6	2	6
		3	
		4	
		5	
TOTAL FILIERE ANIMATION	6		6

3. L'effectif des non titulaires

Les adjoints territoriaux d'animation de catégorie C représentent la grande majorité des agents non titulaires de la filière animation.

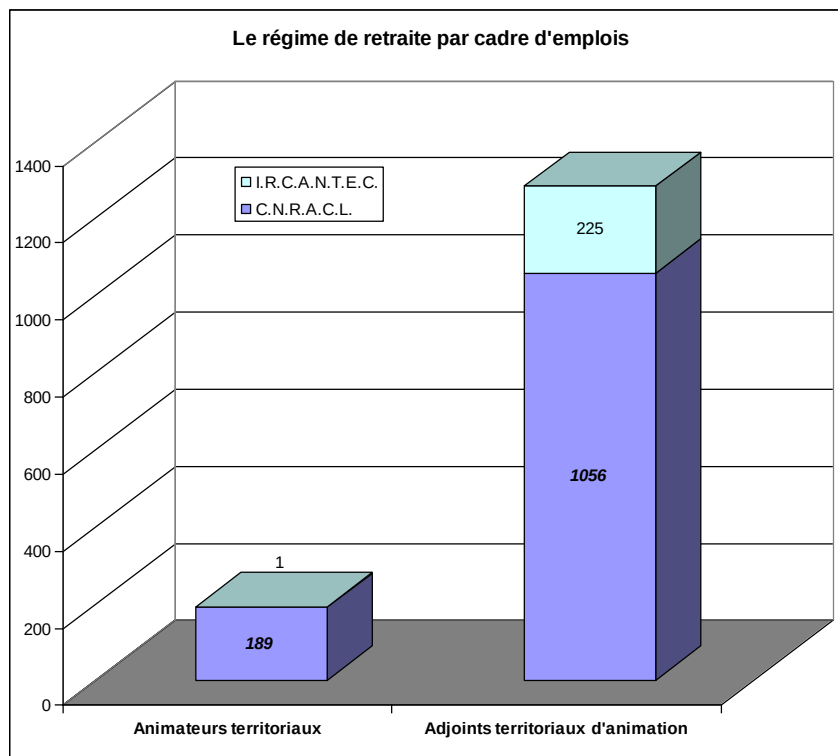
NON TITULAIRES	EFFECTIF DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	EFFECTIF DES ANIMATEURS TERRITORIAUX D'ANIMATION
Contractuel		
Contractuel handicapé		
Non titulaire	26	3
Non titulaire occasionnel		
Non titulaire remplaçant	1	
Non titulaire saisonnier	1	
TOTAL FILIERE ANIMATION	28	3

4. Le régime de retraite

85% des agents de la filière animation sont affiliés au régime C.N.R.A.C.L. et accomplissent donc une durée hebdomadaire au moins égale à 28 heures par semaine.

Par ailleurs, certains de ces agents sont des non titulaires et cotisent donc au régime général et à l'IRCANTEC,

CADRE D'EMPLOIS	REGIME DE RETRAITE (C.N.R.A.C.L. / I.R.C.A.N.T.E.C.)	EFFECTIF	POURCENTAGE
Animateurs territoriaux	C.N.R.A.C.L.	189	12,85
Adjointes territoriaux d'animation	C.N.R.A.C.L.	1056	71,79
Animateurs territoriaux	I.R.C.A.N.T.E.C.	1	0,07
Adjointes territoriaux d'animation	I.R.C.A.N.T.E.C.	225	15,30
TOTAL FILIERE ANIMATION		1471	100,00



5. Le nombre de promotions au grade d'adjoint d'animation de 1^{ère} classe (avec ou sans examen professionnel)

RAPPEL

Le décret n° 2009-1711 du 29/12/2009 avait créé une voie d'accès supplémentaire au choix à l'échelle 4 de rémunération pour les cadres d'emplois de la catégorie C (dont les adjoints territoriaux d'animation) parallèlement à la voie de l'examen professionnel (avancement de grade),

Toutefois, le nombre de nominations sans examen professionnel est soumis à une règle de quotas.

En effet, ces dispositions précisent que le nombre de nominations prononcées au titre de l'examen professionnel ne peut être inférieur au tiers du nombre total des nominations prononcées au titre de l'avancement de grade.

Par conséquent, deux nominations dans un grade donné au titre des nouvelles conditions d'avancement au choix sont au plus possibles pour une nomination au titre de la réussite à l'examen professionnel.

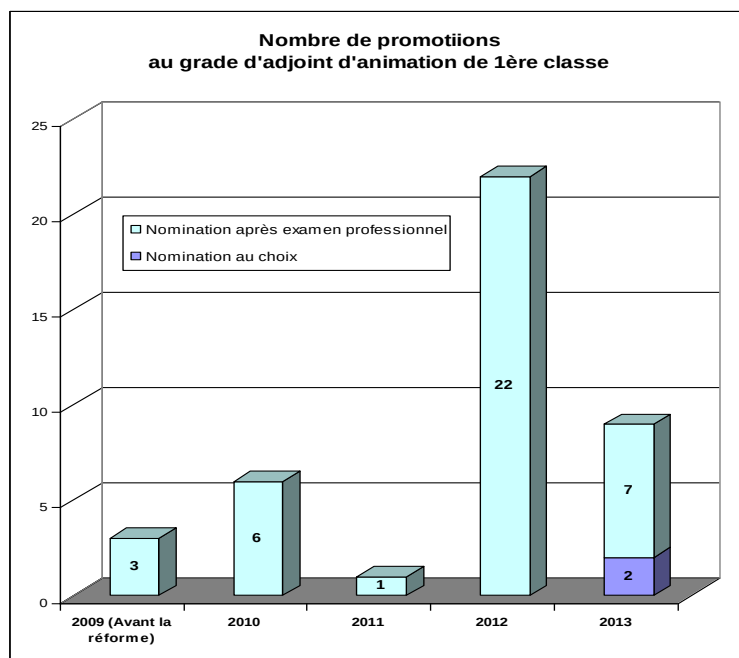
Toutefois, si, par application de cette disposition, aucune nomination n'a pu être prononcée au choix au cours d'une période d'au moins trois années, un fonctionnaire inscrit au tableau d'avancement peut être nommé au choix.

Cette nouvelle voie d'accès sans examen professionnel n'a pas permis aux collectivités de nommer un plus grand nombre d'adjoints d'animation de 1^{ère} classe.

Les collectivités semblent privilégier les nominations au grade supérieur avec un examen professionnel.

Il faut souligner que la règle des quotas limite aussi le nombre de nominations sans examen professionnel dans les petites collectivités qui bien souvent ne comptent pas au sein de leur effectif d'agents ayant réussi leur examen professionnel.

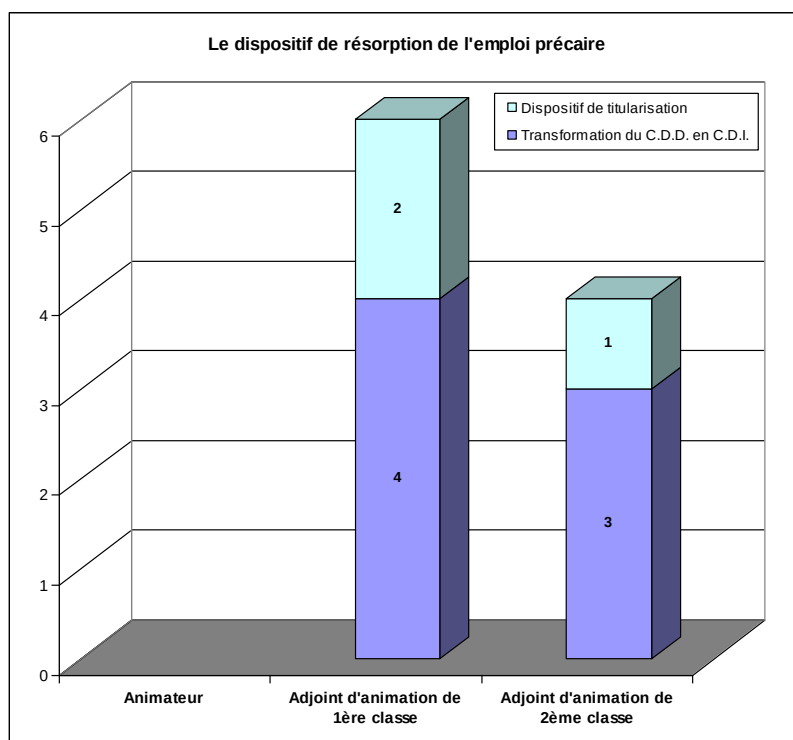
	Nomination au choix	Nomination après examen professionnel	TOTAL
2009 (Avant la réforme)		3	3
2010		6	6
2011		1	1
2012		22	22
2013	2	7	9
TOTAL	2	39	41



6. Le dispositif de résorption de l'emploi précaire

Très peu d'agents sont concernés par le dispositif de résorption de l'emploi précaire.

NON TITULAIRES	Transformation du C.D.D. en C.D.I. au 13/03/2013 (1ère étape)	Dispositif de titularisation sur 4 ans (2ème étape)
Animateur		
Adjoint d'animation de 1ère classe	4	2
Adjoint d'animation de 2ème classe	3	1
TOTAL FILIERE ANIMATION	7	3



7. L'organisation des concours

• *Nombre d'attachés option « animation » :*

	Nombre de candidats	Nombre de lauréats
Année 2010	276	56
Année 2011	270	52
Année 2012	353	81

• *Fréquence d'organisation des concours et examens professionnels :*

ANNEES	CONCOURS D'ANIMATEUR	EXAMEN PROFESSIONNEL D'ANIMATEUR CHEF	CONCOURS D'ADJOINT D'ANIMATION DE 1 ^{ERE} CLASSE	EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT D'ANIMATION DE 1 ^{ERE} CLASSE
2010	/	/	/	/
2011	x	/	x	/
2012	/	/	/	/

• *Dernières dates d'organisation des concours ou examens professionnels :*

⇒ *Les concours*

CONCOURS	DERNIERES DATES DES CONCOURS OU EXAMENS PROFESSIONNELS
animateur	2013
animateur principal de 2 ^{ème} classe	2013
adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	/

⇒ *Les examens professionnels*

EXAMEN PROFESSIONNEL	DERNIERES DATES DES CONCOURS OU EXAMENS PROFESSIONNELS
animateur principal de 2 ^{ème} classe (promotion interne)	2013
animateur principal de 2 ^{ème} classe (avancement de grade)	/
animateur chef / animateur principal de 1 ^{ère} classe (avancement de grade)	/
adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	Non organisé

LISTE DES RAPPORTS DU CSFPT

1. **"LES DIPLOMES DE LA VIE (REP ET VAE)"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 22/10/2003
2. **"REUSSIR LA MUTATION DE LA FPT – 20 ANS APRES SA CREATION"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 14/04/2004
3. **"RAPPORT D'ORIENTATION SUR LE DROIT SYNDICAL "**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 07/07/2004
4. **"SEUILS ET QUOTAS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY - FS3 - Séance plénière du 07/07/2004
5. **"ENJEUX ET DEFIS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE - FS2 - Séance plénière du 07/07/2004
6. **"POUR UNE OBSERVATION PARITAIRE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL "**
Rapporteur : Henri JACOT – FS1 – Séance plénière du 27/10/2004
7. **"VERS UNE MODERNISATION DES EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 – Séance plénière du 06/07/2005
8. **"LES FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE, MEDICO-TECHNIQUE "**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 19/10/2005
9. **"LIBERTE INEGALITE FRATERNITE "**
Rapporteur : Evelyne BOSCHERON – FS5 – Séance plénière du 21/12/2005
10. **"ASSISTANTS MATERNELS ASSISTANTS FAMILIAUX : EVOLUER POUR PREPARER L'AVENIR"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 25/10/2006
11. **"L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 25/10/2006
12. **"LA RECONNAISSANCE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DANS LA FPT"**
Rapporteur : Serge BECUWE – FS2 - Séance Plénière du 11/04/2007
13. **" LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FPT"**
Etude réalisée par les élèves administrateurs de l'INET (promotion MONOD) - Séance Plénière du 04/07/2007
14. **"POUR UNE VISION COORDONNEE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE LA FPT"**
Rapporteur : Henri JACOT - FS1 - Séance plénière du 28/11/2007
15. **"FILIERE CULTURELLE "**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 20/02/2008
16. **"COMMISSION DEPARTEMENTALE DE REFORME "**
Rapporteur : Daniel LEROY - FS4 - Séance Plénière du 2/07/2008
17. **"PROPOSITIONS DE CORRECTIFS A APPORTER STATUTAIREMENT POUR LES CATEGORIES C "**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
18. **"NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 17/12/2008
19. **"QUELS CADRES DIRIGEANTS"**
Rapporteur : Philippe LAURENT – Groupe cadres dirigeants – Séance plénière du 04/02/2009

20. **"LA FILIERE SPORTIVE"**
Rapporteurs : Isabelle BELOTTI et Jean-Claude LENAY – FS2 et FS3 – Séance plénière du 04/02/2009
21. **"LA FILIERE SAPEURS-POMPIERS"**
Rapporteur : Jean-Claude LENAY – FS3 – Séance plénière du 04/02/2009
22. **"CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FPT – BILAN ET PERSPECTIVES"**
Rapporteur : Isabelle BELOTTI – FS2 – Séance plénière du 29/09/2010
23. **"LA PRECARITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE"**
Rapporteurs : Françoise DESCAMPS-CROSNIER et Claude MICHEL – Groupe de travail «précarité»– S. Plénière du 16/03/2011
24. **«IMPACTS DE LA REFORME TERRITORIALE SUR LES AGENTS»**
Etude réalisée par huit élèves administrateurs de l'INET (promotion Salvador Allende) - Séance plénière du 04/01/2012
25. **«LA FILIERE POLICE MUNICIPALE : REFLEXIONS ET PROPOSITIONS»**
Rapporteurs : Claude Michel et Didier Pirot Fs2/Fs3 – Séance plénière du 05/09/2012
26. **«LIBERTE, INEGALITE, FRATERNITE» L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FPT»**
Etude réalisée par les élèves de l'IEP – promotion 2011/2012 – séance plénière du 05/09/2012
27. **« ETAT DES LIEUX DES EFFECTIFS DE LA FPT»**
Rapporteurs : Philippe Laurent et Jean-Pierre BOUQUET – le 27/02/2013
28. **«MEDECINS TERRITORIAUX»**
Rapporteurs : Claude MICHEL, Daniel LEROY et Didier PIROT – séance plénière du 24/04/2013
29. **« L'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE DES COLLECTIVITES LOCALES : CONSTATS ET PROPOSITIONS D'EVOLUTION»**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 10/12/2013
30. **«LES EFFETS DES LOIS DE FEVRIER 2007 SUR L'ACCES A L'ACTION SOCIALE DANS LA FPT»**
Rapporteur : Daniel LEROY – séance plénière du 12/03/2014
31. **« MAYOTTE : les oubliés de la République »**
Rapporteur : Bruno COLLIGNON – séance plénière du 02/07/2014
32. **« LA REFORME DES RYTHMES SCOLAIRES »**
Rapporteur : Didier PIROT – séance plénière du 02/07/2014

Rapports téléchargeables sur le site internet du CSFPT : www.csfpt.org