

édito

2007 - 2013...

26 numéros, 200 000 exemplaires diffusés en 5 ans, 12 000 entreprises destinataires chaque trimestre, une information dédiée à la formation professionnelle et à l'emploi vus sous les angles, pratique, financier, politique... ce 26^{ème} numéro de la Lettre des partenaires sociaux de l'Animation clôt - temporairement - un cycle que nous sommes fiers d'avoir ouvert en 2007. A l'époque, nous voulions éclairer le rôle concret que jouent les organisations d'employeurs et celles de salariés en matière de formation et d'emploi, expliquer nos priorités, montrer comment les entreprises et les personnels s'en emparent. Notre publication a accompagné des temps forts de l'histoire de notre branche - les 20 ans de notre convention collective -, témoigné des évolutions de notre secteur - naissance du BP JEPS environnement, essor des pratiques artistiques -, exposé nos initiatives - création du 1^{er} CQP de la branche, de notre catalogue de formation - et mis en lumière la grande diversité des actions des entreprises.

Notre volonté de faire vivre un lien entre la Cpnef et les associations de l'Animation reste entière, surtout à l'heure où l'annonce d'une nouvelle réforme de la formation professionnelle met à nouveau en cause l'opacité du système et de ses acteurs. Nous comptons donc continuer à vous informer, mais en prenant le temps de penser une nouvelle formule que nous voudrions encore plus ouverte sur l'actualité sociale de la branche.

En attendant de concrétiser cette nouvelle orientation, nous en esquissons l'esprit avec ce numéro allégé, en évoquant 3 des chantiers pour lesquels se mobilisent les partenaires sociaux de notre branche : les emplois d'avenir, les rythmes scolaires et les risques psychosociaux.

La Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Animation

n°26 - 1^{er} trimestre 2013

ON A UN JOURNAL
QUI PARLE DE NOUS!...



sommaire

Editorial

2007 - 2013...

**Emplois d'avenir,
un déploiement progressif**

p.2

**Rythmes scolaires : l'exigence
de concertation**

p.3

**Un accord pour prévenir et
lutter** contre les risques psycho-
sociaux

p.4

La Lettre d'information de la CPNEF Animation est une publication des partenaires sociaux de la branche professionnelle :

Organisations syndicales de salariés : CFDT-F3C (f3c@cfdt.fr); CFTC-CSFV (csfv@csfv.fr); CFE-CGC-FFASS (antoine.prost@free.fr); CGT (USPAOC : contact@uspaoc-cgt.org et FERC : ferc@cgt.fr); SNEPAT-FO (info@snepat-fo.fr).

Organisation employeur : CNEA (cnea@cnea-syn.org).

Directeurs de la publication : Sophie Dargelos (CNEA) et Joël Chiaroni (CFTC-CSFV)

Comité de rédaction : Jean-Jacques Braghini (CFE-CGC-FFASS); Joël Chiaroni (CFTC-CSFV); Sophie Dargelos (CNEA);

Évelyne Devillechabrolle (SNEPAT-FO); Émile Frbezar (CNEA); Marylène Gardet (CGT-FERC); Yann Poyet (SNEPAT-FO);

Catherine Sergent (CFDT-F3C).

Rédaction et coordination de la publication : Anne Lacord-Potet, alpage communication

Réalisation graphique : Philem Despiney, Jacques Aspert - scop In Studio 4 • **Imprimeur :** Gécys • ISSN 2103-7892

3 des chantiers de la CPNEF

Emplois d'avenir, un déploiement progressif

Depuis leur création en octobre 2012, quelque 10 000 emplois d'avenir ont été signés. Dans l'Animation, plusieurs Fédérations se sont récemment engagées à créer 1 400 postes⁽¹⁾. En fin d'année dernière, les partenaires sociaux exprimaient dans cette publication leur adhésion à l'esprit de solidarité inspirant le dispositif et leurs réserves aussi, alors que les financements destinés à la formation des jeunes et à leur tutorat restaient incertains. Depuis, ils ont acté deux mesures d'accompagnement des entreprises et des salariés : 2 enveloppes, l'une de 20 millions pour financer les actions de formation, l'autre de 9 millions pour soutenir le tutorat en entreprise ont été ouvertes par Uniformation⁽²⁾. Par ailleurs, certains projets présentés par l'OPCA recevront le soutien du FPSPP⁽³⁾ qui affecte 30 millions au programme. Si les moyens économiques se concrétisent, l'accès des jeunes salariés à la qualification et leur insertion dans l'emploi restent très liés à la qualité des partenariats qui se mettront en place localement, entre les entreprises, les missions locales, l'OPCA et les Conseils régionaux.

Témoignage...

La Fédération de la Ligue de l'enseignement de la Somme a été l'une des premières associations de l'Animation à recruter un emploi d'avenir. Depuis novembre 2012, le relais social qu'elle a créé dans la zone de sécurité prioritaire d'Amiens nord accueille une jeune fille de 18 ans sans baccalauréat. Sylvain Largy, délégué général et Marie-Christine Dupuis, directrice de la formation, évoquent leur démarche.

Quelle raison vous a conduit à recruter un emploi d'avenir ?

SL : Nous réfléchissions au recrutement d'un contrat aidé pour remplir une mission d'accueil physique et téléphonique permanent au sein de notre relais social. Ce lieu de proximité reçoit et accompagne des publics en difficulté d'insertion sociale. Quand ces publics fragiles trouvent porte close, on sait qu'ils ne reviennent pas. Nous voulions assurer cette présence permanente et nous avons répondu favorablement à la sollicitation de notre mission locale.

Quels éléments vous ont décidé ?

SL : Le fait qu'un emploi d'avenir travaille à temps plein était intéressant pour nous puisque nous voulions assurer la permanence de notre accueil. Avec ce recrutement, nous conjugons notre besoin avec notre métier d'acteur connu et reconnu de la politique de la ville. La relation de confiance instaurée depuis longtemps avec la mission locale nous a confortés.

L'accompagnement du jeune dans l'emploi est une des obligations du contrat d'avenir. Comment se concrétise-t-il avec cette jeune femme ?

SL : Il est très important de montrer au jeune qu'on va l'accompagner et notre encadrant technique le fait au quotidien. Mais cet accompagnement se concrétise aussi par la concertation développée avec la mission locale où nous nous rencontrons régulièrement avec notre jeune salariée. Qu'a-t-elle appris ? Que doit-elle apprendre ? Selon quels axes de progrès ? On pose nos attentes, on sollicite les siennes, on se donne des échéances. La parole est libre et cela nourrit l'élaboration de son projet professionnel, en nous permettant d'aller dans le sens de nos besoins.

L'accompagnement du jeune salarié peut paraître lourd à certains.

MCD : Il faut bien reconnaître que le jeune arrive sans bagage professionnel. Le 1^{er} mois de son arrivée, nous avons consacré beaucoup de temps à cette jeune fille. Après 3 mois, elle s'autonomise et nous commençons à mesurer les effets de notre accompagnement. Cette salariée a raté son bac, elle sort du lycée, il lui faut du temps, c'est vrai.

SL : soulignons qu'on est bien soutenu financièrement, à hauteur de 75 % du salaire brut pour un temps complet ! Et en Picardie, le Conseil régional réfléchit actuellement à une aide financière complémentaire.

La formation est également une obligation du contrat. Avez-vous mis en place des actions spécifiques ?

SL : Quand nous avons créé cet emploi, notre plan de formation pour 2013 était déjà défini. Mais il faut bien dire qu'il est difficile de positionner d'emblée des actions. C'est là que notre partenariat avec la mission locale comme avec Uniformation est indispensable. Nous programmerons des formations à partir des besoins issus des entretiens.

Quelles réflexions vous inspirent ces 1^{ers} mois ?

SL : Il est indispensable d'avancer ensemble, avec la mission locale et le jeune. Certaines structures vont professionnaliser leur salarié pour l'amener vers un CQP ou un BPJEPS. Notre démarche est différente car nous l'accompagnons dans la réalisation de son projet professionnel, qu'elle mûrit au contact de nos activités.

MCD : Un contrat de 3 ans, c'est à la fois long et court. Pour nous, il est important que le jeune reste dans une démarche de projet professionnel, ne décroche pas de son ambition première, qu'il se projette dans le temps. Le danger serait de s'installer, sans s'interroger sur l'après.

(1) - Les détails des engagements du secteur associatif au 15 février 2013 sur : www.associations.gouv.fr/1321-4-900-emplois-d-avenir-crees-dans.html

(2) - <http://www.uniformation.fr/Nos-actions/Createur-d-emplois-d-avenir-Et-si-c-etait-vous>

(3) - Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Rythmes scolaires : l'exigence de concertation

Quelles conséquences la réforme des rythmes scolaires aura-t-elle sur l'emploi, l'organisation du travail et, au delà, sur les pratiques professionnelles dans l'Animation ? Difficile encore d'évaluer les effets positifs ou négatifs d'une réforme qui sera diversement mise en œuvre selon les territoires. Mais la branche veut miser maintenant sur une franche concertation.



La réforme conduira-t-elle à fragiliser l'existant ou, au contraire, peut-elle constituer l'opportunité de mieux valoriser les interventions des associations et la professionnalité des salariés ? « L'absence de concertation préalable avec les partenaires sociaux de la branche suscite une grande réserve sur la méthode même » explique FO⁽¹⁾ et « inévitablement, faute d'information, la crainte domine ».

Pas question pour les représentants des salariés et ceux des employeurs de contester l'objectif de la réforme, alors que le bien-être des enfants à l'école motive les réaménagements en cours. Cependant, le calendrier serré, le risque que les collectivités s'engagent dans des projets a minima et la nécessité pour les associations d'ajuster leurs interventions dans l'urgence inquiètent. « Nous n'avons pas d'opposition sur le fond » insiste la CGT « mais nous sommes confrontés une nouvelle fois à des changements et c'est aux salariés de s'adapter. » Une adaptation qui va se traduire par « des pertes d'emplois puisque la matinée du samedi ne compensera pas la transformation du mercredi. Cette déperdition va concerner toutes nos associations, les centres de loisirs comme les écoles de musique ou de danse » résume la CFE-CGC.

Dialogue et partenariat

Au delà des inquiétudes immédiates pour l'emploi, les partenaires sociaux revendiquent que les associations soient réellement parties prenantes de la concertation à laquelle Vincent Peillon appelle tous les acteurs sur les territoires. La CFDT s'est récemment exprimée pour que la diversification des temps éducatifs à l'école s'appuie sur un véritable dialogue entre les collectivités territoriales et l'ensemble des éducateurs, enseignants comme salariés

de l'éducation populaire, de la culture et du sport. A cette condition, l'intégration d'activités culturelles et sportives à l'école peut représenter l'opportunité pour les associations de l'Animation de valoriser leurs savoir-faire. D'autant que la loi pour la refondation de l'Ecole de la République crée un environnement favorable à leurs interventions avec la généralisation des projets éducatifs territoriaux. Les activités périscolaires y sont enfin reconnues comme « prolongeant le service public de l'éducation, en complémentarité avec lui. »

L'enjeu de la qualité

« Il revient aux associations de s'emparer localement des perspectives que leur ouvre la loi » estime le CNEA. « Nombre de collectivités territoriales s'investissent déjà dans la mise en place d'activités éducatives périscolaires. Poursuivons notre travail avec elles et articulons mieux notre action avec les enseignants. Tout le monde a besoin d'un encadrement et d'activités de qualité, les enfants comme leurs professeurs. »

De l'avis de tous, c'est bien la qualité des contenus d'activité qui don-

nera son sens à la réforme des rythmes scolaires. Bien sûr elle a un coût et la question reste entière de savoir si les collectivités territoriales investiront significativement. Mais elle repose aussi sur la continuité des temps d'intervention dans l'école et sur la qualification des salariés. Le CNEA invite ses adhérents à s'inspirer des « initiatives qui existent déjà pour aménager les temps d'activités sur la semaine et pas seulement sur la journée, ce qui permet de les mutualiser à l'échelle des territoires. »

De même, les partenaires sociaux insistent sur la vigilance collective à exercer pour que le BAFA ne soit pas la seule référence exigée par les municipalités, au détriment des diplômes professionnels que sont le BPJEPS et le CQP d'animateur périscolaire. C'est en effet l'une des conditions pour renforcer les liens de collaboration avec les enseignants, sur la base d'une culture partagée. « A la branche de se donner les moyens de renforcer le niveau de formation des salariés pour développer des activités éducatives et de loisirs de qualité » estime la CGT, qui appelle à « une ambition collective pour la reconnaissance de notre secteur. »

Rendez-vous ministériel

La CPNEF, à sa demande, a été reçue par le cabinet du Ministre de l'éducation nationale, pour lui présenter les inquiétudes de la branche à propos de l'aménagement des temps éducatifs. Elle a bénéficié d'une écoute bienveillante et a entendu le souhait du ministère que la concertation existe au niveau local.

(1) - Propos recueillis auprès des membres de la CPNEF : CNEA/Sophie Dargelos (présidente de la CPNEF) // CFE-CGC/Antoine Prost ; CFDT/Jérôme Morin ; CFTC/Joël Chironi (vice président de la CPNEF) ; CGT/Patrick Fodella ; FO/Yann Poyet

3 des chantiers de la CPNEF



Un accord pour prévenir et lutter contre les risques psychosociaux

Quatre des 5 organisations syndicales de l'Animation – la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, FO – et le CNEA ont signé ce 28 février le 1^{er} accord de branche sur le thème des risques professionnels. Il crée différents outils d'appui aux entreprises, dont un Document unique de prévention des risques à l'échelle de la branche et un ensemble de fiches méthodologiques à paraître en fin d'année.

Tous les employeurs, quels que soient les effectifs de leur entreprise, ont l'obligation d'évaluer, de prévenir et d'éviter les risques aussi bien physiques que psychologiques auxquels sont exposés les salariés. Avec obligation également d'établir et de mettre à jour chaque année le Document unique (DU) de prévention de ces risques. Face à des questions complexes qui touchent à l'organisation du travail, aux relations collectives, aux vécus professionnels et à leur environnement, les petites entreprises sont souvent peu ou mal outillées. L'accord signé par les partenaires sociaux de l'Animation prévoit un dispositif qui articule l'élaboration d'un Document unique de branche, la mise à disposition de fiches pratiques, la mise en place d'actions de formation et une campagne nationale d'information.

Des outils pour connaître et agir

Deux évaluations des risques professionnels liés aux situations collectives et aux situations individuelles vont être engagées. Leurs résultats permettront d'établir un diagnostic de branche et de proposer quelques indicateurs simples à intégrer dans leur propre Document unique par les entreprises. D'ores et déjà, un recueil des données sur le taux d'absentéisme pour maladie, le nombre d'accidents du travail, celui des visites médicales et celui des avis d'inaptitude doit alimenter un panorama de situation dans l'Animation.

En parallèle, CIDES - Chorum⁽¹⁾ réalisera pour la branche des fiches pratiques sur les risques liés spécifiquement aux différents métiers de l'Animation. Pour Christine Rodriguez (CNEA) qui suit la démarche avec Antoine Prost (CFE-CGC), « l'élaboration de ces fiches répond à la nécessité d'apporter aux entreprises et aux institutions représentatives du personnel des outils qu'ils puissent s'approprier faci-

lement. Les fiches vont identifier certains risques liés typiquement aux situations de travail que rencontrent les différents salariés, le stress occasionné par la relation avec les parents, celui que crée le fait de travailler dans des locaux trop bruyants par exemple. Pour chaque risque identifié, la fiche proposera une ou plusieurs modalités d'action. » S'y ajoutera un modèle de Document unique d'entreprise, l'ensemble devant être diffusé fin 2013.

Associer, former, informer

L'accord rappelle quelques principes au cœur de toute politique active de prévention des risques professionnels : associer les responsables, les salariés, les IRP et la médecine du travail à toute évaluation ; informer les salariés en leur donnant accès notamment au DU ; former les responsables de l'entreprise ; corriger les situations collectives en faisant appel à des intervenants extérieurs, en lien avec les IRP ... Afin de mieux lutter contre le stress professionnel, les partenaires sociaux ont décidé de créer des actions de formation spécifiques, dont le contenu sera axé sur

la réduction des facteurs de risque eux-mêmes. « Notre démarche veut conseiller et guider les entreprises, pas seulement dans la gestion des conséquences du stress mais dans le repérage de ses causes » indique Christine Rodriguez. Les formations intégreront le catalogue de la branche. Et pour faire connaître les résultats de leurs diagnostics et sensibiliser tous les acteurs à la prévention des risques psychosociaux, une campagne nationale d'information est prévue.



La notion de risques psychosociaux désigne les risques professionnels qui ont un impact sur la santé physique et psychique des salariés, donc sur le fonctionnement de l'entreprise. Leurs principales manifestations sont :

Le stress professionnel, 1^{er} des risques psychosociaux par son importance. L'ANI du 2 juillet 2008 le définit comme issu d'un « déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources ».

Les troubles musculo-squelettiques, qui touchent notamment les muscles, les articulations et les os. Reconnus comme maladies professionnelles, ils représentent les plus fréquentes d'entre elles.

Le harcèlement moral et sexuel ainsi que la violence au travail sont reconnus comme facteurs de stress.

(1) - Partenaire de la branche en matière de protection sociale complémentaire. Consulter les fiches pratiques de prévention des risques de différents secteurs professionnels sur : cides.chorum.fr/cides/f_109cbd5c1200013a/Guides.html