Contenu syndical susceptible d'être diffusé de façon systématique à l'ensemble des personnels intervenant sur les temps de loisirs éducatifs, par transfert sur boites mail personnelles ou bien sous forme papier.

L'AMÉNAGEMENT DES RYTHMES ÉDUCATIFS À PARIS

2013/2014

BILANS ET PERSPECTIVES

Évaluation faite par ceux qui portent l'Aménagement des Rythmes Éducatifs dans les écoles

Présenté par :

le Bureau du syndicat UNSA ANIMATION[1]

MAI 2014

[1] Voir la liste des membres en dernière page

AVANT PROPOS

Le nouvel aménagement des rythmes éducatifs, décidé par le Ministère de l'Education Nationale, fonctionne depuis septembre 2013 dans les écoles parisiennes. L'heure est aux premiers bilans, à l'évaluation des dispositifs déjà mis en place, au moment où la réforme doit s'appliquer partout sur le plan national et où une nouvelle équipe municipale se met en place à Paris, dans la continuité de la précédente. Une évaluation va être faite par le politique, d'autres évaluations sont menées par l'administration, par des organismes privés, par le Rectorat. Les différents syndicats enseignants, les associations de parents d'élèves, mais aussi les médias et les partis politiques, vont également tirer des bilans, positifs ou négatifs. Il est donc parfaitement légitime et nécessaire que notre syndicat, l'UNSA ANIMATION, qui représente les acteurs principaux de la réforme dans le domaine périscolaire, évalue à sa manière la mise en place et le fonctionnement de l'aménagement des rythmes éducatifs à Paris, formule des diagnostics sur ce qui va et sur ce qui ne va pas et dégage les points sur lesquels des évolutions nous semblent nécessaires et indispensables. Nous utilisons encore dans ce bilan, comme cela se fait partout ailleurs, les termes *périscolaire* et *extra-scolaire*, bien que ces mots nous paraissent de moins en moins adaptés à la situation des écoles : nous pensons qu'il serait plus judicieux de parler des *temps scolaires* et des *temps de loisirs éducatifs*.

PREPARATION ET DEBUTS DE L'ARE

Le rapport du Comité de suivi national de la réforme des rythmes éducatifs (décembre 2013) indique : « on enregistre des motifs de satisfaction nombreux quand la concertation a été bien conduite », et insiste sur la nécessité du *dialogue* et de *la recherche du consensus*. De ce point de vue, les débuts de l'ARE à Paris ont été un échec flagrant : tous les débats qui ont précédé la décision de mettre en place l'ARE dès septembre 2013 ont été de véritables dialogues de sourds et se sont déroulés dans un climat de tension et d'affrontements. Les syndicats enseignants ont organisé une série de grèves contre la réforme, les parents d'élèves étaient divisés, et l'animation a eu beaucoup de mal pour se faire entendre. Pourtant, tout le monde semblait partager le constat de départ, à savoir que la semaine de quatre jours était une mauvaise chose pour les enfants. Le consensus, à Paris, n'a pas été plus loin ! **L'UNSA ANIMATION s'est déclarée dès le début ouverte à toute évolution qui serait *profitable aux enfants*, pour peu que les *moyens nécessaires* soient apportés et que *l'animation trouve toute sa place* dans le dispositif.** Dans les débats préparatoires, nous avons été les seuls à défendre la préservation de la journée entière du mercredi comme Centre de loisirs. Nous n'avons pas milité, comme les syndicats enseignants, pour l'abrogation du décret, et nous ne nous sommes pas prononcés sur un éventuel report de la réforme à septembre 2014. Pour autant, nous n'avons jamais approuvé le dispositif particulier décidé pour Paris par la municipalité et le Rectorat, qui nous a paru dès le départ *beaucoup trop lourd à gérer*. **Nous avons polarisé notre action sur la place de l'animation dans la réforme (grève du 20 février 2013) et sur les moyens mis en œuvre par la Ville pour construire l'ARE** : création d'une vraie filière de l'animation, avec les directeurs de Centre de loisirs en catégorie B, augmentation du nombre de permanents, évolutions salariales, moyens adaptés. **Nous avons appelés en vain tous les acteurs de la vie éducative parisienne à se réunir autour d'une table et à entamer une vraie concertation**. Dans cette affaire, les syndicats enseignants parisiens ont voulu tenter un bras-de-fer avec le gouvernement, mais aucune mobilisation d'ampleur nationale contre le décret n'a eu lieu. **C'est de notre point de vue une erreur stratégique importante des syndicats enseignants parisiens, qui pèse lourdement sur la situation actuelle : elle a permis à la Ville de Paris d'imposer un projet non partagé sur la base d'un consensus minimum** lors du Conseil de Paris de mars 2013.

La Ville de Paris et le Rectorat ont décidé de mettre en place l'ARE dès septembre 2013, avec le schéma organisationnel que l'on connaît (école le mercredi matin, ateliers périscolaires les mardis et vendredis à partir de 15h), et avec des avancées sensibles pour la filière animation, qui prenait en charge les services périscolaires : les directeurs de Centre de loisirs, rebaptisés REV (Responsables Educatifs Ville), étaient tous reclassés en catégorie B ; une augmentation importante du nombre de permanents était annoncée ; des moyens très importants étaient prévus, avec la participation massive du secteur associatif.

Cependant, la préparation de l'ARE s'est faite dans une atmosphère chaotique, que notre syndicat a dénoncée : impréparation flagrante, décisions contradictoires, indécisions sur des points essentiels, retards des arbitrages nécessaires. De toute évidence, l'administration n'avait pas mesuré l'ampleur du chantier à entreprendre, et elle n'a pas su mettre en place en amont les outils et les moyens adéquats qui nous auraient permis d'aborder la rentrée de manière efficace et sereine. Cette situation a provoqué avant même le mois

de septembre, dans toute la période de préparation, un état de stress important chez les personnels municipaux, et en particulier les REV, placés en première ligne.

Les premières semaines de l'ARE, en septembre et octobre, ont été vécues comme *une épreuve* par les personnels d'animation. **Si**, vu de l'extérieur et malgré des attaques très partisanes, **la rentrée scolaire n'a pas été l'apocalypse prévue par certains, le pire a été évité grâce à l'engagement et au courage des personnels de la Ville, qui n'ont pas mesuré leur temps et leurs efforts pour mettre en place l'ARE avec les moyens qu'on leur donnait. Dès le mois de septembre, notre syndicat réclamait et obtenait des mesures d'urgence (notamment la nomination de Directeurs de Point d'Accueil [DPA] dans *tous* les groupes scolaires, pour assister les REV dont la charge de travail avait été mal mesurée, voire complètement sous-estimée). D'autres mesures (revalorisations salariales, personnels supplémentaires…) étaient consenties par la Ville, suite à l'action des personnels (grève du 12 novembre 2013).**

Une des leçons que l'administration doit retenir de tous ces cafouillages, c'est qu'**il est impératif de raccourcir les processus de décision pour qu'ils correspondent au mieux avec les besoins du terrain**. Au sein même de la DASCO, les décisions (visant par exemple les aspects réglementaires et la répartition des moyens) doivent pouvoir intervenir plus rapidement, en évitant les navettes d'une sous-direction à une autre. Il n'est pas possible d'envisager sereinement l'avenir si ce type de problème perdure.

Où en sommes-nous aujourd'hui ? La situation est-elle *stabilisée* ou est-elle en voie de l'être ? Avons-nous atteint le rythme de croisière que nous appelions de nos vœux, et qui nous permettrait de travailler dans de bonnes conditions ? L'avenir de l'ARE est-il assuré ? Malgré certains aspects positifs que nous ne nierons pas, *rien n'est moins sûr*, et beaucoup de chemin reste à faire.

L'ARE ET LES ENFANTS

Cette réforme a été conçue, dans l'esprit de ses initiateurs, pour le bien des enfants, pour une meilleure réussite scolaire, en particulier pour les enfants les moins favorisés. Il s'agissait, pour ce qui concerne les écoles, de mettre fin à la semaine de quatre jours, jugée *unanimement* néfaste parce qu'elle ne respectait pas les rythmes de l'enfant. L'étalement du temps scolaire sur quatre jours et demi devait *alléger* la journée de l'enfant. Sur ce dernier point, et pour ce qui concerne la grande majorité des écoliers parisiens, le temps passé à l'école a plutôt augmenté : les enfants participent à la fois à la demi-journée d'école du mercredi et aux ateliers périscolaires du mardi et du vendredi. **Pour la majorité d'entre eux, c'est *une demi-journée de plus à l'école*, même si les temps scolaires et périscolaires sont positionnés différemment que par le passé.**

Des enseignants, des parents, certains animateurs insistent *depuis le mois de septembre* sur la fatigue des enfants. Des spécialistes relativisent cet aspect des choses : *la fatigue des enfants à l'école est un sujet qui existait bien avant la mise en place de l'ARE*, et toute nouvelle organisation nécessite un temps d'adaptation qui peut être plus ou moins long. En outre, il est difficile de mesurer objectivement cette fatigue, et surtout d'en connaître les causes réelles. Le fait d'aller à l'école *une demi-journée de plus* par rapport à l'ancien système (tout en restant à l'école pour la plupart des enfants durant les ateliers ARE) peut être une cause de fatigue supplémentaire, surtout en maternelle. La journée de mercredi de Centre de loisirs était une *bouffée d'oxygène* dans la semaine scolaire, pour les enfants qui fréquentaient les Centres comme pour ceux qui passaient cette journée en famille ou en pratiquant d'autres activités ludiques. **L'argument de la fatigue des enfants**, que certains emploient pour critiquer la réforme, **doit donc être manié avec beaucoup de précaution. Il ne doit pas être utilisé**, à notre avis, **comme un argument polémique, mais comme une donnée qui, *une fois vérifiée sur la durée et dans les différentes tranches d'âge*, pourrait conduire éventuellement à des adaptations du dispositif actuel.**

Nous ne nous attarderons pas sur le problème de l'arythmie des temps de l'école : selon certains, terminer l'école un jour à 16h30, le lendemain à 15h30 et le jour suivant à 11h30, poserait chez de nombreux enfants un problème de repères. Non seulement les enfants seraient *fatigués*, mais ils seraient *perdus*. Si certains enfants des petites sections de maternelle ont effectivement en début d'année eu du mal à se repérer avec les nouveaux rythmes, les enfants d'élémentaire et des grandes sections de maternelle se sont rapidement adaptés et ne sont plus, dans leur majorité, désorientés par les nouveaux horaires. En disant cela, **nous ne défendons pas l'arythmie des horaires, mais nous ne sommes pas surs que cette arythmie soit *un problème* pour les enfants, après les temps d'adaptation**.

La multiplicité des intervenants serait également un facteur perturbant pour les enfants. Les intervenants de l'ARE (à l'exception des associations) interviennent le plus souvent sur les temps de l'interclasse et du soir et **le nombre des intervenants ne nous paraît pas constituer en soi un facteur de désorientation, notamment pour les enfants d'âge élémentaire. Mais le dispositif actuel a ses failles : l'absentéisme des intervenants (tant animateurs Ville qu'associations) est un facteur de déséquilibre, et pose le problème (récurrent depuis des années) de la fidélisation des équipes**. Le nombre important de *remplaçants* intervenant dans les écoles peut être effectivement une source de désorientation pour certains enfants, et un signe inquiétant pour la bonne tenue des projets mis en place. D'autre part, **en ce qui concerne les petites sections de maternelle, l'accent doit être mis sur la continuité de la journée et la nécessité de ne pas interrompre la sieste, et sur le fait qu'il est préférable que ce soit les mêmes intervenants, ASEM ou animateurs, qui les prennent en charge sur le temps de l'ARE.**

Les REV et les équipes d'animation ont fait un travail remarquable durant ces derniers mois pour la mise en place difficile de l'ARE : ils se sont investis sur des projets, ont travaillé sur des schémas d'organisation adaptés aux particularités des écoles, ils ont fédéré leurs équipes pour que le dispositif fonctionne au mieux *pour les enfants*. Ils n'étaient pas entièrement maîtres de l'offre proposée en termes d'ateliers, notamment en ce qui concernait les associations. Ici et là, on a pu constater une relative pauvreté en offres d'ateliers, ou plus globalement des déséquilibres ou des incohérences dans les propositions d'ateliers. Le dispositif mis en place en maternelle a pâti dans certaines écoles du manque de formation des personnels impliqués et de l'apport minimal en termes d'associations. Il y a encore des progrès à faire dans ces domaines, mais l'amélioration de la qualité des ateliers est un travail dans la durée, qui dépend en grande partie de la stabilité des équipes et de la formation des animateurs. **La majorité des retours que nous avons souligne la richesse et la diversité des ateliers proposés, notamment en élémentaire (mais pas seulement), et une satisfaction sensible des enfants**. En maternelle, la nécessité même de l'ARE (quel que soit son schéma) semble problématique, et l'intérêt pour les enfants est largement à démontrer. Le fait qu'un enfant de maternelle, et a fortiori les enfants de la petite section, doive suivre 24 heures d'école par semaine, comme un enfant de CM2, est contestable (et contesté par tous les spécialistes). Les temps de l'école en maternelle sont donc à repenser *du point de vue de l'enfant*, et nous sommes encore loin de solutions satisfaisantes. Ceci étant dit, **une différentiation trop prononcé entre maternelle et élémentaire dans le domaine des moments de prise en charge des enfants en temps périscolaire générerait des problèmes complexes en matière d'organisation du travail des animateurs et mettrait fin à la polyvalence des affectations bien utile compte tenu des souplesses de gestion qu'elle procure au vu de l'étendue du secteur périscolaire à Paris**.

Encore une fois, ce que nous mettons ici en valeur, ce n'est pas tant la validité du dispositif actuel (qui peut être contestée), mais le fait que les agents de la Ville ont su construire et faire vivre une organisation *pour les enfants* qui offrait dans ses préparatifs et ses prémices tous les aspects d'un château de cartes qui pouvait s'effondrer à tout moment. Nous avons déjà dit que le dispositif choisi par la Ville nous paraissait trop lourd à gérer (nous reviendrons là-dessus plus loin) et que nous n'avons pas, en tant que syndicat, *approuvé* ce dispositif. **Nous sommes ouverts à toute proposition qui prendrait en compte les intérêts des enfants et de l'animation, ainsi que ceux des autres acteurs de la vie éducative**. Des options défendues par certains nous paraissent d'ores et déjà à rejeter : ainsi celle qui consisterait à faire terminer l'école tous les jours à 15h45 (sauf le mercredi). Dans cette hypothèse, il serait encore plus difficile que maintenant de recruter des animateurs sur des temps si courts et la durée du périscolaire ainsi réduite (45 minutes) permet difficilement une offre de qualité. Dans ce cadre, prolonger la durée du périscolaire jusqu'à 17h, comme le proposent certains, augmenterait sensiblement le temps que la majorité des enfants passe à l'école, ce qui n'est pas une bonne chose (et qui par ailleurs est contraire à l'esprit de la réforme). En revanche, les « assouplissements » possibles du décret décidés par le ministre de l'Education Nationale présentent des perspectives intéressantes. *Le regroupement des ateliers ARE sur un après-midi pourrait permettre une gestion plus souple et moins lourde du dispositif et une articulation plus pertinente des temps scolaires et péri-éducatifs.* Même si la Ville n'a pas l'intention de modifier le dispositif ARE en 2014-2015, l'UNSA ANIMATION a lancé le débat sur ce sujet auprès des REV, des animateurs et des Circonscriptions, mais également en direction des enseignants et des parents d'élèves. Mais **nous rappelons que le schéma que nous avons toujours défendu est celui de la préservation de la journée entière du mercredi en centre de loisirs ce qui implique l'école le samedi matin.**

L'évaluation globale de l'apport de l'ARE est pour l'heure difficile à faire de façon objective, parce que le dispositif doit être évalué dans la durée, et qu'il est encore dans une phase de rodage. **En tout état de cause, l'adéquation entre le projet et les moyens nécessaires doit être mieux réalisé pour une meilleure efficacité.** Nous nous étonnons que dès le moins d'octobre, après un mois de fonctionnement seulement, certains syndicats et des directeurs d'école concluaient déjà à l'inefficacité totale, voire à la nocivité, de la réforme : c'était faire preuve de bien peu de rigueur.

LES ASSISES DU DISPOSITIF DANS L'ECOLE

L'ARE a opéré une profonde modification des rapports entre le scolaire et le périscolaire au sein de l'école, avec des conséquences sur les relations entre les différents partenaires. La gestion des ateliers ARE a été confié intégralement aux directeurs de Centre de loisirs, devenus REV. En ce qui concerne la gestion des autres temps périscolaires – interclasse et étude/goûter, le directeur reste en charge de « l'organisation et de la gestion administrative » des temps périscolaires (inscriptions des enfants à la cantine, organisation du mode de passage des classes à la cantine, répartition des élèves à l'étude « en concertation avec le REV »…) et garde en propre la gestion des ateliers bleus (y compris le suivi de la présence des animateurs des ateliers bleus). Le REV gère l'organisation pratique des temps périscolaires, il est le responsable pédagogique de ces temps, il gère l'équipe d'animation intervenant sur ces temps. **C'est un changement profond, qui n'est pas encore complètement intégré ou accepté par tous les acteurs éducatifs « Education Nationale ».**

Dans cette affaire, la Ville a tardé avant d'avoir un positionnement clair, si tant est qu'elle l'ait actuellement. Pirouettes, volte-face, retard des arbitrages ont émaillé la préparation et la mise en place de l'ARE, provoquant l'exaspération des REV, dont le contenu des missions étaient dès le départ complètement imprécis dans un certain nombre de domaines. Les « missions » supplémentaires et la charge de travail sont venues s'accumuler au fur et à mesure. Nous pouvons comprendre que, face aux grèves des instituteurs et à l'offensive des directeurs d'école, la Ville se soit donné le temps de trouver des compromis avec les enseignants, mais ***le manque de communication avec ses propres personnels*** **a été durant cette période une faute lourde de l'administration**. L'attestation de prise en charge des missions périscolaires pour les directeurs d'école, qui définit le rôle des directeurs durant ces temps, date du 28 juin 2013, et la fiche de poste des REV a été rendue publique en mars 2014. C'est tout dire ! Notons que les directeurs d'école, dont la plus grande partie des missions qu'ils assuraient précédemment est transféré aux REV, ont conservé l'intégralité de leurs primes. **Ces longs mois d'incertitude, de flottements, ce manque de précisions et de textes clairs concernant les missions respectives des REV et des directeurs d'école, ont été la source d'un climat de défiance, voire d'exaspération, des personnels de la Ville vis-à-vis de l'administration.**

Parallèlement à ce transfert de responsabilités, un autre changement majeur est intervenu : le partage des salles de classe, qui n'a pas été, et n'est toujours pas dans de nombreux cas, accepté par les enseignants. La configuration des écoles parisienne a imposé ce fait, et l'ARE n'aurait pas pu fonctionner sans l'utilisation des salles de classe. Si cela s'est bien passé dans de nombreux cas, l'utilisation des classes a été et est toujours source de conflits entre animateurs et enseignants.

Pour convaincre les parents d'élèves du bien-fondé de la réforme, la Ville de Paris a entrepris une campagne de communication tous azimuts, d'autant plus que les élections municipales étaient proches. **Tout ce qui a été dit ou promis ne s'est pas réalisé, loin de là.** Dans cet exercice, les REV ont été largement sollicités et ont été envoyés en première ligne pour expliquer et pour s'expliquer. Nous avons parlé de *dérive clientéliste*, et nous maintenons le terme. **Nous sommes passés rapidement, dans de très nombreux cas, de l'explication et de la communication nécessaires à *l'obligation de se justifier sur tout*.** Le moindre bobo dans une cour d'école, le plus petit conflit avec un enfant, la moindre suspicion vis-à-vis d'un animateur ou un enfant peu satisfait de son affectation d'atelier sont devenus des *faits majeurs* faisant l'objet de lettres ou de messages à la Mairie ou à la CAS, voire de campagnes de dénigrement. Les REV ont dû, et doivent toujours, dépenser une grande partie de leur temps et de leur énergie à se défendre, ou à défendre

leur équipe. **La Ville, dans sa peur de rater la bataille de la communication avant les municipales, *a accordé une attention démesurée au moindre incident,* et a répondu avec empressement aux sollicitations des parents ou des directeurs d'école, le plus souvent au détriment de son propre personnel.**

Nous ne reviendrons pas sur le climat détestable entre « partenaires » qui a régné dans de nombreuses écoles à la rentrée scolaire, et sur le fait que ce sont les REV et les équipes d'animation qui ont payé les pots cassés de ces conflits, et qui se sont épuisés à la tâche. Qu'en est-il actuellement, après plusieurs mois de fonctionnement ?

Dans certaines écoles, les rapports entre les membres de l'équipe éducative se sont apaisés, et une collaboration s'est instaurée. Dans d'autres, il s'agit encore d'une « paix armée », ou de la perpétuation à toutes occasions de conflits. Mais, même dans les écoles où « tout va bien », le dispositif est fragile et un rien peut tout remettre en question. De nombreux REV, de nombreux animateurs vivent dans l'angoisse de *l'incident,* qui remettrait tout en cause. La tentation de l'ingérence existe toujours chez les directeurs d'école, même les plus conciliants, et aucun REV, aucun DPA, aucun animateur n'est à l'abri de réflexions, parfois désobligeantes, sur l'organisation des services périscolaires ou sur tel ou tel fait s'étant déroulé lors de ces services ou lors de l'ARE. Ces situations doivent cesser : là où les blocages sont importants, la Ville et l'Académie doivent se décider à intervenir de façon efficace.

Il faut aussi impérativement marquer *les limites de l'intervention des parents* et signifier très clairement à nos « partenaires » que le temps de l'ingérence et des réflexions doit cesser, et que l'on doit aller vers une collaboration de nature différente, constructive et partenariale (qui existe déjà dans certaines écoles).

Les situations de blocages et l'ingérence permanente ne sauraient perdurer sans mettre en cause le fonctionnement même de l'ARE, et sans provoquer chez les REV, les DPA et les animateurs démotivation, découragement et exaspération, d'autant plus que ces situations, ce « quotidien » difficile à vivre, ne sont qu'un aspect de la difficulté à exercer nos missions dans de bonnes conditions.

A terme, il faut passer de cette confrontation déclarée ou latente à une collaboration fructueuse, au travail en commun dans le respect des champs d'intervention de chacun, à des projets communs au sein de l'école. Cette coopération entre animateurs et enseignants est indispensable si nous voulons installer la réforme dans la durée. Cela existe déjà dans certains endroits : cela est donc possible. Mais le chemin est encore long.

Pour renforcer les assises de l'ARE dans les écoles, la ville doit prendre résolument la défense de ses personnels :

➔ en renforçant et en soutenant la position des REV et des DPA dans les écoles ;

➔ en fixant les limites de l'intervention des parents d'élevés et en donnant un cadre aux relations avec les parents ;

➔ en mettant fin aux « foyers d'obstruction » dans l'éducation nationale qui mettent en cause de manière virulente l'ARE et le travail des équipes d'animation ;

➔ en intervenant systématiquement pour que nos personnels soient respectés dans leurs fonctions, que ce soit de la part des parents ou des enseignants ;

➔ en faisant en sorte que tous les agents du service public dans l'école respectent leur obligation de réserve ;

➔ en demandant plus fermement aux directeurs d'école de respecter a la lettre les missions qui leur incombent (définies par « l'attestation de prise en charge des missions périscolaires »), qui donnent lieu à des primes versées par la ville.

➔ en faisant respecter le protocole d'occupation des locaux dans toutes les écoles.

Un autre aspect de la réforme, qu'il ne faut pas négliger est l'impact que toutes ces mesures ont eu sur l'interclasse et l'étude/goûter, gérés depuis septembre par les REV et les DPA. En règle générale, nous pouvons dire que ces services périscolaires se sont améliorés, grâce à une gestion « directe » et par la présence sur le terrain d'agents de la Ville faisant fonctionner ces services. Les remplacements sont mieux assurés, les problèmes et les disfonctionnements sont réglés rapidement. Une gestion « active » a remplacé une gestion « passive » des services d'interclasses et du soir. Cependant, le problème chronique de l'interclasse, existant depuis des années, demeure : un absentéisme trop important gêne le bon déroulement des services. Cet absentéisme est aussi sensible sur le temps de l'ARE. Les causes en sont diverses : maladie, formations, RTT, personnel précaire et peu stable… La Ville a déjà répondu à l'une de nos demandes en mettant en place des postes « brigades » pour l'ARE : ces postes sont actuellement en nombre insuffisant. Placés sur des écoles à forts effectifs, ils pallient en règle générale aux absences sur leur lieu même d'affectation.

Des mesures concrètes sont nécessaires, si l'on veut améliorer le dispositif :

➔ renforcement des cellules de remplacement des circonscriptions (ou création de cellules là où elles n'existent pas) ;

➔ augmentation du nombre de « brigades » ARE ;

➔ création d'un volant d'animateurs « brigade » pour l'interclasse ;

➔ règles identiques en ce qui concerne les prises de congés pour tous les personnels intervenant sur le temps de l'ARE.

Les temps périscolaires vont tous recevoir à terme l'agrément de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS). C'est déjà fait pour les écoles « politique de la ville » pour les interclasses et pour toutes les maternelles. Cela est en train de se faire sur les temps de l'ARE. Progressivement, les « nouvelles » normes d'encadrement périscolaires devraient être étendues à toutes les écoles. Pour la Ville de Paris, ces normes constituent un « progrès ». Pour les villes où les anciennes normes périscolaires étaient appliquées (1 pour 10 en maternelle et 1 pour 14 en élémentaire), il s'agit d'une régression. Il s'agit bien évidemment pour l'Etat et les communes de limiter le coût financier de la réforme, *au détriment de l'encadrement des enfants*. **Les normes actuelles (1 pour 18 en élémentaire et 1 pour 14 en maternelle) sont trop lourdes, et il est souvent difficile d'animer un atelier avec de pareils taux d'encadrement.** Nous nous en tirons actuellement parce que, dans bien des cas, le nombre de postes allouées à l'ARE cette année nous permet de faire fonctionner des ateliers avec un taux d'encadrement plus favorable que le taux officiel. Est-ce que ce sera encore le cas l'année prochaine ? Rien n'est moins sûr, et dans ce cas nous allons vers des difficultés nouvelles. Car actuellement, là où ça marche le mieux, ce sont les écoles où un volume d'encadrants supérieur aux normes permet un meilleur déroulement des ateliers et permet également de pallier à toute absence intempestive d'animateurs.

Par ailleurs, **le système d'attributions des postes PPS doit être amélioré, si nous voulons accueillir dans de bonnes conditions les enfants porteurs de handicap**. Un poste PPS doit être alloué pour un enfant sur le temps de l'ARE. Il faut également prendre en compte le cas des enfants qui, sans être handicapés, ont des problèmes de « comportement » (ou de violence), ce qui perturbe sérieusement les ateliers. Un encadrement adapté doit pouvoir être proposé.

Dans les écoles dites « sensibles », ZEP ou ZUS, il faut absolument augmenter les taux d'encadrement périscolaires. Nous l'avons demandé dans les revendications qui ont motivé la grève du 12 novembre 2013. Si l'on veut que la réforme ait des effets positifs sur le public pour lequel elle a été en partie conçue, il faut impérativement que les ateliers se déroulent de façon satisfaisante dans les zones « sensibles », et l'une des clés de la bonne tenue des ateliers, c'est un *encadrement adapté*. La carte

des ZEP doit être refaite, et la Ville a promis d'engager une réflexion sur l'encadrement des enfants dans ces zones, mais **il faut prendre des mesures fortes dès à présent.**

En matière d'encadrement, il est nécessaire :

➔ de maintenir pour l'année prochaine le volume de postes utilisés cette année pour l'ARE (en étant « large » pour les dotations de postes) ;

➔ d'appliquer immédiatement aux écoles ZEP le taux d'encadrement 1 pour 10 en maternelle et 1 pour 14 en élémentaire sur le temps de l'ARE ;

➔ d'améliorer le système de dotations des postes PPS, notamment sur le temps de l'ARE : 1 poste PPS pour 1 enfant.

➔ d'améliorer la dotation en poste PPS pour les écoles comportant des CLasses Intégration Scolaire(CLIS) permettant un véritable choix des ateliers par les enfants.

Une des conséquences de l'ARE a été *de déplacer l'épicentre du travail de l'animation du Centre de loisirs vers le périscolaire*, et plus particulièrement vers les ateliers ARE. Le Centre de loisirs est devenu le parent pauvre de la réforme. **Ce qui était auparavant le cœur de notre métier n'en est plus que l'ombre.** Or, si les Centres de loisirs du mercredi après-midi accueillent au final moins d'enfants que prévu, il n'en reste pas moins que des milliers de petits Parisiens continuent à les fréquenter, comme ils continuent à fréquenter les Centres de loisirs durant les petites et les grandes vacances. C'est l'un des paradoxes de la situation : *ce qui fonctionnait le mieux semble à présent délaissé*. Il convient, de notre point de vue, d'accorder la même importance à tous nos temps d'intervention, notamment en termes de moyens humains et matériels, en investissements et en projets. Il faut donc rétablir la balance dans les mois qui viennent, et sans doute relativiser notre intervention proprement ARE : il ne s'agit après tout que de trois heures sur un temps périscolaire hebdomadaire global de 26 heures. Au regard des mois écoulés et des difficultés rencontrées, nous avons tous du mal à nous rappeler cette évidence !

Cependant, pour garder le Centre de Loisirs au cœur de nos préoccupations, il convient de limiter une tendance qui existe depuis des années dans certains arrondissements, et qui tend à se généraliser : celle qui consiste à restreindre le nombre de points d'accueil ouverts durant les vacances scolaires, souvent sous la pression de Caisses des Ecoles qui réduisent le nombre des points de restauration, pour des raisons budgétaires. **On ne peut pas dans un même mouvement prétendre proposer un *périscolaire de qualité* sur les temps de l'ARE et organiser un accueil au rabais pour les enfants des Centres de loisirs, que ce soit durant les petites vacances ou durant les Centres de loisirs d'été.**

Toujours en ce qui concerne les Centres de loisirs, il faut que les personnels soient rémunérés selon le temps de travail effectué : actuellement les animateurs vacataires des Centres maternels sont payés au même tarif que leurs collègues des Centres élémentaires, alors qu'ils travaillent une demi-heure de plus. Il faut également refaire rapidement le règlement de service des Centre de loisirs, qui est obsolète, pour déterminer les nouvelles normes de fonctionnement au regard des nouveaux horaires, notamment pour ce qui concerne les pauses.

Pour les Centres de loisirs :

➔ limitation de la politique de regroupements des Centres et des points de restauration durant les vacances ;

➔ paiement pour les animateurs vacataires des centres maternels des heures de travail effectuées ;

➔ élaboration du nouveau règlement de service des Centres de loisirs ;

➔ gratuité des repas en Centre de loisirs durant les petites vacances scolaires pour les animateurs (comme c'est le cas durant les semaines « scolaires » et pendant les vacances d'été). Un engagement de la Mairie d'aligner les prix des repas des animateurs à Paris sur le tarif unique (2 à 4,5€ actuellement selon les arrondissements) a été pris il y a trois ans et n'a toujours pas été tenu.

Un élément crucial doit être souligné en ce qui concerne les écoles maternelles. Au-delà du problème du ménage et de la propreté des écoles, qui est depuis la rentrée 2013 un véritable point noir, non encore entièrement résolu, il y a celui de *l'hygiène des enfants*. Jusqu'en juin 2013, l'hygiène des enfants et l'aide à la vie quotidienne en maternelle était prise en charge par les ASEM sur les temps de Centre de loisirs (vacances scolaires comprises) et du goûter – l'interclasse posant un problème particulier. Depuis lors, la DASCO – et plus particulièrement la sous-direction des Ecoles, pilote de toutes ces initiatives *irresponsables* – a donc décidé de détruire un dispositif qui fonctionnait depuis des années, *sans imaginer aucun dispositif de substitution*. Du coup, et notre syndicat (de concert avec nos collègues de l'UNSA ASEM-ATE-Gardien/nes) l'a indiqué fortement depuis des mois, *l'accueil des enfants en école maternelle sur ces temps s'est dégradé*. L'une des revendications qui a motivé la grève massive du 12 novembre 2013 était qu'un agent spécialisé soit détaché sur les temps périscolaires et extra-scolaires pour s'occuper de l'hygiène des petits et l'aide à la vie quotidienne. La Ville de Paris a *partiellement* répondu à notre revendication, en mettant en place progressivement dans toutes les écoles maternelles et les écoles polyvalentes des agents de renfort (AREM) : mais ceux-ci n'interviennent que sur les temps de l'ARE, du goûter et du mercredi après-midi. Comment peut-on répondre à notre demande (en reconnaissant de ce fait sa légitimité) sur certains temps périscolaires et extra-scolaires*, et ne pas la prendre en compte sur le temps de l'interclasse et sur celui des petites et des grandes vacances* ? Les animateurs des écoles maternelles, qui ont vu à tous les niveaux leur travail se transformer et leur charge de travail augmenter, ne comprennent pas les raisons de cette différence de traitement entre les différents temps. Si la sous-direction des Ecoles a cru bon de retirer des obligations de service des ASEM l'hygiène des enfants (et d'ailleurs toute intervention auprès des enfants durant l'interclasse, les petites et les grandes vacances), il est pour nous hors de question de *rajouter* cette obligation au travail des animateurs. En ce qui concerne l'animation, la coupe est déjà pleine ! En ce qui concerne les ASEM, il est paradoxal qu'elle n'assume plus leur plein rôle d'ASEM pendant les vacances pour être cantonnées à un rôle d'agent de ménage!

La revendication comprise dans les demandes de la grève du 12 novembre 2013 est donc pour nous toujours d'actualité :

➔ détachement d'un agent spécialisé dans les écoles maternelles en charge de l'hygiène des enfants durant l'interclasse, les petites et les grandes vacances.

En outre, il nous semble évident, et notre syndicat l'a déjà dit à l'administration, que les AREM doivent être placés sous la responsabilité fonctionnelle des REV.

L'IMPACT DE L'ARE SUR LES METIERS DE L'ANIMATION

L'impact de l'ARE sur les métiers de l'animation a été considérable. Les animateurs sont passés de la surveillance d'interclasse et de l'animation d'équipe du mercredi à des animations d'ateliers structurés, impliquant un savoir-faire particulier, et une gestion de groupe différente que par le passé. Les directeurs de Centre de loisirs, en se transformant en REV, ont vu leurs responsabilités augmenter, et leur charge de travail avec. De nouvelles fonctions ont vu le jour (DPA, RPA ou animateurs déchargés sur temps de l'ARE). Les ASEM sont devenues animatrices sur le temps de l'ARE.

Nous savons tous, et la Ville le reconnaît, que la mise en place de l'ARE a été *une épreuve pour les personnels*. Dans ces conditions, la catégorie B pour les REV et les améliorations salariales consenties aux personnels ne sont pas des « cadeaux », et le prix à payer a été, et est encore, énorme. La stabilisation que nous appelions nous-même de nos vœux, n'est toujours pas au rendez-vous, et **les personnels vivent dans un état de sur-régime qui ne peut pas durer**. L'administration doit entendre que les personnels d'animation, et en particulier les REV et les DPA, sont, après huit mois de fonctionnement, dans un état d'épuisement et d'anxiété considérables, qui a généré parfois des tensions importantes au sein des équipes. La tension n'est pas retombée, malgré le fait que le dispositif lui-même fonctionne. Nous ne pouvons pas continuer à travailler dans cet état de sur-régime, où la charge de travail est énorme, où les sollicitations sont multiples, où un problème chasse l'autre en permanence : il faut immédiatement trouver des solutions pour que les personnels puissent travailler *normalement*.

Quelles seraient les conditions indispensables d'une bonne réalisation et d'une stabilisation du dispositif ? Nous en voyons plusieurs :

➔ **une bonne coopération animation/Education Nationale ;**

➔ **un soutien et une critique constructive des parents ;**

➔ **le soutien et l'aide effective de la DASCO et des CAS ;**

➔ **des équipes stables et formées ;**

➔ **un bon équilibre animateurs Ville/associations ;**

➔ **un nombre d'enfants « raisonnable » à gérer par le REV ;**

➔ **une juste rétribution et un statut des personnels à hauteur de l'investissement consenti.**

Les REV au bord de la rupture

La Ville de Paris a dès le début fait une erreur d'appréciation sur l'ampleur du chantier à engager. Positionner **un agent pour gérer l'organisation**, les équipes, la pédagogie, le relationnel avec les enseignants, les parents, les autres intervenants, les mairies d'arrondissement, pour assurer l'intendance, pour s'occuper de l'administratif tout en menant un projet éducatif, **et cela le plus souvent sur deux ou trois écoles**, était de toute évidence une charge trop lourde. Quel autre agent de catégorie B de la Ville a de telles responsabilités et une telle charge de travail, qui lui tombent brusquement sur les épaules ? A tout cela, à toute la charge de travail normale, il faut ajouter la gestion *quotidienne* des impondérables, la gestion *quotidienne* des remplacements. Il faut ajouter le climat dans lequel s'est installée la réforme, dont nous avons parlé, et les relations difficiles et conflictuelles avec les partenaires. Il faut ajouter des conditions de

travail, dans de nombreux cas, désastreuses : de nombreux REV n'ont toujours pas de bureau et un matériel décent pour travailler. Il faut ajouter toutes les tergiversations de la Ville et le manque de communication de notre administration, et souvent son manque de soutien. Entre les commandes, Eudonet, le choix et l'évaluation des associations, la constitution des groupes, les formations, et toutes ses autres taches, le REV est en permanence sollicité. Il ne travaille pas dans la sérénité : il travaille dans l'urgence et dans le stress. De nombreux REV ont perdu leur motivation et surtout leur goût pour ce travail : la surabondance de l'administratif par rapport au pédagogique commence à dégoûter de nombreux agents.

Bien sûr, et heureusement, la Ville a mis en place des DPA (directeurs de point d'accueil). Rappelons quand même que c'était pour nous, en septembre 2013, une condition sine qua non pour que le processus continue. Il a fallu que notre syndicat mette la pression sur la Ville pour obtenir dès le mois d'octobre des DPA partout. Malgré cela, la pression demeure, et la plupart des REV sont très mécontents de la situation.

Le point central, nous l'indiquions, **est de s'attaquer au sur-régime actuel**. **La seule solution, c'est clairement de diminuer et de mieux répartir la charge de travail.** Et pour cela, il faut clairement dire, au terme de plusieurs mois de fonctionnement, qu'**il n'est pas possible de travailler correctement et dans la sérénité en gérant plusieurs écoles**. Si l'on veut que le REV puisse en même temps travailler sur des projets, sur la qualité, avoir une véritable action éducative, et aussi avoir le temps de traiter les dossiers administratifs et de gérer la communication avec les partenaires, **il faut impérativement que le REV n'ait qu'une école à gérer**.

D'autres conditions sont nécessaires : **il faut redéfinir et simplifier les procédures administratives**. Il faut revoir les schémas de communication RH/AE/terrain. Il faut pouvoir travailler sur des outils performants, qui nous permettent de gagner du temps. Il faut revoir la politique de communication basée sur la diffusion des « flyers » édités par la DASCO, lourde et coûteuse. Il faut adapter les moyens aux particularités locales. On pourrait presque dire que tout reste à faire !

Des mesures rapides sont nécessaires :

➔ **redéfinir et simplifier les procédures administratives ;**

➔ **redéfinir les schémas de communication DASCO/AE/RH/terrain ;**

➔ **disposer d'outils simples et fonctionnels ;**

➔ **redéfinir l'articulation des fonctions et des missions entre les CAS et les REV, entre les RAE Adjoints et les REV ;**

➔ **résoudre rapidement *pour tous* la question des conditions matérielles de travail (bureau, outils…) ;**

➔ **un REV par école.**

En résumé, il faut simplifier, continuer à alléger la charge de travail pour la rendre assumable dans la durée, supprimer toutes les procédures superflues (que l'on arrête une bonne fois pour toutes ces pré-inscriptions inutiles ! que l'on arrête de remplir tous ces tableaux redondants ! que l'on arrête d'agir dans la précipitation et l'urgence ! que l'on cesse les pressions de tous ordres !), pour que le travail des REV reprenne *du sens*, et que les REV et les DPA puissent consacrer la majorité de leur temps de travail à ce qui les intéresse et ce pour quoi ils ont choisi ce métier : l'action éducative vers les enfants et le pilotage de projets.

Pour redonner confiance et motivation, il faut quelques mesures concrètes :

➔ **plus de souplesse dans le cadrage des congés, ou des possibilités dérogatoires clairement spécifiées ;**

➔ **mise à niveau du régime indemnitaire des REV sur celui des RAE Adjoints des Circonscriptions, y compris pour les grades supérieurs.**

➔ **respect du droit à la mobilité pour les REV et les DPA.**

Ces deux mesures ont déjà été formulées depuis longtemps par l'UNSA ANIMATION dans ses discussions avec l'administration.

Si l'on veut évaluer la charge de travail des REV, il faut également prendre en compte deux éléments. D'abord, la gestion des remplacements. Les horaires de travail des REV sont à présent clairement définis. Tout travail effectué à la demande de l'administration en dehors de ces bornes horaires doit obligatoirement être payé en heures supplémentaires. Cependant, les REV et les DPA effectuent des remplacements d'animateurs par téléphone tous les matins, avant 11h (heure à laquelle ils commencent à travailler). Il s'agit d'une *astreinte déguisée*, d'un temps de travail supplémentaire non décompté qui devrait avoir son prix. Cela justifie d'autant plus notre demande d'alignement indemnitaire sur les RAE Adjoints, *et* ***il faut*** *également* ***envisager une compensation pour astreinte téléphonique en dehors des heures légales de travail.*** Cela pose également le problème de l'articulation du travail des REV, des cellules et des RAE Adjoints en matière de remplacements.

Un deuxième élément, dont il va falloir tenir compte, est la surcharge supplémentaire de travail nécessaire pour faire fonctionner les écoles à très forts effectifs d'une part, et à travailler dans des zones difficiles (ZEP et ZUS). Tous les REV, tous les animateurs ne sont pas logés à la même enseigne de ce point de vue. Le dégroupage des écoles et la perspective d'un REV par école devrait atténuer ces contraintes, mais ne les supprimera pas. Pour le moment, et c'est une bonne chose, tous les REV, DPA et animateurs sont sur une même base salariale et indemnitaire. A partir de cet acquis, **il est** sans doute **nécessaire d'envisager une revalorisation indemnitaire spécifique pour les agents travaillant dans les écoles ZEP/ZUS ainsi que celles à très forts effectifs.**

Les DPA et la perspective d'un REV par école

L'administration, nous l'avons dit, a dès le départ mal apprécié la charge de travail que constituait la gestion de tous les services périscolaires, avec les exigences particulières de la réforme en ce qui concernaient les ateliers ARE, mais aussi avec la prise en compte de la nécessaire amélioration des autres services périscolaires. Au départ, elle avait posté des DPA dans les écoles « Politique de la Ville ». L'intervention déterminée de l'UNSA ANIMATION en septembre 2013 (avec menace de grève) a fait comprendre à l'administration qu'il était nécessaire de poster des DPA partout, et de renforcer l'ARE en déchargeant un RPA (ou un autre agent) sur les temps ARE dans les structures accueillant un grand nombre d'enfants. Si ce n'avait pas été le cas, le système aurait implosé. L'affaire a donc été menée, comme d'habitude, dans la précipitation, et dans l'attente interminable des *arbitrages* : des mois pour proposer un non-statut des DPA (avec une prime mensuelle de responsabilité de 108€) et une fiche de poste (en mars 2014).

Le DPA est donc actuellement un Adjoint d'Animation percevant une prime de responsabilité et ayant le même temps de travail qu'un autre Adjoint d'Animation. Il doit effectuer les mêmes tâches que le REV sur des journées de travail plus courtes (-3,5 heures le lundi et jeudi, -1,5 heures le mardi et vendredi, - 3/4 heure le mercredi) ou sur lesquelles il est inopérant puisqu'en charge d'enfants (journées de centre de loisirs). Si nous lisons la fiche de poste du DPA, nous nous apercevons qu'elle est quasiment similaire à la fiche de poste des REV, même si le DPA est placé *sous l'autorité du REV*. De deux choses l'une : ou le DPA exécute l'intégralité les taches décrites dans la fiche de poste, et dans ce cas il doit travailler sur son temps personnel (impossible de tout faire sur son temps de travail actuel) ; ou le DPA travaille selon son temps de travail officiel et réglementaire, et dans ce cas il ne peut pas exécuter toutes les taches décrites dans sa fiche de poste. C'est actuellement la dure réalité de la situation des DPA, et il est inutile de dire que l'immense majorité travaille selon la première option. Et cela ne peut pas durer longtemps ! **Pour que les DPA aient la possibilité d'effectuer leur travail (ou une partie!) sur leurs heures officielles de service, nous demandons à ce qu'ils soient déchargés d'enfants durant le Centre de loisirs du mercredi**.

Un autre aspect de la situation des DPA est qu'il est, aux yeux de la DDCS, le directeur en titre des services périscolaires de l'école où il est affecté. La DDCS, sur le site du DPA, ne « connaît » pas le REV, et considère

que la responsabilité des services incombe au DPA. Cela n'est pas sans conséquence. **La situation du DPA est donc réglementairement bâtarde, et cela plaide largement pour notre demande d'un REV par école, qui mettrait la réalité et la réglementation DDCS en accord.**

Un troisième aspect de la situation du DPA est le problème salarial et statutaire. Pour exercer une responsabilité qui ressemble trait pour trait aux missions du REV, le DPA reste un agent de catégorie C et perçoit une prime de 108€. Pour un Adjoint d'Animation qui n'exerçait auparavant aucune responsabilité, l'avancée salariale est appréciable (et en disant cela nous ne disons pas qu'elle correspond aux responsabilités exercées). Rappelons simplement que pour un RPA devenu DPA, le gain est de 59€, et que pour un RPA exerçant auparavant les fonctions d'animateur lecture, le gain n'est que de 27€.

Tous ces éléments nous conduisent à dire que, **pour notre syndicat*, la situation actuelle du DPA ne peut être qu'une situation transitoire.***

D'un côté, nous avons des REV dont nous avons dit que pour la plupart la charge de travail était trop lourde, et d'autre part des DPA dont la charge de travail ne peut pas être assurée dans le cadre qui leur est imparti. Ajoutons que, pour ce qui concerne les REV gérant deux ou trois grosses structures, il est impossible qu'ils aient une égale présence sur toutes les structures, et que de facto le DPA joue déjà en partie le rôle du REV. Nous avons souligné que dans ces conditions de sur-régime, il était impossible que le système continue de fonctionner. Notre revendication d'un REV par école n'est pas une revendication pour tenter de trouver de façon arbitraire une issue positive à la situation statutaire des DPA, mais une nécessité fonctionnelle si nous voulons asseoir l'ARE sur une base solide. Sinon, rien n'est assuré dans la durée.

D'ores et déjà, nous pouvons dire qu'il y a des situations d'extrême urgence où **il est nécessaire, selon nous, de dégrouper des GEV et de positionner de nouveaux REV *dès la rentrée 2014*.** Ces GEV, les Circonscriptions peuvent clairement les identifier, et nous pouvons en distinguer trois catégories : **les GEV à trois points d'accueil** ; **les GEV à deux écoles** accueillant un très grand nombre d'enfants ; **les GEV dont les points d'accueil sont géographiquement éloignés**. *Cela implique que des REV intérimaires soient positionnés dès septembre 2014 sur ces écoles, et que la Ville de Paris budgétise pour l'année 2014-2015 des nouvelles créations de poste en catégorie B.* Un concours ou un examen professionnel donnant accès à ces nouveaux postes ainsi qu'aux postes éventuellement libérés durant cette année devrait être, dans cette hypothèse, organisé durant la prochaine année scolaire.

Il s'agit là de régler tout de suite les situations d'urgence. A terme, il faut aller plus loin : **nous demandons à la Ville d'accepter la perspective d'un REV par école, et de prévoir un calendrier de mise en place de ce nouveau dispositif.** C'est à ce prix que nous installerons l'ARE dans la durée, et que nous redonnerons confiance aux personnels en leur proposant des conditions d'exercice de leurs missions plus sereines et plus viables.

Dès la rentrée 2014, il faut :

➔ **dégrouper les GEV présentant des difficultés particulières de gestion (effectifs d'enfants très élevés, 3 points d'accueil, points d'accueil éloignés) ;**

➔ **positionner sur ces structures des REV intérimaires jusqu'à la tenue d'un concours ;**

➔ **prévoir l'organisation d'un concours durant l'année scolaire, avec création des postes budgétaires de catégorie B correspondant ;**

➔ **négocier un calendrier de mise en poste de nouveaux REV dans la perspective d'un REV par école.**

Dans cette perspective, et pour la période intérimaire qui nous sépare de la réalisation de ces objectifs, **notre syndicat demande à la Ville d'ouvrir des discussions sur le régime statutaire et le temps de travail des DPA et des REV intérimaires.** La situation ne peut rester en l'état. **Nous pensons que les DPA d'aujourd'hui ont vocation à devenir REV, et qu'il faut leur proposer dès maintenant un régime**

statutaire amélioré, un temps de travail correspondant à l'exercice de leurs missions, et une formation « contrat formation – évolution statutaire » qui devrait leur permettre d'améliorer leurs compétences et de réussir le concours d'accès à la catégorie B.

Nous demandons :

➔ l'ouverture de négociations sur le régime statutaire et le temps de travail des DPA et des REV intérimaires ;

➔ dans ce cadre, nous proposons à titre transitoire le passage des DPA et des REV intérimaires en catégorie C+ ;

➔ une formation adaptée pour ces agents ;

➔ décharge des DPA durant les Centres de loisirs du mercredi.

A l'intérieur des perspectives que nous nous sommes fixées, plusieurs hypothèses de travail sont possibles, et les évolutions peuvent se combiner de plusieurs manières. Mais la Ville doit comprendre que la situation actuelle ne peut pas durer, et qu'il est de l'intérêt du service public parisien d'envisager rapidement les adaptations nécessaires visant asseoir l'ARE sur des bases solides. Nos propositions vont dans ce sens, comme elles vont dans le sens de l'intérêt des personnels.

Les RAE, les RAE Adjoints et le travail des Circonscriptions

Dans la perspective de la mise en place de l'ARE, la Ville a décidé la création d'un poste de *Chef de projet* par Circonscription. Sur les dix Circonscriptions, six RAE sont devenus Chefs de projet. La revendication d'accès à la catégorie A pour les RAE, que notre syndicat a soutenu, a donc été dans la foulée transformée par la Ville : ce sont les Chefs de projet, et non les RAE, qui ont eu la possibilité d'accéder à la catégorie A par le biais d'un *concours très réservé,* leur permettant d'intégrer le corps des Conseillers d'Education Physique et Sportive, rebaptisé pour l'occasion « Conseillers d'Education Physique, Sportive et de l'Animation ». Cette affaire présente un aspect positif et deux aspects plus contestables. L'animation a enfin un débouché en catégorie A, et c'est une bonne nouvelle, même si cet accès est pour le moment extrêmement limité. Cependant, nous restons dubitatifs quant au corps d'accueil que la Ville a choisi pour l'animation : de notre point de vue, si la création d'un corps nouveau n'était pas envisageable, d'autres options auraient pu être choisies. Enfin, le choix de créer des Chefs de projet et de les intégrer, *eux seuls*, en catégorie A, pose problème : **le fait que dans une Circonscription un seul adjoint au chef de service reste en catégorie B – celui qui dirige l'Action Educative – reste toujours une anomalie que la Ville n'a pas résolue.** On peut à juste titre se poser la question de l'utilité d'avoir créé des Chefs de projet, et si la solution la plus judicieuse n'aurait pas été d'intégrer les RAE en catégorie A, tout en créant à leur côté un poste d'Adjoint chargé des questions de l'ARE. Mais les faits sont là : il va s'agir de définir l'avenir des Chefs de projet, une fois que les questions de mise en place de l'ARE seront « dépassées » (mais nous n'y sommes pas encore !), et ***notre revendication d'accès à la catégorie A pour les RAE demeure donc pleine et entière***. Il serait en effet inconcevable que la porte du A se soit ouverte pour huit personnes, avant de se refermer définitivement !

Dans le chambardement actuel, le travail des Circonscriptions et des RAE Adjoints a parfois été remis en question. De toute façon, il est évident que les transformations actuelles et le passage en catégorie B des directeurs de Centre de loisirs ne peuvent qu'entraîner une redéfinition des missions de chacun, et en particulier de l'articulation de ces missions entre elles. L'ARE et ses effets ont créé chez les RAE adjoints un malaise certain, qui s'apparente à une véritable crise d'identité, relayée et amplifiée parfois par une insinuation qui peut venir aussi bien du sommet que du terrain : *mais à quoi servent les RAE Adjoints ?*

Nous pensons que pour que le bateau Animation vogue correctement, il est indispensable que tous les étages de l'édifice soient solides (et consolidés), et que tous les éléments s'emboitent harmonieusement pour former un tout opérationnel. De ce point de vue, le travail des RAE Adjoints *dans les Circonscriptions et en relation*

avec le terrain nous paraît indispensable. **Il faut donc travailler à une nouvelle fiche de poste des RAE Adjoints, qui redéfiniraient leurs missions en fonction des nouvelles réalités créées par l'ARE.** Certains dossiers, déjà traités par les RAE Adjoints, doivent continuer à être gérés globalement au niveau des Circonscriptions : formation, PAI/PPS, Coup de Pouce, gestion des postes, logistique, gestion des Centres de Ressources, pilotage des Cellules de remplacement, centralisation des demandes de stages BAFA. Les RAE Adjoints doivent également continuer à s'occuper de recrutement (tout particulièrement des *remplaçants*) et de formation. Un éclaircissement doit avoir lieu au sujet de certaines missions assurées dans certaines Circonscriptions, et pas dans d'autres (gestion des congés par exemple). Enfin, et c'est tout le travail autour de la prochaine fiche de poste qui doit préciser ces points, il faut définir précisément les missions *en relation avec le terrain*, et avec les REV en particulier : missions de relais, de transmissions des informations (descendantes et ascendantes), de lien, d'aide, de formation, de gestion de conflits, de centralisation des données, coordination des projets centraux, etc. Les évolutions éventuelles du travail des RAE adjoints (formation à Chronogestor…) doivent se faire en concertation avec les organisations syndicales et ne doivent pas être décidées d'en haut au coup par coup.

Dans un contexte caractérisé par une charge de travail importante au niveau du terrain, le travail des Circonscriptions doit être orienté vers une aide et un soutien accrus aux REV et une simplification des procédures administratives. *Le partage du travail doit être clairement établi, dans le respect des prérogatives de chacun, pour qu'une véritable collaboration puisse s'établir dans la confiance et la clarté.* Dans les méfiances qui ont pu s'établir ici et là, et au-delà des compétences particulières des uns et des autres, il faut dire que la part de responsabilité de la DASCO et de la Ville est importante : jamais le travail des RAE Adjoints n'a été valorisé par notre administration, qui à plusieurs reprise a laissé planer le soupçon sur l'efficacité de leur travail et l'utilité même de leur fonction. L'administration ferait bien à ce propos de balayer devant sa porte : c'est bien elle qui a mis en place l'ARE dans de mauvaises conditions, c'est bien elle qui a tergiversé pendant des mois avant de prendre les bonnes décisions (si tant est qu'elle les ait prises !), mettant en péril tout le dispositif et plaçant en extrême difficulté aussi bien le terrain que les Circonscriptions. Les relations entre la Centrale et les Circonscriptions sont donc aussi à revoir, et en particulier pour ce qui est de la diffusion des informations. La DASCO doit apprendre à s'inspirer de l'expérience des cadres et des personnels de terrain plutôt que de construire des décisions uniquement à partir du sommet. Parallèlement à l'harmonisation nécessaire des CAS, **il est nécessaire de déconcentrer un certain nombre de décision dans divers domaine (comme le recrutement des contractuels par exemple).**

En ce qui concerne en particulier les remplacements, il faut mettre en place des procédures simples et efficaces mettant le travail des Cellules de remplacement en adéquation complète avec les besoins du terrain : **il n'est pas admissible que les REV soient *seuls* en charge des remplacements. Il faut trouver des solutions viables pour que les REV ne soient plus en situation d'astreinte en dehors de leurs heures de travail, ou du moins pour limiter ce phénomène autant que faire se peut.**

L'animation transformée par l'ARE

Nous avons souligné que le métier même d'animateur à la Ville de Paris a été considérablement bouleversé par la mise en place de l'ARE. La création de nouvelles fonctions – REV et DPA – offre des possibilités d'évolution de carrière à l'ensemble des animateurs qui n'existaient pas dans l'ancien système. Auparavant, l'animation ne s'exerçait véritablement que sur le temps du Centre de loisirs. L'ARE a amputé notre temps de Centre de loisirs. A la place d'une animation s'exerçant le plus souvent en équipe et où la gestion de la vie quotidienne prenait une place considérable se constitue aujourd'hui une animation en *ateliers,* où l'animateur est le plus souvent seul face à un groupe d'enfants et où la spécialité a tendance à remplacer la polyvalence d'antan. **Les animateurs ont dû s'adapter, et leur charge de travail a augmenté en intensité : plus de préparation, plus d'investissement sont nécessaires pour mener à bien des ateliers spécifiques.** Les animations que les animateurs avaient l'habitude de mener avec des groupes de huit ou de douze enfants

doivent se faire à présent avec des groupes de quatorze ou de dix-huit. Pour ce qui est de l'interclasse et du soir, l'habilitation DDCS oblige les agents à passer du statut de surveillant à celui d'animateur.

Cette transformation du métier, et les nouvelles contraintes qui y sont liées, imposaient que les animateurs soient eux aussi revalorisés au niveau salarial pour leur investissement. Il a fallu un mouvement social d'ampleur pour la Ville concède une augmentation annuelle de 950€ pour les animateurs titulaires (et pour les contractuels au prorata de leur temps de travail). C'est une avancée importante, dans un contexte défavorable de gel des salaires des fonctionnaires, mais ce n'est pour autant qu'il faut estimer que la question salariale est résolue pour les animateurs. **Nous considérons que, au regard de l'importance et de la qualité de leur travail pour la collectivité, les animateurs sont toujours mal payés.** *La question salariale va donc se reposer dans des délais courts*.

La question des *conditions de travail* des personnels est tout aussi importante. Nous avons soulevé la question des taux d'encadrement, **nous demandons que la Ville attribue les postes avec une certaine largesse pour permettre un meilleur fonctionnement (en particulier en cas d'absences non remplacées).** La *qualité de l'organisation des services* est un point déterminant pour les conditions de travail des animateurs. La Ville a reconnu la nécessité de décharger un RPA (ou un autre agent) sur le temps de l'ARE pour les écoles accueillant sur ces temps plus de 200 enfants. Nous estimons qu'il faut abaisser ce seuil à 150 enfants, comme nous l'avions demandé initialement. *Dans ce sens, le rôle du RPA (qui n'existe qu'en Centre de loisirs) pourrait être étendu à de nouvelles fonctions dans le cadre de l'ARE.*

Un des points positifs de la situation est la naissance d'une filière de l'animation plus structurée et plus crédible qu'auparavant, avec des encadrants en catégorie B (et en catégorie A) et un nombre important d'animateurs de la Ville. La Ville a titularisé 248 animateurs contractuels en 2013 dans le cadre de la « déprécarisation » et a créé trois cents postes d'animateurs titulaires en 2014. Cet effort – demandé par les organisations syndicales - est le bienvenu, mais il faut qu'il se poursuive et s'amplifie. ***Il faut, et notre syndicat le réclame depuis des années, autant de postes de permanents que de possibilités de temps plein*. C'est le prix à payer si nous voulons doter Paris d'une filière animation digne de ce nom, et offrir ainsi aux petits Parisiens un service public de qualité, qui n'aurait plus à multiplier d'année en année des plans de déprécarisation visant à colmater les ravages des petits boulots et des emplois sous-payés. En bref, il faut cantonner le vacatariat à la marge, et créer dans les années à venir les postes de permanents nécessaires.**

La Ville a créé en 2013-2014 des emplois de *contractuels à temps partiel forcé*, à 70% et à 50%. Ces emplois, rémunérés dans le meilleur des cas 1000€ mensuels, ne permettent pas de fidéliser durablement les personnels, ni d'attirer à la Ville de nouveaux professionnels de qualité. Notre syndicat estime qu'il est possible d'augmenter les quotités de travail de ces personnels, pour leur permettre d'avoir un salaire un peu plus décent que celui qu'ils perçoivent actuellement. Mais pour nous, la contractualisation doit être une étape vers la titularisation, et **nous demandons à la Ville de maintenir, parallèlement à la titularisation par voie de concours à l'échelle 4, les possibilités de titularisation des contractuels à l'échelle 3,** comme cela été le cas cette année pour 150 d'entre eux, et comme cela a été le cas les années précédentes par la voie de la RAEP.

Pour consolider la filière animation à Paris et consolider de cette manière le service public auprès des enfants parisiens, nous demandons :

- ➔ **la continuation et l'amplification de la création de postes de permanents dans les années à venir, en particulier des titularisations par voie de concours à l'échelle 4 ;**
- ➔ **le maintien des possibilités de titularisation à l'échelle 3 des animateurs contractuels, dans un volume important.**

L'une des caractéristiques majeure de l'ARE est *l'apport du secteur associatif* à la mise en œuvre et au fonctionnement de la réforme. Sans cet apport, il est clair qu'il aurait été quasiment impossible d'engager la réforme en 2013 : l'ossature de notre filière n'était pas assez ferme, il n'y avait pas assez d'animateurs formés pour prendre en charge un tel chantier. L'irruption des associations dans l'animation parisienne a posé et pose un certain nombre de problèmes. D'abord, il n'y a pas eu le temps nécessaire pour faire un véritable tri qualitatif dans la masse même des associations intervenantes. Nous avons pu noter un certain nombre de disfonctionnements au niveau de certaines associations : absentéisme, non-remplacement des agents, animateurs non formés. Certains animateurs associatifs, qui disposaient d'un savoir certain dans leur secteur d'intervention, n'avaient pas de formation en matière de gestion de groupe, ou avaient des difficultés dans certains secteurs difficiles. Notre syndicat avait souligné dès le départ que si l'intervention du secteur associatif pouvait être positive, il n'était pas souhaitable à terme qu'il constitue la majorité des intervenants de l'animation parisienne. **L'apport des associations en matière qualitative est indéniable, et il doit se poursuivre, y compris dans les écoles maternelles.** *Mais un équilibre est nécessaire entre les animateurs Ville de Paris et les animateurs associatifs* : c'est impératif pour qu'il y ait une bonne organisation du dispositif. En effet, *l'organisation et la gestion d'une bonne organisation reposent essentiellement sur les animateurs de la Ville de Paris, et non sur les animateurs associatifs.* Dans tous les cas **les REV doivent être impliqué dans le choix des associations intervenant dans les écoles.**

A ce propos, il faut souligner *le scandale des différences salariales* entre les différents intervenants de l'ARE. Alors **qu'un vacataire Ville de Paris perçoit 13€ brut de l'heure (à présent sur 2 heures grâce à la mobilisation des animateurs), les intervenants enseignants et associatifs perçoivent beaucoup plus (19,25€ brut pour les enseignants voire beaucoup plus pour certaines associations). Ces différences sont connues dans les écoles, et sont très mal perçues. Il est impératif que la Ville procède à un lissage *vers le haut* du taux horaire des ateliers ARE.**

La mise en place de l'ARE dans les écoles maternelles a fait évoluer de manière importante les missions des ASEM, devenues animatrices sur le temps de l'ARE. Nous ne reviendrons pas sur ce que nous avons dit sur l'impréparation de ce changement en termes de formation des personnels concernés, et sur son caractère obligatoire, sans aucune possibilité dérogatoire. Dans les faits, de nombreuses ASEM se sont adaptées à ces changements, et sont à présent en mesure de proposer des activités intéressantes pour les enfants. Dans d'autres cas, le bilan n'est pas très concluant, et une politique de formation adaptée doit absolument se poursuivre (ou se mettre en place). Des réticences subsistent dans certains secteurs, et nous avons encore du chemin à faire pour unifier de manière convaincante nos pratiques au sein des écoles maternelles. C'est aussi à la Ville et aux syndicats représentatifs des ASEM de faire le bilan de cette intégration des ASEM à l'animation. De notre point de vue, s'il faut poursuivre cette expérience, **il est absolument nécessaire d'homogénéiser les pratiques, sous la responsabilité du REV, et d'aménager des temps de réunion et de concertation communs entre toutes les catégories d'animateurs ainsi qu'avec les intervenants associatifs.**

Le problème de la *formation* est au cœur de la bonne marche de la réforme. Le système actuel (plan de formation avec recensement des demandes de formation d'une année sur l'autre) doit d'adapter aux nécessités du moment, et aux problématiques du terrain. Une offre correspondant aux besoins réels doit pouvoir être proposée, et réalisée dans un délai rapide. Les pratiques en matière de formation qui se sont développées durant cette année scolaire (avec l'appui des Centres de Ressources Centraux) se sont caractérisées justement par une certaine inadéquation entre l'offre (souvent de qualité) et les besoins réels sur tel ou tel site. Tout cela s'est fait à la va-vite, sans concertation. Le catalogue des formations a peu évolué, et certaines demandes urgentes (par exemple sur l'interclasse) ne sont toujours pas satisfaites. La formation est pourtant la clef de la réussite de la réforme sur le terrain, et de la qualité des ateliers proposés aux enfants. C'est également un enjeu important pour les animateurs, pour leur motivation et leur engagement, pour leur évolution professionnelle. Les organisations syndicales n'ont pas été consultées sur le plan de formation mise en place dans le cadre de l'ARE. Nous avons besoin d'animateurs performants bénéficiant de technicités particulières : le système de formation des animateurs doit nous permettre

d'avancer dans ce domaine. **L'effort de formation de la DASCO doit être également reparti entre les formations indispensables pour rentrer dans le cadre DDCS et les formations permettant l'acquisition de technicités spécifiques dans le domaine de l'animation.** La formation doit également se faire en direction des ASEM.

En ce qui concerne les formations diplômantes, s'il paraît difficile pour le moment de se passer des diplômes non-professionnels comme le BAFA et le BAFD, il est important de développer les possibilités d'accès au BPJEPS, même si dans ce domaine les agents qui, dans les années précédentes, ont eu l'occasion de passer le BEATEP avec la Ville n'ont eu strictement aucun avantage professionnel à bénéficier de ces formations. **Notre syndicat estime qu'il est urgent de créer au niveau national un diplôme professionnel d'animateur (type CAP Animation), qui pourrait offrir aux jeunes des véritables perspectives professionnelles et une formation solide.** En effet, la réforme des rythmes éducatifs devrait offrir aux jeunes un important gisement d'emplois dans l'animation, et la création d'un diplôme national d'animateur permettrait ainsi la formation d'un vivier d'animateurs disponibles. Dans l'attente de ces réformes, la Ville doit poursuivre et amplifier son offre de formations diplômantes (BAFA, BAFD, BPJEPS par la VAE, PSC1, BSB…)

La création du corps des Animateurs des Administrations Parisiennes, puis de la fonction de DPA, a déstructuré l'ensemble du dispositif BCD/EPL, en le privant de centaines d'animateurs lecture compétents et formés. Notre syndicat dénonce depuis des années la non-prise en compte par l'administration des temps de préparation en BCD/EPL, et l'évolution quasi nulle de la prime de fonction BCD/EPL (32€). La mise en place de l'ARE, avec ses ateliers structurés sur des thématiques précises, ainsi que cette déstructuration du corps des BCDistes, posent à notre avis le problème général de l'avenir des spécialités – de l'ensemble des spécialités – à l'échelon parisien. **Nous avons besoin d'une négociation globale sur les spécialités dans l'animation (BCD/EPL, Centres de Ressources centraux et locaux, « nouvelles » spécialités comme l'informatique, les activités autour du développement durable, etc.),** ***et sur une politique de primes qui devraient concerner toutes ces spécialités*****.**

CONCLUSION

LA VILLE A DANS SES MAINS LES CLEFS DE LA REUSSITE OU DE L'ECHEC DE LA REFORME

Notre position et notre bilan de l'ARE ne se veulent ni positifs ni à charge. Les résultats sont contrastés, pour les enfants comme pour les personnels, et nous n'avons à l'heure actuelle pas le recul nécessaire pour prononcer un jugement définitif. Mais **ce dont nous sommes certains, c'est que la Ville ne fera pas l'économie d'un certain nombre d'ajustements essentiels si elle veut que la réforme tienne dans la durée, et qu'elle soit bénéfique pour les enfants.** Nous avons la ferme conviction que cela ne peut se faire que si la Ville donne à ses agents, aux animateurs, la possibilité de travailler dans la sérénité avec les moyens nécessaires*. Et ce n'est pas encore le cas actuellement.*

Il est encore trop tôt pour mesurer les effets de la réforme sur les enfants, en particulier son impact sur la réussite scolaire dans les milieux dits « défavorisés ». La géographie particulière de l'ARE à Paris peut certes être contestée, et il y a d'autres modèles possibles, mis en œuvre dans d'autres villes, dans le cadre du décret, ou des possibilités nouvelles ouvertes par les modifications apportées par Benoît Hamon. Mais l'animation parisienne a commencé à travailler dans ce dispositif particulier à Paris, et nous avons le sentiment que ce que nous avons mis en place dans les conditions que nous avons décrites, est de toute façon un modèle opératoire, même s'il est imparfait – et donc perfectible. **Il est de la responsabilité de la Ville et de l'Education Nationale, avec les « experts » et les spécialistes de l'enfance, de tirer des bilans « scientifiques » en ce qui concerne l'impact de la réforme telle qu'elle a été mise en place à Paris** pour les enfants.

Les organisations syndicales doivent être partie prenante des délibérations et des décisions qui vont présider à l'organisation de l'ARE pour la prochaine année scolaire. *Nous pensons également qu'il est nécessaire de réunir régulièrement le Comité technique de suivi mis en place au niveau de la DASCO, qui réunit avec l'administration des REV de toutes les Circonscriptions, des RAE et des RAE Adjoints, des Chefs de projet et des Chefs de CAS.*

Il faut se donner les moyens d'apaiser les tensions et de dépasser les polémiques, qui empoisonnent la vie des professionnels sur le terrain. Il faut retrouver le chemin du dialogue, de la concertation, du consensus nécessaire. Ce que nous disons ici est bien sûr valable pour la Ville de Paris et l'administration, qui n'ont pas su s'engager dans les débats qui ont précédés la mise en place de l'ARE dans de véritables négociations avec tous les partenaires, mais aussi pour les syndicats enseignants et les parents d'élèves, dont certains se sont cantonnés dans une attitude de refus global, interdisant toute recherche de consensus. **Dans le cadre de ce retour au calme nécessaire*, il faut que la Ville prenne résolument le parti de la défense de ses agents*, au niveau politique, au niveau de la Mairie et de la DASCO, au niveau des circonscriptions et des mairies d'arrondissement.** Les agents de terrain ont eu, durant ces mois, le sentiment de ne pas être défendus, ou d'être mal défendus, par leur administration, voire dans certains cas d'être *enfoncés*. Cela ne peut pas durer ainsi.

Une autre condition indispensable pour continuer, c'est la fin du sur-régime dans lequel nous vivons depuis des mois, qui épuise les REV et les personnels. La charge de travail actuelle des REV et leur intervention sur plusieurs écoles ne permettront pas au dispositif de s'installer dans la durée. Il faut d'une part repenser et simplifier les procédures administratives (en redéfinissant l'articulation des missions de chacun, de la DASCO au terrain, en passant par les Circonscriptions), et d'autre part dégrouper les GEV. Comme il y a un directeur d'école, **il doit y avoir un REV par école**, et la Ville doit entamer ce processus

dès la rentrée prochaine, en commençant par les GEV de plus de deux points d'accueil, les GEV à très forts effectifs, les GEV dont les écoles sont éloignées l'une de l'autre.

Parallèlement à ce processus, il faut entamer des négociations sur l'évolution statutaire, le temps de travail et la formation des DPA, qui ont vocation à devenir REV.

Ces évolutions doivent s'accompagner d'une part d'un plan de formation des personnels à la hauteur des enjeux et répondant aux demandes du terrain, et d'autre part d'une consolidation de la filière animation, par la poursuite et l'amplification des recrutements de permanents (titularisation par concours à l'échelle 4 et titularisation des contractuels à l'échelle 3).

Enfin, il faut se donner des moyens supplémentaires pour adapter les taux d'encadrement aux différents publics, et en particulier en renforçant ces taux dans les zones « sensibles ».

C'est ce cadre général de bilan et de perspectives, d'analyses et de revendications, que nous proposons à la nouvelle équipe municipale issue des élections de mars 2014. Les grèves du 20 février 2013 et du 12 novembre 2013 ont montré à la Ville que l'animation pouvait se mobiliser massivement pour défendre son autonomie, ses droits et ses revendications. Elle est capable de le faire de nouveau, si ses demandes ne sont pas entendues. **Cet état des lieux que nous présentons est un cadre de discussions et de négociations raisonnables, que la Ville et l'administration doivent prendre en compte.** Il est de l'intérêt de tous que nous arrivions aux solutions indispensables qui devraient permettre aux personnels de la Ville d'assurer leurs missions dans la sérénité et la dignité, avec des conditions de travail acceptables, dans un environnement de travail apaisé, correspondant aux ambitions éducatives d'une grande capitale. Nous ne voulons pas connaitre à la rentrée 2014 les mêmes problèmes qu'à la rentrée précédente. La DASCO a le devoir de mettre en place en amont, bien avant l'été, tous les éléments qui doivent permettre au dispositif d'être opérationnel dès les premiers jours de fonctionnement.

Texte adopté à l'unanimité par le Bureau[2] le 15 mai 2014.

[2] Par ordre alphabétique: Fadila BEDROUNI - Marianne CABFELLER - Joëlle COURBOT – Fabienne DENIS - Muriel GORAM - Christine HELAS - Ingrid JEANNE - Sakina LADJAL - Claude LASSERRE - Laurent LOPEZ - Martine LOPEZ - Jean-Pierre LUBEK - Nicolas LUBEK - Alexandre MALE - Oswald MAVOUNGOUD- Guillaume PERRIN - Marie-Claire RABOUILLE - Yolaine ROMER - Stéphane RUFFIN - Reinold THOBOIS