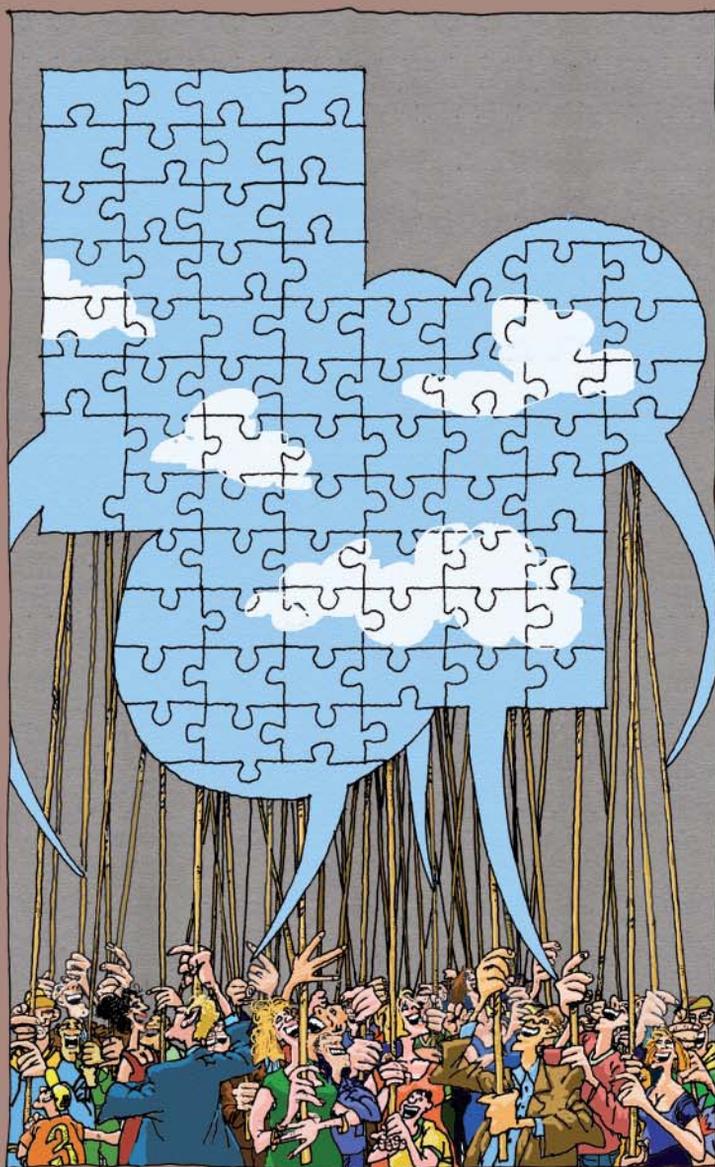


Petite histoire
de **la branche**
de **l'Animation**

Les partenaires sociaux racontent



Petite histoire
de **la branche**
de l'Animation

Les partenaires sociaux racontent

Avant propos

Le 28 juin 1988, l'Animation – dite socioculturelle à l'époque – signait sa première convention collective, celle qui organise aujourd'hui les relations sociales des 12 000 entreprises du secteur. L'Animation devenait ainsi une « branche professionnelle », avec son « champ d'activité », ses « partenaires sociaux », ses « accords et avenants »... Restaient des orientations collectives à négocier, des pratiques à inventer, des rôles à tenir entre employeurs et salariés. Un apprentissage désormais acquis, même si certains ont parfois la nostalgie des temps où les relations se nouaient au quotidien, sur le terrain, entre militants bénévoles et salariés engagés.

Le contexte politique des années quatre-vingt a pesé dans la signature de la convention : les activités se développaient, portées par l'arrivée de la gauche à la tête de nombreuses communes, alors que l'Etat lui-même poussait à la régulation des rapports sociaux. La convention collective de l'Animation est née de la convergence de deux volontés. Celle du ministère du Travail de généraliser la couverture conventionnelle des salariés, dans le secteur associatif comme dans d'autres. Celle des responsables as-

sociatifs – dirigeants comme représentants des salariés – pour lesquels l'existence de nombreux accords collectifs dans les grandes associations soulignait encore plus vivement leur absence dans la myriade de petites associations qui composent le secteur.

Certaines craintes et résistances liées à la mise en place d'un cadre normalisé et normalisateur de travail se sont exprimées à l'époque. Quid des règles de participation des salariés aux instances de décision que certaines associations avaient mises en place dans le cadre de leurs propres accords ? Quel avenir pour la militance et l'engagement dans un cadre professionnalisé ?

Vingt ans et cent vingt accords négociés plus tard – six par an en moyenne ! - le dialogue social a fait la preuve de sa vitalité. Et montré que le secteur éducatif et social aussi peut s'organiser autour de règles négociées. Des règles qui ont donné un cadre fédérateur, une identité et une visibilité à l'Animation.

Deux générations de partenaires sociaux déjà ont contribué à forger ce cadre de références collectives, en matière de formation professionnelle, de métiers, de dialogue social... Alors que certains d'entre eux s'apprêtent à passer le relais à de nouvelles générations, il leur paraissait utile et nécessaire de témoigner de leur histoire. Une histoire contrastée, faite d'un volontarisme partagé pour professionnaliser le secteur et le doter de réels moyens d'action, au sein d'Uniformation par exemple. De tensions autour de "l'annexe 2" et de la nature de l'engagement bénévole... ou salarié. D'ambition pour faire vivre le paritarisme et le dialogue social.

Ce livre donne la parole à quelques uns des acteurs de la construction de la branche de l'Animation. Il prend le parti de rendre compte d'une histoire collective à travers l'histoire sensible, vécue, de ses différents protagonistes.

A travers ce retour sur le passé, nous avons souhaité donner quelques clés pour comprendre la genèse des relations sociales tissées dans l'Animation. Ceci pour témoigner d'une réalité du monde associatif souvent mal connue sinon sous estimée. Sans oublier cependant de se tourner vers l'avenir pour mieux saisir les défis qui attendent l'Animation, dont celui d'une adaptation imaginative aux nouveaux besoins sociaux n'est pas le moindre.

Cette histoire va continuer de s'écrire. Qualité de l'emploi, qualifications, carrières, parcours professionnels, services aux collectivités... autant de sujets qui vont continuer de mobiliser les représentants des employeurs et les représentants des salariés.

Rendez-vous dans dix ans ? Pour nous, **histoire à suivre ...**

1988-2008, naissance et transformations de la branche de l'Animation

Animateur, toujours prêt

Un monde à part. Solidaire, créatif, généreux, sympathiquement brouillon, volontiers rêveur. Les qualificatifs employés par les partenaires sociaux pour décrire la réalité du monde de l'Animation avant sa structuration en donnent une image souriante. Celle d'un univers porteur de valeurs idéalistes un peu décalées par rapport à celles qui dominent la société française d'aujourd'hui. A vrai dire, il plane au-dessus de l'Animation socioculturelle d'hier comme un léger parfum suranné. Mélange de

senteurs de patchouli, de fumets de frichti cuit au feu de bois dans des gamelles en fer blanc, d'arômes de gouache qui sèche dans la salle du foyer. Quelques décennies plus tard, le risque de tomber dans la caricature est grand. Une poignée de films entretiennent les clichés un peu faciles, tels Scout toujours, avec Gérard Jugnot, ou, plus récemment, *Nos jours heureux*, farce sur les « colos » de vacances.

Mais, à entendre les témoins de cette époque, il y a quelque chose de vrai dans ces images. Oui, il régnait une improvisation joyeuse dans bien des associations. En s'occupant, les mercredis après-midi, des gamins du quartier ou en donnant un cours de danse, le soir aux habitants des alentours, on avait l'impression d'œuvrer pour le bien commun. On venait pour donner de son temps libre, sans mégoter. *« C'était vrai qu'on n'était pas trop regardant sur le temps de travail. Plus on était présent, plus on donnait l'impression d'être militant – ça, ça pourrait se discuter aujourd'hui... »*, pointe Gérard Alamarguy, qui était alors cadre aux CEMEA (Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active). Des contreparties ? Personne ou presque ne pensait à en réclamer. Ceux qui étaient indemnisés ne s'impliquaient pas pour l'argent : ils avaient le plus souvent un « vrai » métier pendant la semaine. Les salariés, eux, étaient l'exception qui confirmait la règle (sauf dans les plus grandes structures). Et ils n'étaient pas toujours déclarés... C'était l'époque où on vivait dans l'oralité, sans recours à l'écrit. On ne se souciait guère des règles. Avec le sentiment partagé qu'on y échappait en raison de la nature altruiste des activités. Se retrouvaient en-

semble « *des gens qui participaient à l'animation de la cité* », résume Henri Borentin, l'un des piliers de la branche, membre aujourd'hui du Conseil National des Employeurs Associatifs (CNEA).

VASTE GALAXIE

Dans cette galaxie aux contours alors un peu flous, on croisait le secteur enfance-jeunesse (centres de loisirs, centres de vacances, maisons de jeunes) lorsqu'il était associatif – et non pas municipal. C'est celui sur lequel, plus tard, s'est appuyée la construction de l'Animation. Il y avait aussi toutes les écoles associatives familiarisant leurs adhérents à la danse, à la musique, aux arts plastiques, etc. Des associations sportives se revendiquaient également du secteur, avant la structuration (tardive) de la branche propre au sport. S'ajoutaient des structures comme les centres d'animation, les auberges de jeunesse, les mouvements scouts. Mais aussi le réseau information jeunesse et d'autres entités du genre, mises en place sous l'égide du ministère de la Jeunesse et des Sports. Et les associations (non-municipales) destinées aux personnes âgées. « *L'Animation s'adressait, et s'adresse encore, à toutes les populations, que les gens soient âgés d'un mois ou de 100 ans*, précise Henri Borentin. *Et ce n'est pas une question de personnes défavorisées ou pas : un club de bridge à Neuilly, c'est aussi de l'Animation.* »

A l'époque, on pouvait frapper à la porte d'une association et s'y impliquer sans bagage requis ou presque. C'était le cas, d'un côté, des permanents. « *Je n'avais ni formation, ni spécialisation* » raconte Patrick Fodella pour évoquer son parcours, qui le mena

d'animateur d'une MJC, près de Cannes, au poste de directeur de cette maison de jeunes. *« Je savais de quoi on parlait, mais de là à animer une équipe, mettre en place des budgets et des actions... A ce moment-là, au tout début de la professionnalisation, c'était un parcours assez traditionnel. On rentrait avec une expérience militante et une petite expérience professionnelle dans l'animation jeune, voire petite enfance, sans formation particulière préalable, et à partir de ses connaissances, on faisait une carrière avec des formations tout du long. »* Le fait est, admet ce responsable de la CGT, que la tâche était moins ardue qu'aujourd'hui, *« où les règlementations sont plus complexes et les compétences requises sans comparaison. »* Pour les animateurs bénévoles, les critères de sélection étaient encore moins élevés. Combien de jeunes étudiants à peine sortis du lycée ont-ils encadré des colonies de vacances pendant l'été sans y avoir été réellement préparés ?

« On était un peu des rêveurs quand même... Pas un peu : on était des vrais rêveurs utopiques ! », aime à dire Gérard Alamar-guy. Cette nébuleuse de l'Animation ne vivait pas pour autant en vase clos. De par sa nature, elle était en prise directe avec la société, avec ses aspirations, ses contradictions et ses soubresauts. La libération de la femme eut, entre autres, cette branche pour théâtre. Georgette Bocquet fut l'une des toutes premières, en France, à prendre la tête d'une structure. Cela remonte à 1964. *« Comme j'avais déjà dirigé des centres aérés – dans la banlieue de Lyon, à Oullins et à Villeurbanne –, je me suis portée candidate à la direction d'une maison de jeunes Léo Lagrange, suite à un écho dans*

le journal de cette fédération. J'étais la seule femme candidate parmi une quinzaine d'hommes ! C'était assez difficile : à l'époque, les maires ne voulaient pas de femmes. Mais j'ai mon caractère... J'avais déjà eu l'occasion de diriger jusqu'à 50 animateurs, alors je me sentais prête. » Présélectionnée, Georgette Bocquet prit le train pour Paris pour la deuxième phase du recrutement. « *Et là, j'ai été choisie. J'étais en avance sur mon temps... »*

« PATRON DE CHOC »

Fiers de l'héritage laissé par le Front populaire, une bonne partie des animateurs actifs dans cette branche en devenir ne cachait pas leurs sympathies pour la gauche, alors cantonnée dans l'opposition. Mai 1968 eut naturellement un impact fort. Certains furent séduits par des discours radicaux. Ce qui n'allait pas sans tensions au sein des grands mouvements d'éducation populaire qui formaient alors l'épine dorsale de l'Animation. Claude Vercoûtère se souvient d'« un gros conflit », dans la seconde moitié des années 1970, au sein des écoles formant les éducateurs, et notamment ceux du mouvement qu'il allait diriger, les CEMEA. « *Nos cinq écoles ont été en quelque sorte noyautées par des formateurs gauchistes. Nous, nous étions un mouvement d'éducation nouvelle, nous n'étions pas là pour faire de la formation idéologique, même si nous n'avions rien contre les gauchistes. »* Après avoir négocié avec la CFDT et la CGT, la direction des CEMEA écarta les trublions. « *Au ministère des Affaires sociales, on nous a félicités d'avoir remis de l'ordre dans les écuries. On a fait notre travail... »* Ce qui valut à

Claude Vercoutère quelques noms d'oiseaux. Dont l'un, lancé par un éducateur spécialisé, qui le choqua particulièrement : « *patron de choc !* »

Patron. Le terme a longtemps offensé – et il continue à le faire parfois – celles et ceux qui, un jour, sont passés du côté de la direction. Une association de quartier a beau n'avoir que quelques animateurs bénévoles revendiquant les mêmes valeurs, il faut bien, tôt ou tard, se résigner à désigner un responsable. Ne serait-ce que pour s'occuper des formalités administratives. Ce virage n'était pas anodin ni dénué de conséquences. « *A l'origine, on vient s'investir dans une structure pour mener un projet en commun. On est dans une forme de partage. Et puis, un jour, on se retrouve employeur, parce qu'il le faut bien. Souvent, on le vit mal, on le subit. Parce que ce n'est pas comme si on avait créé son entreprise pour faire du business...* », fait remarquer Robert Baron (CNEA). Cet autre pilier de la branche sait de quoi il parle, lui qui a été secrétaire général de la Fédération des œuvres laïques pour la Meurthe-et-Moselle, avec « *beaucoup de salariés, un gros chiffre d'affaires et une grande diversité d'actions.* » Or la fonction implique un certain nombre de responsabilités. Y compris celle de licencier du personnel en cas de coup dur : la suppression des subventions municipales après un changement de majorité, un désintérêt du public, une faute professionnelle, etc. Ce genre de décision n'était pas facile à assumer, surtout après des années de franche camaraderie dans l'association. « *Le côté "tout le monde est copain" des petites structures, ça ne résistait jamais aux litiges...* » se souvient Henri Borentin.

Ce que confirme Robert Baron. « C'est accueillant l'associatif, les structures n'hésitaient pas à prendre des gens en contrat aidé ou ayant quelques difficultés d'insertion. Et puis, les activités sont plutôt sympas dans notre branche. Encadrer un centre de loisirs, des activités avec des gamins, faire des pratiques artistiques ou de l'accompagnement scolaire, c'est plutôt valorisant. Au départ, donc, les gens se sentent bien. On partage, on discute. Il y a une confusion entre le dirigeant et le salarié. Et puis, à un moment donné, ça peut se durcir. Si on n'y est pas préparé, ça peut faire mal. C'est inhérent à l'activité. »

Une réalité que pointent également les salariés, pour lesquels les choses n'étaient pas simples à vivre non plus. « Dans l'Animation, les entreprises sont de petites tailles et on connaît les difficultés qui existent dans les petites structures pour faire vivre le dialogue social. C'est plus vrai encore quand elles sont dirigées par des bénévoles qui sont eux-mêmes d'anciens salariés... » souligne Yann Poyet (FO). « Le bénévolat pour un salarié de l'Animation, c'est faire plus que ce pourquoi on est payé. Je ne connais aucun salarié de l'Animation avec une certaine ancienneté qui n'a pas fait d'heures supplémentaires. Et bien souvent sans en réclamer le paiement. Même si ce n'est pas ma philosophie, on acceptait d'aller au-delà de ce que le contrat de travail prévoyait. Aujourd'hui, ça change parce qu'on a plus affaire à des salariés militants mais à des salariés tout court. La professionnalisation, c'est aussi reconnaître que chacun doit être payé pour l'effort qu'il produit. Il faut arrêter de regarder le passé et accepter que les gens qui s'engagent soient rémunérés pour ce qu'ils font. Et là, on aura de vrais professionnels. »

La longue marche

Avec les années 1970, la branche de l'Animation connut un coup de fouet. La société française était en pleine effervescence. Dans le sillage de Mai 1968 et de la révolution sexuelle, les mœurs changeaient. Les femmes s'imposaient peu à peu dans la sphère professionnelle. Elles n'avaient pas toujours le choix. Alors qu'un nombre grandissant de couples divorçait, il fallait travailler. Les besoins en garde d'enfants avant ou après l'école, ainsi que les mercredis, se faisaient plus pressants. Tout le pan enfance-jeunesse de l'Animation prit de l'ampleur. Les résultats des élections municipales de mars 1977 confortèrent cette tendance, dont ils étaient l'une des conséquences. Les électeurs votèrent majoritairement en faveur de l'Union de la gauche, qui remporta 155 des 221 communes de plus de 30 000 habitants. On attendait d'elle qu'elle apporte des réponses concrètes à ces nouveaux besoins. Dans bien des cas, les mairies roses et rouges ont alors fait appel aux associations pour satisfaire ces nouvelles aspirations. « *A partir de là, le besoin de règles a commencé à se faire ressentir* », relève Henri Borentin.

« *Ça montait assez fortement au niveau local : quels contrats de travail, quelles rémunérations, quelle couverture sociale, etc. ? Les questions ne manquaient pas. Donc il fallait organiser* », constate Robert Baron. A l'époque, environ 1 % des employeurs de la branche – les têtes de réseaux des grands mouvements d'éducation populaire, tels la Ligue de l'enseignement, les CEMEA, les Francas

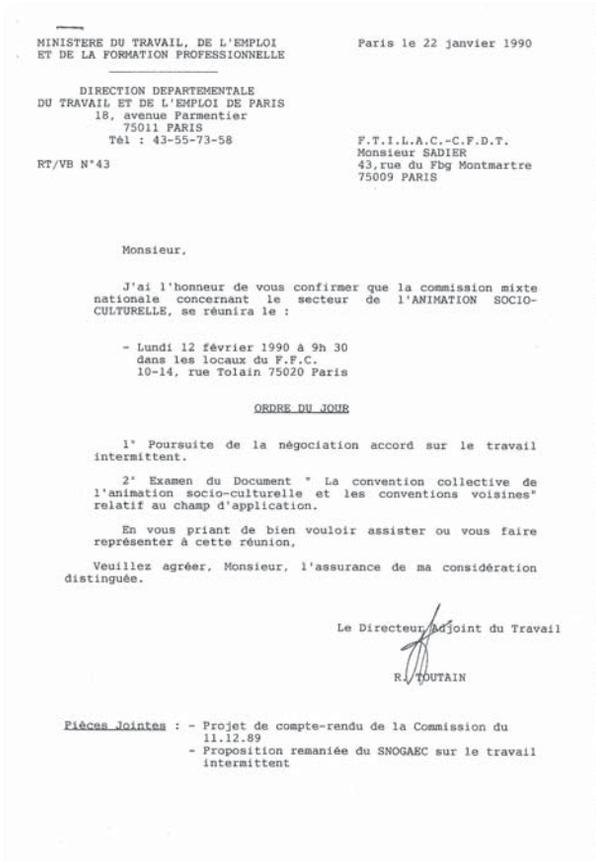
(Francs et franchises camarades), la Fédération Léo Lagrange – disposaient d’accords d’entreprises qui, à l’intérieur de chacun d’entre eux, régissaient les relations avec les salariés. Et comme un bon nombre de ces organisations-là ont leurs origines autour de l’école, l’encadrement était massivement enseignant, en situation de détachement ou de mise à disposition. Elles avaient donc toutes imaginé des accords d’entreprises qui s’appuyaient fortement sur la fonction publique. « *Nos employeurs n’y connaissaient pas grand-chose en droit privé, pour eux, le code du travail c’était de l’hébreu* », pointe Jean Roger (CFDT). « *Cela ne collait pas bien avec les autres salariés de ces structures qui, eux, relevaient du secteur privé et qui ne comprenaient pas bien pourquoi ils devaient dépendre d’autres critères. De plus, il nous fallait réaliser que ces accords, s’ils marchaient tant bien que mal dans les grosses structures nationales, ne correspondaient pas du tout à la multitude de petites structures locales* », se souvient Robert Baron.

A LA RECHERCHE D’IDÉES NEUVES

L’élection de François Mitterrand à la présidence de la République, le 10 mai 1981, précipita le mouvement. « *C’était une période d’enthousiasme général, d’élan social profond et on pressentait que les métiers de l’Animation allaient devenir de vrais métiers* », souligne Alain Cordesse (CNEA) qui, à l’époque, s’apprêtait à rejoindre la Ligue de l’enseignement. A l’intérieur du gouvernement dirigé par Pierre Mauroy, le ministre socialiste du Travail, Jean Auroux, s’employa à modifier considérablement le droit du travail, épaulé

qu'il était alors par une jeune membre de son cabinet... Martine Aubry. L'un de leurs chevaux de bataille : la généralisation des conventions collectives à tout le secteur privé. « Avant 1981, on n'avait pas trop conscience de cette nécessité. Au nom du principe de liberté, personne n'était obligé de s'organiser. Négocier une convention de branche, c'était se réguler. Or la gauche, qui avait besoin d'apporter des idées neuves, s'empara de cette idée », détaille Yves Mouton, un ancien du ministère qui, on le verra plus loin, a joué un rôle déterminant dans les négociations entre partenaires sociaux au sein de l'Animation.

« Les conventions collectives, ajoute-t-il, sont faites pour améliorer les dispositions du code du travail. Il fallait identifier les vides, ce qui n'était pas toujours évident, il restait parfois des interstices. Il fallait aussi identifier les interlocuteurs et les pousser à créer des structures d'organisations professionnelles, parfois au travers de regroupements. Et enfin, si nécessaire, il fallait animer ces structures. » Pour ce faire, le ministère convoquait des commissions mixtes de négociation, sous l'égide d'un inspecteur du travail. Elles réunissaient les syndicats de salariés et des organisations professionnelles représentant la branche. Yves Mouton présida la commission mixte de l'Animation socioculturelle. Cette branche, se remémore-t-il, « était alors une espèce de nébuleuse fonctionnant sans autres règles que celles du droit du travail classique. La convention est née de la convergence de notre volonté de faire quelque chose et de celle d'organismes ayant besoin de se regrouper, afin d'avoir un statut conventionnel commun. »



Premières discussions en commission mixte paritaire

Ce fut le branle-bas de combat. Car, si les syndicats traditionnels de salariés étaient déjà implantés (du moins dans les grandes structures), le territoire des employeurs restait largement en friche d'un point de vue institutionnel. Certes, un premier syndicat d'employeurs avait fait son apparition dès 1971. Le SADCS (Syndicat des Associations de Développement Culturel et Social) s'était bâti autour de la Fédération nationale Léo Lagrange – cofondée par Pierre Mauroy en 1950 – et de l'UFCV (Union Française des Centres de Vacances). Il était également

composé des Scouts de France et de la FUAJ (Fédération Unie des Auberges de Jeunesse). Sans compter une multitude de toutes petites structures, des associations de quartier, des associations culturelles, des petits musées, des associations de paroisse (catholiques ou protestantes) et, plus tard, une partie des MJC⁽¹⁾.

Cet assemblage pour le moins composite, né dans le sillage de la loi sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente, paraissait alors trop « confessionnel » aux associations laïques. Surtout à cause de la présence des associations UFCV (catholique) et CPCV (protestante). Finalement, au lieu de rejoindre le SADCS, ces partisans du tout laïc décidèrent de créer en 1984 un nouveau syndicat, le SNOGAEC, dans le but de négocier la future convention collective.

Les premiers statuts du Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Educatives et Culturelles « *n'étaient pas sectaires mais presque... Pour y adhérer, il fallait être une organisation laïque complémentaire de l'école publique. Cela a évolué depuis* », rappelle Henri Borentin, qui participa à la création de l'organisation.

« **UNITE NATIONALE !** »

Sous cette bannière, on trouvait notamment la Ligue de l'enseignement – qui en partira plus tard –, les Pupilles de l'enseignement public (PEP), les CEMEA, les Francas, la Fédération nationale des Associations Culturelles d'Expansion Musicale et Artistique (FNACEM, surtout des écoles de musique), la Mission laïque, les Eclaireurs et éclaireuses de France, les Associations régionales des oeuvres éducatives

et de vacances de l'Education nationale (AROEVEN), les centres musicaux ruraux, la Fédération des Oeuvres Educatives et de Vacances de l'Education Nationale (FOEVEN), la Jeunesse au plein air et Rencontre de jeunes, une petite association orientée vers l'étranger qui a disparu depuis.

Le SNOGAEC, dont le secrétariat général fut confié à Maurice Bricourt (Ligue de l'enseignement), ne tarda pas à devenir le plus gros des deux syndicats d'employeurs.

Tous deux mirent leur rivalité de côté pour tenter de définir une position commune avant le début des négociations sous l'égide du ministère du travail. *« J'étais partisan d'une convention pour normaliser les relations entre partenaires sociaux, notamment au point de vue des salaires. C'était plus que confus. Il était nécessaire d'arriver à une situation plus satisfaisante »*, se rappelle Jacques Guénée, un des premiers dirigeants du SADCS. *« La convention collective, ajoute Henri Borentin, c'était un moyen d'avoir des règles identiques pour tout le monde, dans le but notamment de structurer le secteur, qui ne l'était pas du tout. »* Il s'agissait aussi – et ce n'était pas la moindre préoccupation des mouvements d'éducation populaire – de ne pas *« perdre la main. »* *« Il n'était pas question que la mainmise sur l'ensemble du secteur associatif nous échappe. Laïcs ou pas, il y avait unité nationale sur ce point ! »*

« La création du SNOGAEC a été intéressante, parce que nous n'avions pas les mêmes pratiques ni les mêmes expériences, estime Louise Guillaumin, à l'époque responsable du secteur vacances aux PEP. Par exemple, les grosses associations comme les CEMEA, les Francas et la Ligue avaient des comités d'entreprise et l'habitude des négociations. Nous,

aux PEP, on n'avait pas de CE. Nous apportions la dimension des petites associations, peu familières avec la notion de contrat de travail. C'est sur cette base qu'on a commencé à essayer de bâtir ensemble. »

La crise économique à laquelle la France était alors confrontée incita, indirectement, la branche de l'Animation à se normaliser – et donc à se structurer. Avec l'irruption des licenciements économiques, le climat s'assombrit entre les dirigeants d'associations et les personnels. Les idéaux en prirent un coup. Gérard Alamarguy se souvient avec amertume de cette phase difficile. *« Quand on a été obligé de procéder à des licenciements économiques aux CEMEA, j'ai reçu de la base de mon organisation, d'amis, des commentaires très durs : "comment oses-tu faire ça dans une organisation comme la nôtre ?!" Alors on faisait du social, on accompagnait les gens autant que possible. Il n'empêche que je vivais des choses très dures en interne. Une fois, j'ai trouvé une lettre de mécontentement accrochée à la porte de mon bureau : vous vous comportez comme chez Talbot ! »* Pour cet ancien militant à la fédération de Haute-Vienne du Parti communiste, la comparaison fut difficile à avaler. *« Je ne me sentais pas en contradiction, assure-t-il aujourd'hui. Il n'y avait pas d'autres solutions. Je pensais qu'il fallait le faire, même si ça me faisait mal. »*

(1) La Fédération Française des Maisons des Jeunes et de la Culture (FFMJC), dont firent scission, en 1992, certains établissements qui se réclamaient de la cogestion. Ceux-ci créèrent deux ans plus tard la CMJCF (Confédération des MJC de France).

Une convention sinon rien

L'heure des négociations avait donc sonné. Un moment fort, fondateur, dans l'histoire de la branche de l'Animation. Une période délicate également car personne, parmi les représentants des partenaires sociaux présents, n'avait auparavant bâti de convention collective nationale. Tout était à inventer. La tâche s'annonçait ardue. Mais avant toute chose, on s'attacha à régler les questions d'intendance, passage obligé dans les pourparlers de ce genre : quels frais rembourser aux négociateurs, à hauteur de combien, etc. L'aide au paritarisme n'existait pas encore. Côté salarié, les membres des délégations devaient avancer l'argent de leur poche. Une fois ces détails réglés, on put s'attaquer au coeur du sujet.

Par où commencer ? Il fallait définir le champ sur lequel le futur texte aurait pris. « *Mais c'était quoi exactement l'Animation socioculturelle ? On n'avait pas de définition toute prête. C'était une recherche, un peu comme un puzzle* », se souvient Robert Baron. Impossible d'aller marcher sur les plates-bandes d'autres champs ayant déjà leur propre convention. Tels les centres sociaux et socioculturels (depuis 1983), le tourisme social et familial (1979) et les foyers de jeunes travailleurs (1982). Le ministère du travail souhaitait vivement englober le reste du champ non-lucratif dans la nouvelle convention. On finit par tomber d'accord sur une définition officielle de la branche de l'Animation socioculturelle : elle regroupe les organismes de

droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt général dans les domaines culturel, éducatif, de loisir et de plein air. Et ce, quelles que soient la ou les catégories de population relevant de l'activité de ces organismes.

Le temps d'une pause pour juger de la représentativité de la Fédération de l'éducation nationale (FEN), qui vit rejetée sa demande de participer aux négociations du côté des salariés, et les négociations purent progresser sérieusement à partir de fin 1984. Les employeurs s'étaient fixés une série d'objectifs, consignés sur une feuille de route qu'a retrouvée Gérard Alamarguy dans ses archives : *« Assurer la fonction employeur dans la clarté, sans démagogie, ce qui n'est pas toujours si simple pour des militants eux-mêmes salariés en tant que salariés. Ne pas accepter de dispositions que les associations seraient incapables de supporter économiquement, c'est-à-dire ne pas détruire les outils du mouvement associatif. Préserver le droit au militantisme dans nos entreprises, le rôle de bénévoles y étant fondamental, et préserver les centres de vacances et de loisirs. Rester fidèle aux orientations sociales de nos organisations tout en intégrant le premier objectif. On ne peut défendre des idées généreuses et faire du social aux dépens des salariés. »*

EMBÛCHES ET FINESSES

A l'attitude parfois ambivalente des employeurs répondait celle, mitigée, des syndicats de salariés. *« A l'époque on s'ap-*

prenait, raconte Yann Poyet, qui siégea dans la délégation de FO à partir de la fin 1985. La seule chose qui faisait consensus, c'est qu'on était issu du même monde. Ce n'était pas rien. Mais ça ne facilitait pas forcément l'entente. Dans la mesure où en face de nous, on avait des gens qui étaient salariés. Employeurs, mais salariés quand même. Et qu'est-ce qui faisait qu'ils avaient, eux, plus la capacité de parler au nom des employeurs que nous ? Cette réalité n'a pas été simple à régler. »

La réalité de la négociation non plus, avec ses finesses, ses nuances et ses embûches. « *Au début, explique Yann Poyet, je ne comprenais pas trop ce qui se passait... Je découvrais. Entre le stage de préparation que j'avais effectué et la réalité, il y avait un monde. Mais très rapidement on s'y faisait.* » « *Il fallait passer par une phase d'apprentissage, renchérit Patrick Fodella, de l'USPA-OC-CGT, l'une des deux fédérations de la CGT représentées dans l'Animation⁽¹⁾. Il y avait une double complexité, au niveau juridique – que peut-on mettre dans la convention ? – et au niveau relationnel, tant personnel qu'institutionnel. Ce sont autant d'éléments qui s'entrechoquent sans arrêt dans ce type de réunion. Cela a été l'expérience la plus formatrice de ma vie professionnelle.* »

Yves Mouton, qui présidait alors la commission mixte chargée de mettre sur pied la convention collective, se rappelle que les organisations syndicales étaient plus rompues aux négociations que le camp d'en face. « *La prise de conscience qu'il fallait aboutir un jour a été relativement lente du côté patronal. Mais il n'y a pas eu de véritables blocages comme j'en ai vécus*

ailleurs. » Yves Mouton explique cette relative lenteur par la complexité des dossiers abordés. « Au niveau des qualifications, on partait de zéro. Les emplois différaient d'une structure à l'autre, il fallait trouver des points communs. Et fixer les salaires, ce qui n'a pas été chose aisée... »

Vingt ans plus tard, chacun n'a pas gardé les mêmes souvenirs quant à la qualité du dialogue instauré au cours des quatre années qu'ont duré les négociations. Elles avaient lieu à raison d'une séance toutes les six à huit semaines, dans divers locaux des grands mouvements d'éducation populaire ou, parfois, au ministère du Travail. Tous les acteurs de l'époque se rappellent toutefois qu'il y a eu « *des moments tendus* », selon l'expression de Patrick Fodella. Pour aussitôt ajouter en chœur qu'au bout du compte, il y avait une volonté commune d'aller de l'avant. « *Nous les employeurs, résume Claude Vercoûtère (SNOGAEC), nous savions ce sur quoi nous ne pouvions pas lâcher. Les syndicats de salariés, eux, nous poussaient à aller plus loin, c'était leur jeu. Mais ils étaient aussi conscients de nos difficultés. On ne pouvait pas trop jouer, ça faisait partie du patrimoine commun.* »

BLOCAGE

Et pourtant... Il s'en fallut de peu que les négociations ne capotent. Tant chez les employeurs que chez les organisations de salariés, certains ne pouvaient se résigner à faire des concessions sur un point bien précis : le sort à réserver aux personnels pédagogiques de centres de vacances et de loisirs. En gros, la

cohorte d'animateurs de colo, notamment des étudiants, qui étaient mobilisables 24 heures sur 24 pendant trois-quatre semaines d'été, moyennant quelques francs par jour, en plus du gîte et du couvert. Ce régime particulier ne répondait en rien au code du travail. Une solution s'imposait. Pour les employeurs qui organisaient ce genre d'activités, l'équation était simple : « *le code du travail disant que toute heure doit être payée au moins au SMIC, si vous l'appliquez aux moniteurs de colo, vous n'avez qu'à faire la multiplication et vous voyez l'incidence économique... Résultat : les enfants ne partent plus en vacances, notamment les plus défavorisés* », argumente Henri Borentin.

Dans le camp opposé, si certains pouvaient comprendre les soucis des employeurs, on ne voulait pas avaliser le maintien d'un tel statut précaire. « *C'était la porte ouverte à d'autres injustices* », tranche François Chastain (FERC-CGT). « *Il y avait tout un discours à l'époque qui visait à démontrer que les jeunes devaient en passer par ce sas de sous-emploi avant de pouvoir faire un vrai métier. Que l'Animation, un peu comme le service militaire, était une activité civique obligatoire, bonne pour l'identité nationale* », déplore Danièle Rived, qui siégeait dans la délégation CFDT. Or, à partir des années 1975-1980, de plus en plus de jeunes des quartiers ont commencé à vouloir faire les centres aérés, non pas par militantisme mais pour avoir un travail. Pouvait-on continuer à payer ce type de main-d'oeuvre au lance-pierre ? La montée du chômage, en particulier chez les jeunes, vint bouleverser la donne.

Les gouvernements successifs mirent sur pied divers dispositifs jeunes (TUC, CES). Les associations de l'Animation purent, elles aussi, y avoir recours. « *On a joué de malchance, commente Danièle Rived. Les employeurs obtenaient des gens gratuits, il leur était difficile après de donner plus de droits aux salariés...* »

L'épreuve de force allait-elle avoir lieu sur ce point précis, au risque d'hypothéquer l'ensemble de l'édifice conventionnel ? « *Si on ne signait pas, c'était terminé, la branche n'existait pas, affirme Yann Poyet. Chacun se serait développé dans son coin et voilà... Ce qui aurait voulu dire qu'à part dans les mouvements d'éducation populaire, le code du travail se serait appliqué : autant dire rien !* » C'était sans compter l'intervention du représentant du ministère du Travail. « *Il fallait trouver un juste équilibre* », se souvient Yves Mouton. Lui-même ancien animateur de colo, il suggéra un compromis pour sortir de l'impasse. Il serait possible – l'Etat était d'accord – d'embaucher cette catégorie de personnel occasionnel pour une journée en lui payant un forfait de deux heures seulement. Mais, point crucial, ces dispositions ne seraient pas incluses dans la convention même : elles feraient l'objet d'une annexe séparée - la n°2. Les sceptiques pouvaient donc, la tête haute, signer le texte conventionnel, sans l'annexe honnie.

SCISSIONS

Toutefois, au sein de la CGT signataire, l'une des deux composantes - la FERC - émit de fortes réserves qui ne portaient

pas uniquement sur l'annexe 2. « *A l'époque, nous craignons – et cela s'est confirmé depuis – la disparition des conventions collectives [ou accords] d'entreprises, la convention collective de branche risquant de réduire de beaucoup les possibilités de négociations au niveau de l'entreprise* », expose François Chastain. Ce n'est que le 10 mai 1993 que la FERC-CGT rejoindra la convention nationale. « *Ne pas signer, ajoute-t-il, c'était ne pas participer à la discussion sur l'augmentation de la valeur du point, les 35 heures, etc. Notre posture syndicale de défense de l'intérêt des salariés nous imposait de participer et de contribuer à la négociation de branche.*»

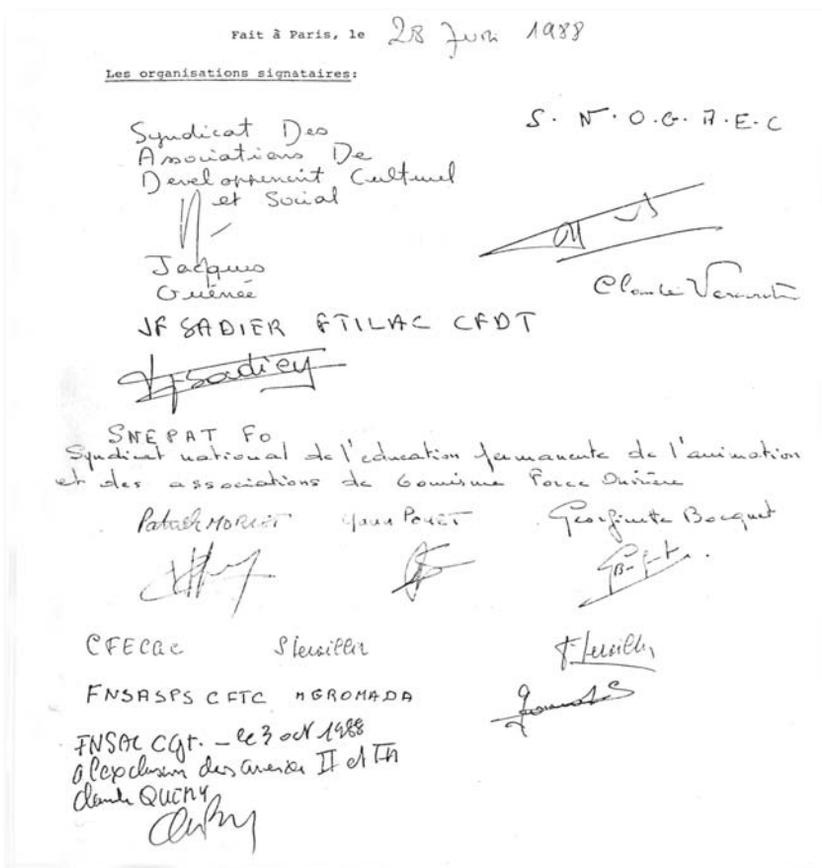
Côté employeurs, l'annexe 2 ne trouva pas grâce auprès de tous. Pour les mécontents, il n'était pas question que les animateurs occasionnels relèvent du droit du travail. Un point de vue marqué surtout au sein de la Ligue de l'enseignement. Lors de l'Assemblée générale du SNOGAEC en juin 1988, les représentants de la Ligue s'opposèrent à la signature programmée de la convention collective. Et demandèrent que l'AG de leur propre organisation tranche le litige avant tout engagement. Ce que fit cette AG... en votant contre la signature de la convention collective. Qu'à cela ne tienne. Le SNOGAEC maintint sa position et convoqua une Assemblée générale extraordinaire qui vota en septembre, à la majorité (sauf la Ligue), la signature du texte. « *Les salariés étaient tout contents, bien sûr, se remémore Gérard Alamarguy. Je me suis fait traiter d'inconscient, comme si nous allions ruiner les fédérations et les centres*

de vacances... Bref, cela a créé une grosse fâcherie avec la Ligue. » Laquelle décida de démissionner du SNOGAEC et de créer son propre syndicat d'employeurs. Ainsi naquit, en 1989, l'Union nationale des organismes de développement social sportif et culturel (UNODESC).

Une scission eut également lieu au sein du SADCS. Les mécontents étaient emmenés par l'UFCV, qui créa le Syndicat National des Employeurs Formation et Animation (SNEFA). Les deux organisations « dissidentes » tentèrent, ainsi que des employeurs non-organisés, de s'opposer à l'extension de la convention collective nationale. Ils frappèrent à la porte du ministère pour plaider leur cause. En vain. A partir du 10 janvier 1989, la convention était applicable à tous dans la branche, sans exception. Par la suite, contrairement au SNEFA, l'UNODESC a demandé au ministère la reconnaissance de sa représentativité. Il l'obtint. Le SNOGAEC ne s'y opposa pas. Commentaire de Gérard Alamarguy : *« dans une famille, il y a toujours des moments difficiles, et puis on finit par se retrouver. »*

Avec le recul, Bernard Maurin, l'un des successeurs d'Yves Mouton à la présidence de la commission mixte de l'Animation, reconnaît que l'annexe 2 était « illégale » au regard du code du travail. *« Mais quand on butte sur une question, ce n'est pas toujours le droit qui permet de sortir de l'impasse... »* Pour l'USPAOC-CGT, qui refusa de signer l'annexe 2, il s'agissait somme toute d'un moindre mal. *« Il a suffi, plus tard, d'aller aux prud'hommes pour contester le type de salaires prévu dans l'annexe, pointe*

U ne convention sinon rien



La convention collective est signée !

Patrick Fodella. *S'il n'était pas satisfaisant, l'accord tacite trouvé sur ce point nous a permis de traiter de manière intelligente un élément de conflit, sans nous empêcher d'avancer.* »

(1) L'USPAOC (Union des Syndicats des Personnels de l'Animation et des Organisations sociales, sportives et Culturelles) est plutôt axée sur la culture et le spectacle. L'autre fédération, la FERC (Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture), est historiquement implantée dans le champ de l'éducation populaire.

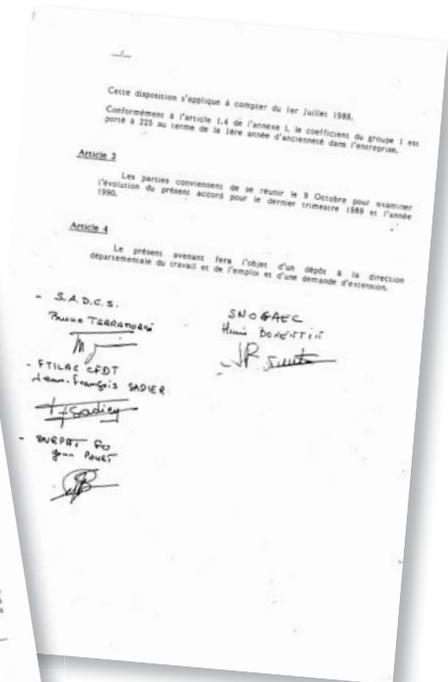
Aquis mieux mieux

« On ne s'est vraiment rendu compte de ce que représentait la convention collective pour la branche que lorsqu'il a fallu aller expliquer comment elle s'appliquait aux 12 000 entreprises concernées... »

Ainsi résume Henri Borentin la tâche qui attendait, à partir de 1989, les organisations d'employés, mais aussi les syndicats de salariés.

Après l'art de la négociation, celui de la pédagogie. Pour mettre en musique la partition conventionnelle, le SNOGAEC, en particulier, multiplia les réunions aux quatre coins de la France. Henri Borentin, prof de math de formation et juriste dans l'âme, partait prodiguer bonnes paroles et conseils pratiques. *« C'était précieux pour les associations, pour lesquelles le texte de la convention n'était pas toujours lisible, reconnaît Louissette Guillaumin, l'ex-présidente de l'organisation. Par exemple, qui relève de l'annexe 2 ? C'était l'une des principales difficultés. Il fallait bien que ce soit des vrais occasionnels, comme les étudiants qui faisaient ça pendant les vacances d'été. Là où c'était un peu juste, c'était pour ceux qui, le restant de l'année, étaient animateurs de classes de découverte... Les associations avaient du mal à l'admettre. »*

De l'avis général, la nature centralisatrice de la convention collective constituait un atout essentiel. Jean Roger (CFDT) y voit *« une rupture totale avec les pratiques antérieures »*, avec *« l'irruption du droit du travail dans un champ où, jusqu'alors, tout fonctionnait plus ou moins de gré à gré. »* *« Le national décidait et imposait à tout le monde. C'était une chance pour ce secteur-là, parce que cela lui a*



27 juin 1989 :
la négociation débouche sur le 1^{er} avenant de la convention collective

donné une colonne vertébrale extrêmement forte. L'échelle nationale adoptée a structuré les métiers, la façon de rémunérer », souligne Robert Baron, passé à l'époque dans l'UNODESC. Au nom de FO, Yann Poyet ne dit pas autre chose : « on considérait que la convention collective, c'était les Tables de la Loi. En dehors d'elle point de salut. Personne n'avait le droit de déroger. »

Subdivisée en neuf titres, ladite convention balaie, de manière méthodique, l'ensemble des relations entre employeurs et salariés. Dispositions générales, droit syndical, institutions représentatives du personnel, contrat de travail, durée de travail, congés, formation professionnelle, prévoyance, retraite complémentaire : tout y passe. Le texte est flanqué d'annexes : classification et salai-

res, personnel pédagogique des centres de vacances et de loisirs (la fameuse annexe 2), certificats de qualification professionnelle, contrat de travail à temps partiel à double horaire...

Depuis 1988, une série d'avenants – au total plus de 120 – sont venus compléter, adapter ou modifier cet édifice au fil des besoins de la branche, des nouvelles lois et de la jurisprudence.

COMPETENCES REELLES

« Ce n'est pas une convention collective dormante. Elle est beaucoup plus dynamique que celles d'autres branches. C'est dû à l'investissement des partenaires sociaux qui se sont battus pour bâtir une convention, la faire vivre, construire une professionnalisation. L'Animation est rentrée dans tous les dispositifs professionnels, elle a mis en place des évaluations, elle s'est dotée d'un observatoire des métiers de la branche », observe Danièle Rived (CFDT). Cette évolution a contribué à gommer peu à peu l'image sympathique, mais devenue un brin ringarde, qui collait au secteur : celle de l'animateur de centres de vacances et de loisirs, pris au coup par coup avec un simple BAFA ou un BAFD en poche ⁽¹⁾.

« Les coeurs de métier de la branche, ce ne sont pas eux, ce sont les 30 à 40 000 personnes qui ont passé des brevets professionnels, des BEATEP, des DEFA ⁽²⁾ », insiste Jean Roger (CFDT). On les trouve dans les structures du type maisons de jeunes, maisons pour tous, associations enfance, jeunesse et de soutien scolaire, mais aussi dans le réseau information jeunesse, les écoles d'enseignements artistiques, les bibliothèques et les musées associatifs, etc. *« Ce*

sont souvent des micro-employeurs qui font appel à des compétences réelles. Professeur de musique, c'est une qualification. On n'est pas bibliothécaire dans une bibliothèque associative sans avoir un diplôme adéquat. »

Ce saut qualitatif a également eu lieu grâce à la mise en place de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) au sein de la branche et à l'accord qui en découla. *« Je sens, en fait, que le vrai basculement dans la relation partenariale a eu lieu en 1993. Avant, employeurs et salariés, on était plutôt dans un rapport de force entre deux camps. Mais à partir du moment où on a négocié l'accord de formation professionnelle, on a été amené à modifier notre vision. On était dans un dispositif de construction d'un outil qu'on allait piloter en direct, tout le monde était gagnant »*, raconte Yann Poyet (FO).

Le chemin n'a pas été forcément aisé. *« On s'est rendu compte que la CPNEF avait bien un pouvoir politique mais aucun pouvoir technique, poursuit-il. Il a fallu qu'on se mette d'accord entre nous sur comment imposer la mise en oeuvre de nos orientations à l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agré) que nous avons désigné. Or ce n'était pas facile. Au départ, nous n'étions rien dans Uniformation »*, organisme créé dès 1972. En quelques années, les organisations d'employeurs et de salariés ont alors réussi à placer les leurs dans les instances de l'OPCA. Objectif : pouvoir gérer les fonds de la formation professionnelle. Une fois au conseil de gestion d'Uniformation, ils ont pu intervenir dans les règles. Avec la volonté d'identifier les fonds collectés destinés à l'Animation et de les séparer du

pot commun qui, jusqu'alors, prévalait dans le « secteur 2 » de l'OPCA (couvrant aussi les associations à caractère social, le tourisme, les foyers de jeunes et le sport). Mieux encore, à la faveur d'une réforme des OPCA, la même équipe s'arrangea pour que les CPNEF se voient confier la capacité d'intervenir directement dans la gestion de leurs fonds.

« LES AGITATEURS »

A Uniformation, Lydie Lalère, qui suivait alors le « secteur 2 », a un souvenir très clair de cette « stratégie d'entrisme » déployée par les responsables de l'Animation. *« Ils ont poussé leur logique à fond et ont réussi à la faire admettre. »* Lydie Lalère se rappelle avoir travaillé avec plusieurs « duos de choc » : Jean-Pierre Chauvel (SADCS) et Patrick Fodella (USPAOC-CGT), Robert Baron (UNODESC) et Jean Roger (CFDT), Henri Borentin (SNOGAEC) et Yann Poyet (FO), l'actuel président d'Uniformation. *« Ils ont longtemps été considérés comme les vilains petits canards, sourit-elle. Un ancien président de l'OPCA les appelaient "les agitateurs"... Mais ils ont une intelligence et une connaissance réciproque qui font que, contre toute attente, ils sont d'accord à un moment donné pour atteindre tel ou tel objectif. »* Selon Lydie Lalère, sans cette entente commune, l'Animation ne serait pas aujourd'hui ce qu'elle est devenue : *« le référent sur lequel on a pu caler d'autres branches en terme de fonctionnement. »*

Au fil du temps, d'autres éléments importants sont venus s'agréger à l'édifice conventionnel. Objet de l'avenant 43 du 23 septembre 1997, le premier accord sur la prévoyance ouvre la

porte à un régime généreux. Depuis, s'il est atteint d'une maladie grave, un salarié se voit garantir ses revenus sans perte de salaire pendant une durée pouvant aller jusqu'à trois ans. D'abord par son employeur pendant trois mois. Puis par l'une des caisses de prévoyance (AG2R, GNP, IONIS, UNPMF, selon la région), qui complète les montants versés par la Sécurité sociale. En cas de décès, la famille reçoit l'équivalent d'un an de salaire, plus une rente éducation destinée aux enfants (gérée par l'OCIRP). « *C'est le genre de points sur lequel on tombe facilement d'accord. D'autant plus quand on n'est pas en période de crise économique...* », constate Henri Borentin. Par ailleurs, en 2004, la branche s'est dotée d'un accord sur le droit individuel à la formation (DIF), élargi ensuite aux contrats à durée déterminée. « *Le salarié reçoit la possibilité de construire lui-même son projet professionnel, son projet de vie. On en est sans doute aux balbutiements mais, globalement, ça va dans le bon sens* », estime François Chastain (FERC-CGT).

Lui et d'autres – Antoine Prost, notamment, pour la CFE-CGC – ne sont en revanche pas satisfaits de l'évolution des salaires au sein de la branche. Dans tous les discours pointent, tôt ou tard, ici une réserve, là une critique, plus loin un souhait. « *Dans l'Animation, l'accès des cadres à la formation pose un vrai problème de disponibilité, tout particulièrement lorsqu'ils travaillent dans de petites entreprises, ajoute Antoine Prost. Il faut donc faire en sorte de privilégier les formations pluridisciplinaires, les modulariser pour en faciliter l'accès et les valoriser* ». Mais, au-delà du catalogue – attendu et légitime – des revendications formulées par les uns et les autres, il

ressort de l'ensemble une impression de relative harmonie.

De quoi trancher sur le climat tendu dominant dans d'autres branches professionnelles. Dopé par l'aide au paritarisme, le dialogue social entre organisations d'employeurs et syndicats de salariés de l'Animation reste une réalité quotidienne. A son arrivée dans cette branche en 2007, Joël Chiaroni (CFTC) a été surpris par « *l'écoute particulière* » qu'il a trouvée. « *La part de l'humain est respectée. Tout nouvel arrivant est mis en confiance.* »

SOUS LE MÊME TOIT

« *Des deux côtés, nous sommes quasiment tous des professionnels issus du secteur. Nous avons vécu les métiers dont nous parlons. Ce qui fait qu'on a la capacité de se comprendre et une volonté conjointe de défendre le secteur, de le faire progresser* », argumente Robert Baron (UNODESC). « *Quand, pendant plusieurs années d'affilée, on se voit toutes les semaines dans différentes commissions (mixte, CPNEF, interprétation) et Uniformation, on a l'impression d'habiter ensemble...*, s'amuse Patrick Fodella (USPAOC-CGT). *On se connaît, on sait ce que l'autre va dire.* » Une telle proximité ne risque-t-elle pas d'aboutir à une confusion des rôles ? Robert Baron pense que non. Yann Poyet (FO) convient que « *c'est parfois trop prévisible.* » Quant à Patrick Fodella, il est plus réservé : « *On se dit "lui, en face, il est sympa, on a fait tellement de choses ensemble, on ne va pas s'engueuler pour ça..." D'où l'importance de ne pas être seul dans les délégations et d'avoir une rotation régulière. Ce qui n'est pas évident, reconnaît-il, tant les dossiers de la formation peuvent être complexes dans leur technicité.* »



Les salaires en discussion !

L'Animation serait-elle donc un long fleuve tranquille ? Pas si sûr. Comme ailleurs, les relations sur le terrain peuvent parfois mal tourner en cas de conflit au sein d'associations. « *Dans beaucoup d'entre elles, les conditions de travail, la précarité, la discrimination, le harcèlement sont de vraies questions* », pointe François Chastain (FERC-CGT). Sous la direction d'une autre responsable de ce syndicat, Marion Peyre, un ouvrage sorti en 2005 voulut dénoncer le « grand écart entre discours et pratique » qui, selon elle, serait apparu dans la branche depuis les années 1980. *Le livre noir de l'Animation* est loin d'avoir fait l'unanimité. Parmi ceux qui l'ont lu, nombreux sont ceux qui ne se sont pas reconnus dans le tableau ainsi présenté. « *Ça mériterait, malgré tout, d'être nuancé* », admet François Chastain. « *Je pense que les employeurs pourraient aussi bien écrire Le livre blanc de l'Animation* », objecte Patrick Fodella.

Tout en estimant qu'« *il faut faire une différence entre le dialogue social au niveau de la branche – avec des gens qui ont fait des choses ensemble dans un climat relativement peu conflictuel – et ce qui se passe dans les entreprises, où là le climat peut être plus dur.* »

(1) Le Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) et le Brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD).

(2) Le Brevet d'Etat d'animateur technicien de l'éducation populaire (BEATEP) et le Diplôme d'Etat aux fonctions d'Animation (DEFA). Ils ont été remplacés respectivement par le Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (BPJEPS) et par le Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport (DEJEPS).

Employeurs de l'Animation, unissez-vous !

Le scénario n'est pas le même mais il a un petit goût de déjà vu. Au début des années 1980, la nécessité de faire front commun dans les négociations sur la convention collective avait poussé les employeurs de l'Animation à se rapprocher. Deux décennies plus tard, d'autres facteurs extérieurs les ont incités à franchir de nouvelles étapes – décisives – dans cette démarche.

Le premier événement a été plutôt subi et n'a pas laissé que des bons souvenirs. Il s'agit des accords sur les 35 heures promus par le gouvernement Jospin. L'innovation ne plut pas à tous les employeurs.

Parmi les trois organisations représentatives, seul le SNO-GAEC signa. « *Avec le maintien du salaire - sinon ce n'était pas la peine de négocier - et une adaptation progressive pour les petites associations* », précise son président, Gérard Alamarguy. Le SADCS et l'UNODESC, eux, estimèrent que ce dispositif leur reviendrait trop cher. Quelques amabilités furent échangées de part et d'autre... Mais dans le sillage de cette fâcherie s'imposa l'idée qu'il fallait que cela soit la dernière.

« *Très vite, on a commencé à discuter d'un rapprochement* », se souvient Gérard Alamarguy. « *A la suite de ces tensions, il y a eu un effort commun de réflexion et, au bout du compte, une conclusion : il faut vraiment travailler davantage ensemble* », renchérit Alain Cordesse, de l'UNODESC.

Ce rabibochage express était d'autant plus nécessaire que la branche de l'Animation avait encore quelques visées sur la branche voisine du Sport. Jusqu'à présent, des structures sportives avaient choisi d'appliquer la convention collective de l'Animation, parce qu'elles s'y sentaient des affinités ou parce qu'elles ne trouvaient rien d'autre. Mais voilà qu'à partir de 1998, une commission mixte, présidée par Bernard Maurin, du ministère du Travail, se réunissait dans le but de négocier une convention collective propre au Sport. Ce dernier était dominé, du côté des employeurs, par le Comité national olympique et sportif français (CNOSF) via son émanation, le Conseil social du mouvement sportif (CoSMoS) ⁽¹⁾. Pour accroître leur légitimité face à de tels organismes, les employeurs de l'Animation décidèrent d'accélérer leur regroupement.

L'IDEOLOGIE AU VESTIAIRE

« L'Animation a obtenu de faire partie du collège employeurs dans la convention du Sport. Ce qui était intéressant, observe Bernard Maurin, c'était de voir que le CoSMoS, le plus représentatif côté employeur, n'y connaissait rien à la négociation collective, alors que l'Animation, moins représentative, la maîtrisait sur le bout des doigts... Idem chez les représentants syndicaux. Il fallait faire preuve de beaucoup de pédagogie. Les sportifs n'avaient pas envie d'une convention ressemblant trop à celle de l'Animation, que les gens de cette branche essayaient d'imposer implicitement. Bref, il y avait des problèmes d'identité et d'ego. Ce qui explique en partie pourquoi cela nous a pris sept ans pour arriver à un résultat... »

Entre-temps, faisant contre mauvaise fortune bon coeur, l'Animation avait abandonné ses prétentions sur le Sport. *« Il y avait un vrai choix politique à faire, énonce Henri Borentin (SNOGAEC) : soit on considérait que la convention collective de l'Animation concernait tout le secteur non-lucratif, y compris dans le Sport ; soit il y avait une convention collective du Sport qui regroupait tout le sport, qu'il soit lucratif ou non (soit entre 15 000 et 20 000 entreprises). A partir du moment où il a été décidé de ne pas scinder le sport en deux, il fallait une convention spécifique, puisque celle de l'Animation ne concerne très clairement que le non-lucratif. »* Cela dit, la convention collective du Sport, signée en 2005, ne s'applique pas aux éducateurs sportifs actifs dans l'Animation. *« Ce ne sont pas des conventions de métiers mais de secteurs »,* rappelle Henri Borentin. Ce qui n'est pas anodin : environ 10 % des entreprises de l'Animation proposent des activités physiques et sportives parmi leurs trois principaux domaines d'activité ⁽²⁾.

Pour aller plus avant dans leur démarche unificatrice, les organisations d'employeurs instaurèrent des séminaires annuels entre dirigeants. *« Les désaccords viennent souvent du fait que les gens ne se connaissent pas suffisamment. C'est un peu comme les clans : on sait qu'ils ne s'entendent pas mais on ne sait plus pourquoi. Là, c'était un peu la même chose, avance Alain Cordesse (UNODESC). Bien sûr, il y a chez les uns et les autres des différences d'approche, mais la césure ne se situe pas au niveau de l'organisation syndicale. Chacun arrive avec sa sensibilité, sa sincérité et on parvient ainsi à bâtir un corpus d'idées. »*

La construction n'a pas été évidente, à entendre Jeanne Pouyès (SADCS). « *Certes, on se connaissait de longue date, mais on a chacun son histoire, ses idées, ses a priori sur les uns ou sur les autres. Les tiraillements portaient sur la politique de chaque mouvement. On s'est un peu dit les choses. Et puis on a trouvé une solution cohérente, en laissant les idéologies de côté.* » Chacun y a mis du sien. Signe d'une réelle volonté d'effacer les anciens contentieux, tous les nouveaux accords conventionnels ont, depuis le couac des 35 heures, été signés par les trois organisations représentatives. Et depuis 2005, celles-ci – ainsi que le SNEFA – ne signent plus que sous un seul et unique nom : Conseil national des employeurs associatifs (CNEA). La nouvelle entité, qui compte quelque 4 000 entreprises adhérentes, est représentative également dans les secteurs du Sport et du Tourisme social. Dans l'Animation, le Conseil revendique plus de 40% des entreprises existantes.

DIRECTION BICEPHALE

Un arrangement fut trouvé en vue de tenir compte dans le CNEA de la taille respective des organisations fondatrices. « *La participation a été calculée au prorata du nombre des adhérents. Nous, au SADCS, on n'avait que 500 adhérents. Le SNEFA un peu moins. L'UNODESC et le SNOGAEC étaient à peu près à égalité* », précise Jeanne Pouyès. « *Il ne s'agit pas d'une union de façade, ajoute Alain Cordesse, le premier président du CNEA. C'est une étroite et franche collaboration, un travail d'enrichissement mutuel. On aura réussi*

pleinement – c'est mon objectif – le jour où on ne connaîtra même pas l'origine des composantes du conseil d'administration. »

En attendant, si elles n'ont plus d'adhérents sur le papier, les quatre organisations n'ont pas pour autant été dissoutes. *« Elles continuent à travailler avec leurs réseaux de départ. Du moins c'est le choix fait par le SNOGAEC, qui reste un lieu de réflexion, indique Gérard Alamarguy. Pour monter quelque chose de solide, il vaut mieux prendre un peu de temps. »* Toujours président en titre de son organisation, il souhaite que le CNEA se renforce en gagnant de nouveaux adhérents dans le vivier des associations non-fédérées. Selon lui, ces dernières représentaient jusqu'à 75% des adhérents du SNOGAEC. *« Il faut leur donner les outils dont elles ont besoin pour être de véritables employeurs et éviter, par exemple, de commettre des erreurs grossières aux prud'hommes. »*

Pour parachever le processus de rapprochement entre employeurs, le principe d'une direction bicéphale a été imaginé à partir de 2005. A Robert Baron est revenu le poste de délégué général du CNEA, à Henri Borentin celui de directeur général. *« En temps normal, une telle solution n'est pas viable mais là, pour une période courte de mise en place, cela s'est bien passé »,* note ce dernier. A partir du 1er janvier 2009, retour à un dispositif plus classique : les deux intéressés faisant valoir leur droit à la retraite, Christine Rodriguez assume seule la direction générale. *« C'est plus l'oeuvre et l'action collective qui comptent que les individus »,* commente Henri Borentin.

L'ENVIRONNEMENT A BORD

La naissance du CNEA n'est évidemment pas passée inaperçue du côté des syndicats de salariés. *« Ce rapprochement nous pose de grosses difficultés, parce qu'ils ont mutualisé les moyens, avoue Jean Roger (CFDT). Ils ont une bonne puissance de feu. Nous, on est toujours à cinq, avec des forces de frappe et des analyses différentes. »* Comment y remédier ? Jean Roger a sa petite idée : *« il s'agirait, sur un certain nombre de thématiques, de mutualiser des moyens entre organisations qui ont à peu près les mêmes analyses sur des projets communs. Il va falloir en passer par là parce qu'en face, ils sont devenus bons au niveau juridique... »* De fait, une équipe de juristes spécialisés dans le droit du travail donnent des conseils au quotidien. Un service juridique personnalisé est proposé. Le CNEA publie également des informations sur la réglementation sociale, les conventions collectives, la paie, les charges sociales et fiscales. Il distribue des fiches pratiques mensuelles (actualité sociale), un mémento employeur incluant des commentaires de conventions. Enfin, il propose des formations pour les employeurs et les dirigeants bénévoles.

En regardant en arrière, on mesure le chemin parcouru par le camp des employeurs de l'Animation au cours des trois dernières décennies. Les mouvements d'éducation populaire du départ existent encore, avec leurs projets politiques. Mais les syndicats d'employeurs, dont ils sont issus, ont gagné en assurance et en autonomie au fil de la structuration de la branche. Laquelle a bénéficié de cet apport.

Sous la houlette commune des syndicats d'employeurs et de salariés, l'Animation a atteint une certaine maturité. Elle a aussi

gagné en ampleur. Depuis mars 2002, la branche a étendu son champ à l'environnement. *« Ce n'est pas étonnant, il y a tout un secteur associatif qui intervient dans cette branche, considère Bernard Maurin, du ministère du Travail. Avec leur volonté de toujours évoluer et d'élargir au maximum, les partenaires sociaux de l'Animation ont vu que c'était un secteur émergent. C'est une autre caractéristique de cette convention : elle a su, au fil du temps, actualiser son champ et son activité. »*

(1) Le CNOSE n'avait pas, en tant que tel, vocation à représenter les employeurs sportifs dans les négociations sur la convention collective du Sport.

(2) Résultats de l'enquête auprès des entreprises de l'Animation réalisée par l'Observatoire des métiers de la branche, en mars 2006.

Militant, es-tu là ?

Ils ont beau s'en cacher, dire que non, faire comme si. Il n'empêche. C'est plus fort qu'eux, une pointe de regret affleure dans leurs propos. Un voile de nostalgie. On peut les comprendre, les « anciens » de l'Animation socioculturelle, ces militants de toujours qui, sans compter, ont dépensé temps et énergie dans un projet auquel ils croyaient. Ils ont oeuvré en pionniers dans un secteur en prise directe avec les débats idéologiques d'une époque quasi révolue. Ils ont vécu l'âge d'or, celui de l'insouciance, où tout n'était pas comptabilisé, réglémenté comme aujourd'hui. Période parfois enivrante qu'ils ont contribué eux-mêmes à tempérer, sans le savoir peut-être, par un travail de fond qui a fait de l'Animation ce qu'elle est devenue, un secteur structuré, assis, respectable. Aujourd'hui, lorsqu'on interroge ces femmes et ces hommes sur l'esprit qui anime la branche, tous se disent plutôt confiants. Mais il ne faut pas gratter beaucoup pour qu'apparaisse en filigrane une légère désillusion.

Un constat s'impose : les jeunes professionnels de l'Animation ont, en général, une conception différente du travail de celle des aînés, élevés dans la matrice bénévole. *« C'est une bonne chose qu'on ait bâti un cadre. On ne peut pas faire tout et n'importe quoi comme avant, pose Jeanne Pouyès (CNEA/SADCS). Mais aujourd'hui, la personne qui touche une rémunération dans une association, elle rentre et elle sort, elle vient juste travailler. Tan-*

dis que, quand on est bénévole, on s'implique parce qu'on envie d'être là, peut-être parce qu'on a plus de temps. Je regrette un petit peu. »

Yann Poyet (FO), lui, a un peu de mal à se reconnaître dans une génération qui ne fait pas d'heures supplémentaires sans en réclamer le paiement. « *On acceptait de faire le boulot sans regarder sa montre. Aujourd'hui, les choses sont différentes et c'est l'une des conséquences de la professionnalisation de notre secteur. Je ne rejette pas cette évolution, même si parfois je peux considérer que la période passée était meilleure.*»

A 79 ans, Georgette Bocquet (FO) continue à présider le centre Léo Lagrange de Villeurbanne, en attendant la relève. Quarante-vingt-dix animateurs et six permanents. Un observatoire de choix pour scruter la réalité du terrain. « *Les bénévoles n'ont pas totalement disparu, constate-t-elle, mais ce n'est plus le même style. Avant, ils venaient mettre la main à la pâte, par exemple en montant une chaudière dans un centre. Aujourd'hui, ils sont de bonne qualité. Ils siègent dans les conseils d'administration, donnent leur avis, s'occupent de l'administratif. Mais on ne peut plus leur demander de faire toutes sortes de travaux manuels comme avant...* »

UNE AUTRE FORME DE GESTION

Certains tempèrent ce constat un brin désabusé. Alain Cordesse (CNEA/UNODESC) se veut « *optimiste* ». « *Il ne faut pas confondre le salarié et le militant. On ne peut pas demander à nos personnels de faire leurs 35 heures de salarié et 15 heures supplémen-*

taires de militant par semaine. Cela dit, je constate qu'il y a de plus en plus de jeunes qui cherchent à donner du sens à leur travail et qui ont envie de venir dans des structures de l'éducation populaire et, plus largement, de l'économie sociale. »

Résumons. Les jeunes seraient passés sur le mode des 35 heures. Sans déborder ni mettre les mains dans le cambouis. Est-ce pour autant une mauvaise chose ? *« Non, il y aura une autre forme de gestion. Ça ne veut pas dire que ce sera moins bien qu'avant, »* avance Janine Héry, la directrice générale d'Uniformation. *L'histoire militante de l'éducation populaire s'essouffle, tout comme le syndicalisme. On est maintenant dans une société de consommation. »* C'est bien ce qui chagrine certains. *« On n'est plus du tout dans les mêmes logiques. Nos entreprises évoluent vers le marchand, »* estime Patrick Fodella (USPAOC-CGT). *La plupart du temps, les employeurs disent être obligés. Parce qu'il n'y a plus d'aides de l'Etat, ce qui est une réalité, et que les aides des collectivités territoriales sont contrôlées. Du coup, on fait surtout des activités pour attirer du monde, sans réfléchir au sens du contenu, qui devient très fade et uniforme. »*

Etienne Chaufour (maire PS de Juvisy-sur-Orge et adhérent à Léo Lagrange) s'est fait une remarque allant dans le même sens, au moment de quitter la branche à la fin des années 1990 : *« certains employeurs ont tenté de se comporter comme des patrons traditionnels. Ils ont voulu être invités à leur table et donc leur ressembler. Soudain, on avait besoin de remplacer l'appellation traditionnelle de secrétaire général sur sa carte de visite par celle de directeur. Alors que le milieu associatif se doit de garder une logique d'employeur atypique. »*

En face, le public a, lui aussi, évolué. Les adhérents aux associations de la branche ont des demandes plus spécifiques. Ils sont devenus plus exigeants, disent certains. Ce qui a poussé l'Animation à accélérer sa professionnalisation. A moins que cela ne soit l'inverse. Toujours est-il que « *les parents qui confient leurs enfants à des centres de vacances en veulent plus pour leur argent* », remarque Louissette Guillaumin, dont la fille a récemment travaillé pour un de ces centres. Est-ce à cause de la hausse des tarifs provoquée par les travaux de mise aux normes de sécurité, toujours plus élevées ? « *L'idéologie n'est plus sur l'éducatif ni sur l'engagement, mais sur la norme et la sécurité, devenues presque obsessionnelles !* », déplore Danièle Rived (CFDT). Cela rejaillit, selon elle, sur les préoccupations et les priorités des parents. Ceux-ci « *se soucient plus qu'avant de la partie pédagogique* », pense au contraire Georginette Bocquet.

LES BESOINS DE LA SOCIÉTÉ CHANGENT

La réalité est complexe. Ce qui est sûr, c'est que les mairies des petites communes ont compris que, si elles voulaient garder leur école – et leurs électeurs ! –, elles se devaient d'assurer une garde des enfants avant et après l'école. Les associations ont pu en bénéficier. « *L'arrivée massive de femmes dans les conseils municipaux a changé un certain nombre de politiques communales*, ajoute Robert Baron (CNEA/UNODESC). *Elles se sont investies dans l'éducation et la petite enfance, alors que les hommes sont plutôt du genre à bétonner... Le vieillissement de la*

population amène aussi à prendre en compte un certain nombre d'activités. »

Au cœur d'une société qui change à grands pas, comment faire en sorte que la branche de l'Animation préserve sa spécificité ? *« Il nous faut prendre de plus en plus de place dans la construction des processus de formation professionnelle des futurs salariés, propose Robert Baron. Ce sont eux qui vont conduire les projets. Si on a des gens qui ne sentent pas la différence entre le lucratif et le non-lucratif, on ne sera pas bien. Il faut que leur formation prenne en compte la diversité de la façon d'entreprendre, ce qui n'est souvent pas le cas. » « Les personnels doivent être correctement formés, avec un vrai contrat de travail, renchérit François Chastain (FERC-CGT). C'est une garantie de qualité. Il faut donc de vrais moyens publics pour permettre aux associations de remplir leurs missions d'intérêt général. »*

Etienne Chaufour suggère, pour sa part, un effort en matière de « lisibilité ». Il assure que le mode de fonctionnement de la branche est difficilement compréhensible pour un maire d'une ville de banlieue qui, contrairement à lui, n'a pas l'expérience d'un mouvement d'éducation populaire. Par conséquent, *« une commune lambda aura tendance à gérer tout en direct, ou à ne déléguer à l'Animation que lorsqu'elle n'aura pas le choix. Ce ne sera alors plus un choix politique. »*

Le fait est qu'avec divers secteurs analytiques et types de contrat (permanents, détachés, personnels municipaux mis à disposition, intermittents du spectacle, contrats aidés, ...), la gestion

n'est pas des plus simples. « *Notre nouvelle comptable, qui vient du privé lucratif, est effarée par la complexité du système* », témoigne Patrick Fodella, qui dirige un centre régional des arts du cirque. Faut-il pour autant simplifier ? « *Non, estime-t-il. C'est ce qui fait notre richesse, notre spécificité. Et c'est pour cela qu'il faut des formations plus costaudes. Car il y a des difficultés supplémentaires. Quand on va voir les banques pour obtenir des prêts en vue, par exemple, de relancer une structure en investissant dans du matériel, elles rigolent : on est associatif...* »

Avec la crise économique et financière qui touche le pays, ce genre d'accueil risque de devenir la norme. Et les subventions des collectivités territoriales de se réduire davantage. Le phénomène a déjà été observé ici et là en 2008 par bon nombre de structures de l'Animation. « *On le constate tous les jours ici*, rapporte Joël Chiaroni, dans les bureaux de la CFTC. *On joue de plus en plus le rôle d'assistant social et de moins en moins celui de syndicaliste... Ce n'est pas propre à cette branche d'ailleurs, qui n'est pas la plus mal lotie.* » Par nature, l'Animation est grandement tributaire des aides qu'on lui verse. Quel impact aura la crise sur les missions du secteur ? Robert Baron s'inquiète : « *si on veut s'adresser à une diversité de populations, ce qui est notre vocation, on ne peut pas faire payer le vrai coût du service rendu à l'utilisateur.* » Il faut donc des moyens financiers.

L'ANNEXE 2 EN VOIE D'ABROGATION

Ressentie depuis quelques années, cette mauvaise passe économique a, en cette fin 2008, des conséquences encore li-

mitées sur le dialogue social dans la branche. La CGT, toutefois, a demandé une réévaluation de la valeur du point à cause de la hausse de l'inflation. Côté employeurs, on ne peut pas satisfaire toutes les revendications. « *Il faut être réaliste, justifie Gérard Alalmarguy (CNEA/SNOGAEC), on est devenu plus regardant.* » « *On passe du temps parfois à gommer des choses trop généreuses au regard de la situation économique d'aujourd'hui, regrette Henri Borentin (CNEA/SNOGAEC). Par exemple, la convention collective signée en 1988 prévoyait qu'un salarié en CDI malade était payé pendant trois mois, même si la Sécurité sociale ne remboursait pas. Cela semblait une évidence aux représentants patronaux de l'époque. Aujourd'hui, comme on n'a pas les sous, on s'interroge.* »

En revanche, un accord semble se dessiner sur l'abrogation de la fameuse annexe 2 de la convention collective : la solution trouvée vingt ans plus tôt pour sortir de l'impasse sur les salaires des animateurs occasionnels de centres de vacances et de loisirs. Plusieurs tentatives de remaniement du dispositif échouèrent dans les années 1990. Puis les lois Aubry II lui mirent du plomb d'aile, l'inspection du travail le considérant de plus en plus comme illégal. A la faveur d'une loi adoptée en 2006, les partenaires sociaux s'apprêtent désormais à lui donner le coup de grâce. Ce texte législatif, qui est désormais promulgué, instaure un contrat d'engagement éducatif (CEE), qui a pour objectif de remplacer l'annexe 2, tout en élargissant son champ d'application à d'autres conventions collectives. Le régime proposé se veut, en certains points, un peu plus généreux que celui de l'annexe controversée.

Même s'ils le considèrent insuffisant – un peu ou totalement, selon à qui on s'adresse –, les syndicats de salariés se disent satisfaits de ne plus avoir à porter la responsabilité de l'annexe. Une responsabilité que refuse la CGT, puisqu'elle ne l'a pas signée... Et de ne pas avoir été à l'origine du dispositif qui la remplace : il provient d'une initiative parlementaire. C'est aussi une petite revanche symbolique pour ceux qui, en 1988, s'étaient opposés à une annexe jugée discriminatoire pour les animateurs concernés.

Quant aux employeurs, ils sont par principe favorables à une solution leur permettant de continuer à avoir recours à une main-d'œuvre occasionnelle « bon marché », synonymes pour eux d'un maintien des colonies de vacances à tarifs abordables. Prudents, ils ont demandé à pouvoir juger sur pièce au terme d'une année d'application. « Au vu des éléments dégagés », indique le CNEA fin octobre, la signature d'un accord abrogeant le texte vieux de deux décennies « pourrait » avoir lieu au premier semestre 2009.

A argent, pouvoir et jeunesse...

Dans le monde actuel, pointer du doigt les enjeux de demain n'est jamais évident. Jusqu'à preuve du contraire, ni les voyants ni les astrologues ne relèvent du champ de l'Animation... Mais il est possible de cerner des thèmes qui, tôt ou tard, seront au centre des discussions. Tant sur le terrain qu'entre partenaires sociaux au niveau des différents organismes de concertation. Du potentiel que représentent les services à la concurrence du secteur marchand en passant par d'éventuelles passerelles à ouvrir vers d'autres branches, les avis ne manquent pas.

Sauf récession profonde et durable, l'Animation devrait bénéficier du développement des loisirs et, peut-être plus encore, de l'expansion des emplois de service. *« La branche va bénéficier de ce potentiel croissant. Elle propose déjà des services à l'enfance, des services à la jeunesse, des ateliers éducatifs pour les adultes. Elle s'occupe aussi du troisième âge, un secteur qui, on le sait, va grandir »,* analyse Danièle Rived (CFDT). *« L'Animation répond aux besoins de la société dans les villes, la garde des enfants par exemple. Il y a de la place pour l'innovation »,* renchérit Janine Héry (Uniformation). Dans les campagnes, la situation s'annonce plus difficile, comme le pressent Robert Baron (CNEA), avec son expérience de terrain en Lorraine. *« Malgré la bonne volonté, il y a l'obstacle des tailles critiques, qui tiennent compte de l'infrastructure, de la population et de l'encadrement. »*

Qui dit potentiel dit, de plus en plus, concurrence. Ce n'est pas complètement nouveau, la branche de l'Animation doit faire face à l'intérêt croissant d'entreprises à but lucratif vis-à-vis de certaines activités : accompagnement à la scolarité, centres de vacances pour enfants et ados, stages sportifs, ... Autre exemple, des salles de sport rivalisent avec des MJC sur les activités de yoga ou de judo. « *Cette concurrence est de plus en plus importante* », constate Alain Cordesse (CNEA). Comment réagir ? « *Dans le monde actuel, à moins de nationaliser l'éducation populaire, je ne vois pas comment éviter ce genre de choses...* », ironise-t-il. A l'entendre, cette concurrence, sauf si elle occasionne des « *dérives commerciales* », n'est pas nécessairement négative. « *Elle nous incite à progresser, à nous mettre au goût du jour du public.* » Le tout « *sans perdre notre âme ni notre raison d'être : faire en sorte qu'il y ait une mixité sociale dans nos centres de vacances, que les plus démunis aient accès à des activités culturelles de qualité, etc.* »

LE DEFI LUCRATIF

Du côté des syndicats de salariés, on se veut plus alarmiste. « *Tout cela arrive parce qu'il y a eu une perte de sens dans ce que nous proposons* », assure Patrick Fodella (USPAOC-CGT). « *On voit passer des délégations de services publics (DSP) et des appels d'offre. A Paris notamment. Eh bien, que font les mouvements d'éducation populaire ? Ils se concurrencent entre eux ! Sur du moins-disant social, parce qu'ils vont moins payer les gens*

pour remporter le marché », regrette Jean Roger (CFDT). En face, le privé lucratif peut proposer des salaires faibles, n'ayant pas d'obligations conventionnelles dans l'Animation (qui ne concerne que le non-lucratif). « Soit les mouvements sont capables d'adopter une stratégie commune, soit le privé lucratif viendra leur prendre de plus en plus de marchés. C'est l'enjeu des dix ans qui viennent », estime Jean Roger.

« Certaines entreprises du secteur marchand ont les moyens de payer normalement, voire bien, tempère Joël Chiaroni (CFTC). On le voit dans le secteur des parcs d'attractions, à Disney en particulier. » Dans ce cas-là, les syndicats seraient-ils aussi enclin à réagir ? Pour Henri Borentin (CNEA), le débat sur la menace du secteur marchand semble prématuré. « Même si cette évolution n'est pas à exclure, tout cela reste encore très marginal », estime-t-il.

Etienne Chaufour (maire de Juvisy-sur-Orge) entrevoit néanmoins un risque réel pour les structures de l'Animation. *« Le législateur demande aux maires de trouver une réponse au problème du samedi matin, à l'accompagnement éducatif, à la transformation en activité de garderie de certaines activités d'animation, voire scolaire. Mais personne ne théorise. Les communes ne savent pas faire, parce que ce n'est pas leur métier, et les associations sont souvent fournisseuses de services uniquement. Et là je sens un risque. Le jour où un fournisseur de services du secteur lucratif va s'emparer du dossier et proposer des solutions adaptées, il aura un boulevard. »*

PASSERELLES, VOIRE PLUS SI AFFINITES

Jusqu'où iraient les velléités du secteur dit marchand ? Par nature, il ne devrait s'intéresser qu'aux activités lucratives, qui rapportent. Cette sélection laisse tout un pan de la société à la branche de l'Animation. Dans les villes comme dans les campagnes. Là encore, toutefois, la question de la taille critique se pose. D'où la nécessité d'un « *renforcement des moyens publics* », insiste François Chastain (FERC-CGT). « *Il ne faut pas désertier le local. Nous sommes là aussi pour lutter contre une sorte de désertification* », plaide Robert Baron. Et de rappeler que « *l'Animation, ce n'est pas que de l'activité, c'est tout un travail sur l'éducation, le positionnement des gens, la vie en société. C'est une éducation citoyenne. Pour le reste, laissons au secteur marchand le soin de faire le travail, si on ne sait pas faire mieux que lui.* »

Pour mieux répondre à ce défi, ainsi qu'à d'autres, l'Animation ne pourrait-elle pas se renforcer en coopérant davantage avec des secteurs voisins, voire en s'élargissant ? La question est sensible. Par deux fois, la branche a tenté de s'élargir (Sport et Missions locales) et cela n'a rien donné. « *Ce genre de tentatives est vécu comme une volonté d'annexion* », regrette Henri Borentin. Pour lui, « *la branche a atteint ses limites* » dans ce domaine. Les avis sont partagés. Robert Baron constate que les Foyers de jeunes travailleurs ont un champ conventionnel de 350 entreprises et que dans l'Animation, il y en a 12 000 « *mais beaucoup de petites.* » En ajoutant à ces deux champs celui des Centres sociaux et culturels, il y aurait de quoi « *construire un ensemble conventionnel plus large.*

Il faut se donner du temps, parce que les gens n'aiment pas bien se regrouper. L'enjeu est de savoir si un jour nous serons suffisamment à être assez mûrs pour dire : faisons quelque chose de plus large qui pèse vraiment. » Vaste débat.

La réflexion mérite d'être poussée, estime Jean Roger (CFDT). « *On a des secteurs avec des frontières poreuses. Ils emploient souvent des personnels identiques. Le salarié qui passe de l'un à l'autre change de convention. Il repart à zéro dans la grille des salaires, parce qu'il n'a plus d'ancienneté. Plutôt que d'avoir des micro-conventions, ne pourrait-on pas oeuvrer à une cohérence entre partenaires sociaux pour que les droits soient à peu près les mêmes partout, sur la formation, sur les salaires ? Cela passerait par une réflexion sur des conventions plus larges.* » Etienne Chaufour en est convaincu de longue date, lui qui menait ce « combat » du temps où il dirigeait le SADCS. Aujourd'hui encore, il se permet de prôner la création d'un « *champ professionnel beaucoup plus large qui, éventuellement, intégrerait une partie du milieu coopératif ou mutualiste.* » Selon lui, la convention collective de l'Animation a permis de réaliser un travail considérable et utile. « *Mais, parce qu'on veut toujours la perfectionner, on a un peu tendance à se « bunkeriser ». Ce qui, à mon sens, est préjudiciable au problème de fond : un champ professionnel de quelques centaines de milliers d'emplois ne permet pas d'assurer la pérennité d'une carrière.* »

Alain Cordesse se veut prudent. Il rappelle qu'une branche ne peut élargir son champ conventionnel qu'à un champ qui ne soit pas déjà couvert. Et que, dans l'hypothèse d'un élargisse-

ment, des structures du champ visé peuvent contester cette initiative. Ce dossier, dit-il, n'est pas une « *question fondamentale à laquelle nous réfléchissons régulièrement.* » Henri Borentin est sur la même longueur d'onde. « *Par contre, lance-t-il, qu'il y ait des formes d'unions entre acteurs, pourquoi pas ? C'est une question politique. A titre personnel, je suis plutôt favorable à une union des employeurs associatifs.* »

La tendance actuelle est davantage à la coopération au sein de l'économie sociale, par le biais de l'USGERES (Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale), présidé par Alain Cordesse. Les 23 membres échangent pour trouver des convergences, dialoguent avec les confédérations syndicales de salariés, œuvrent à la formation professionnelle, etc.

RELEVÉ HARMONIEUSE

Autre question, faut-il maintenir deux OPCA dans les regroupements d'économie sociale, Uniformation et UNIFAF, présent dans la branche sanitaire, médico-sociale et sociale (privée à but non-lucratif) ? Henri Borentin pense que non. « *Pour les outils, il faut des rapprochements.* » Gérard Alamarguy (CNEA/SNOGAEC), lui, préférerait « *un fond unique, quitte à avoir des sous-secteurs par grandes entités.* » A Uniformation, Janine Héry constate qu'« *au niveau de la formation, il y a un tronc commun entre l'Animation et d'autres branches comme le Tourisme social, le Sanitaire et social, l'Aide à domicile. Notamment dans la relation à la personne. Cela*

ouvre des passerelles entre ces branches, comme le montre une de nos études en cours. »

Elle souhaiterait « *une mise commun* », entre les treize branches que couvre Uniformation, des aspects de la prévoyance, du temps de travail, de la qualification, des droits à la formation, etc. « *Pour l'instant, chacun se réunit dans son coin. Ça mobilise du temps et de l'énergie.* » Simple souhait – légitime – de la directrice d'un OPCA en vue de simplifier le travail de son équipe ? « *A titre personnel, je trouve que nos secteurs ont trop tendance à vouloir se trouver différents des voisins. En se regroupant, ils seraient plus unis dans leurs revendications, face au secteur lucratif et à l'État.* » Une question de générations ? « *Je pense, avance Janine Héry, que les jeunes feront bouger les choses, qu'ils s'y prendront autrement.* »

Voilà une transition naturelle vers un autre enjeu de demain pour la branche : celui de la relève. Une bonne partie des acteurs – et actrices – « historiques » de l'Animation sont sur le point de tirer leur révérence. Chez les employeurs comme chez les syndicats de salariés. La plupart d'entre eux continueront à jouer un rôle, soit dans une association locale, soit dans d'autres fonctions qu'ils ont été amenés à prendre durant leur carrière, ou encore comme conseillers prud'hommes. Tous resteront militants dans l'âme. « *On est sur la fin de quelque chose. C'est le passage. Des dinosaures – ce n'est pas péjoratif, au contraire – s'en vont, qui connaissent vraiment bien leur secteur* », note Gérard Alamarguy.

De part et d'autre, on veut assurer la relève de la façon la plus harmonieuse possible. En tenant compte de l'évolution des

mentalités. « *Ce n'est pas facile* », admet Jean Roger, qui participe à la formation d'une nouvelle génération à la CFDT : « *nous cherchons des gens qui ont à la fois un intérêt et quelques compétences sur les négociations conventionnelles, et qui peuvent se déconnecter un peu de leur point de vue d'entreprise pour avoir celui, plus général, des intérêts des salariés d'une branche.* » Peut-être faudra-t-il que les tâches soient réparties entre davantage de personnes, pour alléger la masse de travail dans des domaines « *ingrats* » – selon Alain Cordesse – qui exigent des connaissances pointues. Avec ce changement de générations, la qualité du dialogue social s'en ressentira-t-elle ? « *On a généralement de très bons échanges entre nous. On saura dans cinq ans environ si cela va changer* », estime Henri Borentin. « *Il y a un sentiment fort d'appartenance à cette branche,* relève Robert Baron. *Je pense que cela va se perpétuer à l'avenir. C'est un peu génétique.* » ■

2^e partie

Profil

de la branche professionnelle de l'Animation

1 – Les acteurs

Les organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche de l'Animation sont :



La F3C - Fédération Communication, Conseil, Culture. C'est l'une des 16 Fédérations professionnelles de la CFTD. Elle est née en 2005 de la fusion de trois fédérations : la FTILAC (Fédération de la communication et de la culture), implantée notamment dans la branche de l'Animation, la FUPT (Fédération des postes et Telecoms) et la branche « Services aux entreprises » de la Fédération des services.



La CFE-CGC est représentée dans la branche par la FFASS - Fédération Française de la Santé, de la Médecine et de l'Action Sociale - qui rassemble les professionnels de la Santé, de la Médecine, du Social et du Médico-Social.



La CFCC est représentée dans la branche par la CSFV - Fédération Commerce, Services et Force de Vente - créée en 1999.

Deux Fédérations représentent la CGT dans l'Animation :



- La FERC, Fédération de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture. En plus de ces trois secteurs, cette fédération regroupe le secteur associatif ainsi que ceux de la formation et de l'enseignement supérieur.

- L'USPAOC, Union de Syndicats des Personnels de l'Animation et des Organisations sociales sportives et Culturelles. L'USPAOC est membre de la Fédération des syndicats

CGT du spectacle.



Le SNEPAT – Syndicat National de l'Éducation Permanente, de la formation, de l'Animation, du sport, de l'hébergement et du Tourisme. Ce syndicat national est affilié à la Fédération des employés et des cadres de la CGT-FO. Depuis 2005, il intègre le secteur des missions diplomatiques et organisations internationales.

L'organisation représentative des employeurs est le CNEA, Conseil National des Employeurs Associatifs.



Le CNEA est issu de la réunion en 2005 de 4 organisations employeurs : le Syndicat des Associations de Développement Culturel et Social (SADCS), le Syndicat National des Employeurs Formation et Animation (SNEFA), le Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Educatives et Culturelles (SNOGAEC) et l'Union Nationale des Organismes de Développement Social, sportif et Culturel (UNODESC). Le CNEA est représentatif dans les domaines de l'animation, du sport et du tourisme social et familial.

Le rôle des partenaires sociaux

Depuis la signature de la convention collective en 1988, les représentants de salariés et d'employeurs ont négocié l'ensemble des dispositions qui donnent ses contours à la branche : classification des emplois, orientations en matière de formation professionnelle, financement du dialogue social, prévoyance, création en 2004 d'un observatoire des emplois et des métiers de la branche. Plusieurs enquêtes sur l'emploi, l'ancienneté des salariés, leur parcours de formation permettent aujourd'hui aux partenaires sociaux d'anticiper les besoins des entreprises du secteur.

2 – Les activités

Un champ d'activité conventionnel très large

La Convention collective nationale (CCN) 3246 de l'Animation, qui était jusqu'en 2001 la CCN de l'Animation Socio Culturelle (ASC) « règle (...) les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population. » (CCN, Article 1.1).

En février 1993, il est précisé que les termes "d'activité d'intérêt social" concernent des organismes oeuvrant dans l'intérêt général de la société et non dans le sens d'activités sociales organisées seulement pour les couches défavorisées de la population.

Les activités décrites dans l'article 1.1 relèvent de domaines très variés (éducation, culture, loisirs, etc.). Cette variété se verra renforcée progressivement par l'adoption d'avenants à la CCN qui viendront élargir davantage le champ de l'Animation.

Ainsi, en 2002, la CCN s'élargit au secteur des entreprises de droit privé sans but lucratif qui développent des activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement.

Des domaines d'intervention variés

Héritière de l'éducation populaire du XIX^{ème} siècle, l'Animation se caractérise aujourd'hui par la variété et l'étendue de ses domaines d'intervention : activités culturelles et éducatives, activités physiques et sportives, développement d'actions d'insertion, formation, éducation à l'environnement et protection de la nature...

Dans l'ensemble des activités que recouvre l'Animation, deux grands secteurs dominant : les activités culturelles - qui constituent le cœur d'intervention de 23% des associations¹ - et l'éducation scolaire et péri-scolaire, qui constitue celui de 18% des associations.

D'autres champs d'action connaissent un développement moindre mais cependant significatif : la politique de la ville et le développement local, les activités physiques et sportives ou encore l'environnement.

Les activités définies par l'Observatoire de la branche

Les domaines d'activité	Répartition des entreprises selon leur principal domaine d'activité	Exemples de ce que recouvrent ces activités
Activités culturelles	30%	Ecole et activités de théâtre, danse, musique, cirque, arts plastiques, diffusion artistique, bibliothèque, ludothèque...
Education scolaire et périscolaire	24%	Centre de vacances et de loisirs, soutien scolaire, gestion d'œuvres scolaires, halte garderie, séjours linguistiques. . .
Activités physiques et sportives	9%	Club sportif, sport loisirs, sport compétition. . .
Politique de la ville et développement local	8%	Animation quartier, animation rurale, insertion sociale, centre social, alphabétisation. . .
Environnement	7%	Gestion d'espaces naturels, classes environnement, animation pédagogique à l'environnement, maison de la nature. . .

Développement de la vie associative	6%	Animation de réseau, Fédération d'éducation populaire, accompagnement d'associations, suivi de projet...
Loisirs récréatifs	2%	Base de loisirs et de plein air, jeux de l'esprit...
Gestion d'équipements culturels	2%	Maison des associations, musée, cinéma...
Accueil et hébergement		
	2%	Foyer, auberge de jeunesse, hébergement, camps...
Action citoyenne	2%	Droits de l'homme, logement, relations internationales, solidarité, information jeunesse...
Formation	1%	Formation aux diplômes de l'animation, formation professionnelle, formation de formateurs...
Activités scientifiques		
et techniques	1%	CCSTI, micro-fusées, club d'astronomie, initiation aux nouvelles technologies...
Autres	4%	

Source : enquête de l'Observatoire réalisée en 2005

Un secteur marqué par la pluri activité

La variété d'intervention des entreprises de l'Animation témoigne d'une réalité forte du secteur : la pluri-activité. Deux tiers des associations déclarent exercer au moins deux activités, la moitié déclare en exercer au moins trois.

Une filière de formation en construction

L'un des premiers diplômes professionnels – le DEFA* - est créé dès 1979. Depuis 2001, les partenaires sociaux participent à la structuration d'une véritable filière diplômante, dans le cadre notamment de la Commission Paritaire Consultative (CPC) créée auprès du ministère de la Santé, de la

Profil de la branche professionnelle de l'Animation

Jeunesse, des Sports et de la vie associative. Leur objectif : pallier l'inexistence de formation initiale propre aux métiers de l'Animation.

Aujourd'hui, plusieurs diplômes professionnels – le BPJEPS** et les tous récents DEJEPS*** et DESJEPS****- permettent de répondre à une double nécessité : augmenter le niveau de qualification des salariés au regard de la complexité croissante des fonctions d'animateur et mettre en cohérence les contenus des formations et des diplômes avec les emplois visés.

Les partenaires sociaux travaillent actuellement à la création du premier Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) d'"animateur périscolaire" pour répondre aux besoins des nombreux salariés qui entrent dans le secteur de l'Animation par l'accompagnement des élèves en dehors des temps scolaires. Ce CQP doit voir le jour en 2009.

3 – Les entreprises et les salariés

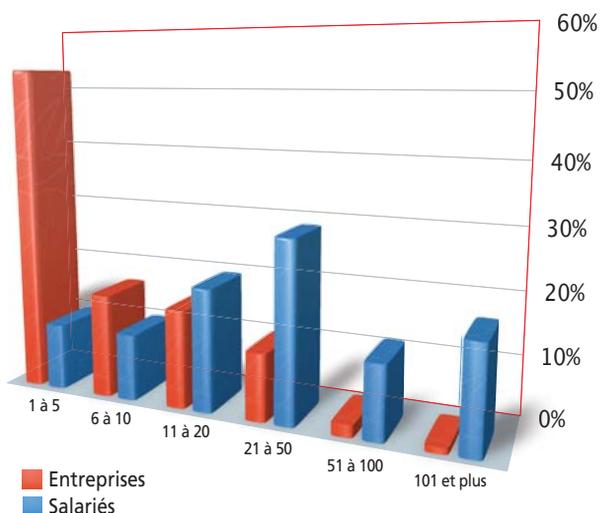
150 000 salariés travaillent aujourd'hui dans les 12 000 entreprises de la branche².

- 78% de ces salariés occupent des fonctions d'animation,
- 13% des fonctions d'administration/direction,
- 9% des fonctions techniques.

La structure de la branche

Les entreprises de plus de 20 salariés ne représentent que 13 % des entreprises de la branche mais regroupent 58 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise



Le profil des salariés

L'effectif en équivalent temps plein de la branche estimé à partir des données Unifonction sur la masse salariale brute des entreprises en 2007 est d'environ 76 500 ETP.

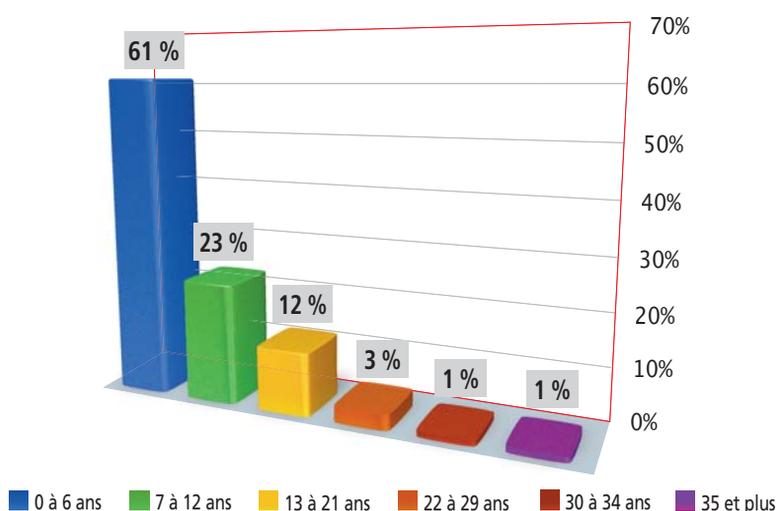
Selon l'enquête de l'Observatoire des métiers de l'Animation réalisée en 2005 :

- 37% des salariés sont des hommes et 63% des femmes,
- Les trois quarts des salariés sont à temps partiel, un quart à temps complet,
- Hors personnel pédagogique occasionnel, les CDI représentent 58% des emplois, les CDD 42%,
- 19% des emplois hors personnel pédagogique occasionnel sont des emplois aidés. Ces derniers représentent 17% des effectifs de la famille animation hors personnel pédagogique occasionnel, 31% des effectifs de la famille administration-direction et 32% des effectifs de la famille technique.

Selon l'enquête de l'Observatoire des métiers de l'Animation réalisée en 2006 :

- 61% des salariés en CDI des associations ont moins de 7 ans d'ancienneté, 23% de 7 à 12 ans. Ainsi, 84% des salariés en CDI ont moins de 13 ans d'ancienneté.

Pyramides d'ancienneté de l'ensemble des salariés



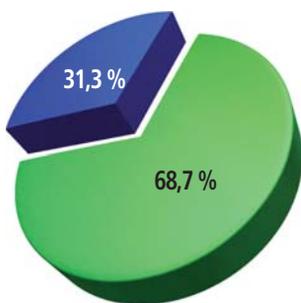
4 – La formation professionnelle

Les entreprises de l'Animation ont investi 20 millions dans la formation en 2007 (plan de formation et professionnalisation)

Dans le cadre du plan, 19 300 stagiaires ont bénéficié de 1 530 000 heures de formation.

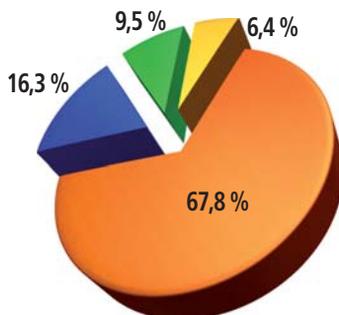
Le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés³

Répartition des stagiaires selon leur sexe



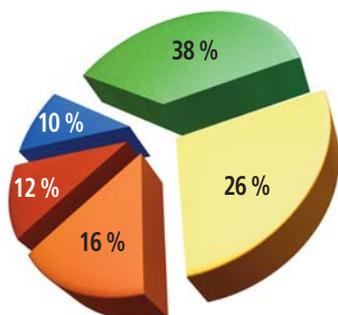
● hommes ● femmes

Répartition des stagiaires selon leur CSP



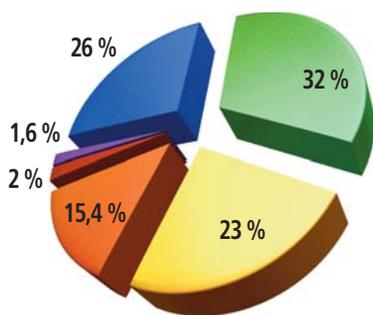
● Agents de maîtrise, techniciens ● Ouvriers
● Ingénieurs et cadres ● Employés

Répartition des stagiaires selon leur âge



● moins de 25 ans ● de 25 à 34 ans
● de 35 à 44 ans ● de 45 à 50 ans
● 51 ans et plus

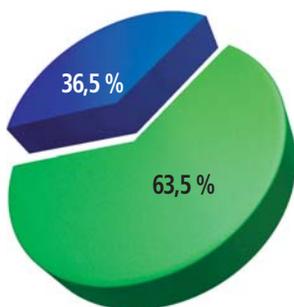
Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise



● 1 à 5 salariés ● de 6 à 9 salariés
● de 10 à 19 salariés ● de 20 à 49 salariés
● 50 salariés et plus ● non répartis

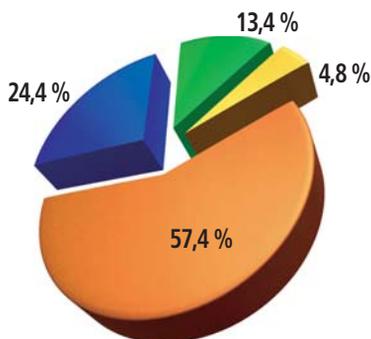
Le plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés³

Répartition des stagiaires selon leur sexe



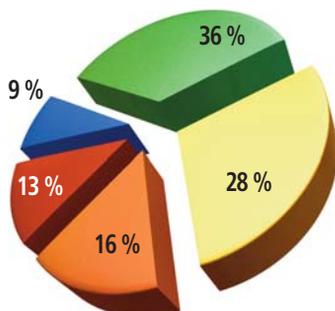
● hommes ● femmes

Répartition des stagiaires selon leur CSP



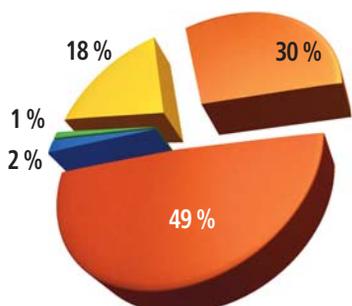
● Agents de maîtrise, techniciens ● Ouvriers
● Ingénieurs et cadres ● Employés

Répartition des stagiaires selon leur âge



● moins de 25 ans ● de 25 à 34 ans
● de 35 à 44 ans ● de 45 à 50 ans
● 51 ans et plus

Répartition des stagiaires selon la taille de l'entreprise



● 1 à 5 salariés ● de 6 à 9 salariés
● de 10 à 19 salariés ● de 20 à 49 salariés
● 50 salariés et plus

(1) Chiffres tirés de l'enquête emploi publiée par l'Observatoire de la branche en mars 2006

(2) Enquête emploi citée

(3) Source : Uniformation

*Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions d'Animation

** Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

***Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien de la Jeunesse et des Sports

****Diplôme d'Etat et Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport.

Remerciements

*Que tous ceux qui ont contribué à la réalisation de cet ouvrage
soient ici remerciés :*

- les partenaires sociaux « historiques » de l'Animation, qui ont repris le fil de leur mémoire pour apporter un précieux éclairage sur les moments clés de la signature de la convention collective,
- les acteurs de l'histoire de la branche qui s'en sont éloignés pour œuvrer dans d'autres domaines,
- les témoins de cette histoire, tout particulièrement les représentants d'Unifformation et du ministère du Travail.

Cette publication est éditée avec le concours de :



Et celui des acteurs de la prévoyance partenaires
de la branche de l'Animation :



Les partenaires sociaux se racontent : notices biographiques

GERARD ALAMARGUY

Je suis né le 24 mai 1940. Ancien normalien, mon métier d'origine est instituteur. J'ai commencé ma carrière professionnelle dans l'enfance handicapée. Après deux années de pratique, je suis parti en formation pour préparer un certificat d'aptitude pour enseigner auprès d'enfants inadaptés. J'ai milité aux CEMEA à partir de 1960 comme bénévole. J'ai été permanent entre 1969 et 1993. Après avoir été délégué régional dans le Limousin, j'ai été amené à prendre des responsabilités au niveau de la direction nationale. J'y suis venu pour le développement de l'emploi et de la formation surtout, qui m'intéressait. J'étais loin de penser qu'on allait bientôt préparer une convention collective. A Paris, j'ai été chargé de la gestion de l'ensemble des personnels des CEMEA, avec l'aide d'un conseiller et l'appui de deux services administratifs. J'ai eu la présidence du SNOGAEC entre 1989 et 1993 puis à partir de 1997. Je suis vice-président du CNEA depuis sa mise en place. Je suis aussi conseiller prud'homal employeur à Limoges depuis 1997. Et je suis délégué régional de l'USGERES pour le Limousin. Sinon, depuis quelques mois, je suis président d'une association de quartier en situation de redressement judiciaire qui gère un centre social et un service d'accueil de jour. Une association qui n'est pas fédérée.

ROBERT BARON

Je suis né le 16 juin 1948. Mon métier de base, c'est ajusteur. Après mon CAP, j'ai travaillé deux ans dans l'industrie en région parisienne, ça remonte à 1967-1969. En parallèle, j'étais un adhérent assez assidu d'une association à Trappes (Yvelines), le Foyer Laïque. Un beau jour, on m'a proposé de devenir un pro de l'animation sur un poste qui se créait en Lorraine. Quand je suis arrivé à Longwy, j'ai pris un gros coup sur la tête et je me suis dit que je n'y resterais pas six mois. Je suis resté six ans à Longwy et 33 ans en Lorraine... Une région passionnante. Après Longwy, je suis allé à Nancy. Pendant sept ans, j'ai coordonné des associations de jeunesse et d'éducation populaire des quartiers et des villages de la Meurthe-et-Moselle. Après 1982, j'ai été élu secrétaire général de la Fédération des œuvres laïques pour le département. Je suis devenu le patron de cette entité-là. J'ai exercé cette fonction pendant 20 ans. Au total j'ai passé 40 ans de ma vie à la Ligue de l'enseignement, dont j'étais salarié. Comme je m'intéressais aux problèmes liés à l'emploi et au dialogue social, on m'a proposé, en 2002, de m'occuper de syndicats employeurs au niveau national. Je suis délégué général du CNEA. Au 31 décembre 2008, je ferai valoir mes droits à la retraite. Je suis également le trésorier général d'Uniformation. Et je devrais en devenir le président à partir de janvier 2009 pour deux ans. Je suis aussi engagé pour que l'économie sociale ait toute sa place dans le cadre des conseils de prud'hommes. Et j'ai des engagements dans une caisse de retraite complémentaire et dans plusieurs institutions de prévoyance.

GEORGINETTE BOCQUET

En 1963, seule femme sélectionnée aux côtés de 16 autres finalistes, j'ai suivi une formation au sein du mouvement d'éducation populaire Léo Lagrange. A son issue, j'ai du discuter ferme avec le secrétaire général du mouvement Léo Lagrange et le maire de la ville de Villeurbanne pour prendre la direction d'une maison de jeunes Léo Lagrange, c'était en 1964, l'année où le FONJEP (Fonds de coopération de la jeunesse et de l'éducation populaire) était créé par Pierre Mauroy et Maurice Herzog. Ce n'était pas évident. La maison était située derrière la mairie, autour d'un quartier où sévissaient plusieurs bandes de jeunes. On ne refusait personne à l'entrée. Puis j'ai eu d'autres responsabilités qui m'ont permis de passer le DECEP (diplôme d'Etat de conseiller de l'éducation populaire- premier diplôme professionnel), ce qui m'a donné l'occasion d'être invitée dans tous les jurys attribuant le BAFA et le BAFD. Elue Force Ouvrière au comité d'entreprise de Léo Lagrange, j'ai été sollicitée pour négocier la convention collective

de l'animation. J'ai siégé dans la délégation FO dès le début. Je suis toujours à FO : quand on est militant, on le reste ! Je suis encore présidente des deux centres Léo Lagrange de Villeurbanne qui gèrent 94 activités avec autant de personnels et 7 permanents. A 79 ans, j'aimerais bien qu'on me remplace... On devrait sauter au moins deux générations pour rajouter les cadres!

HENRI BORENTIN

Je suis né le 9 octobre 1948. J'ai été professeur de math pendant trois ans en Seine-Saint-Denis, tout de suite après 68, ça situe... Les deux premières années, ça marchait bien, mais ça n'a pas duré trop longtemps. La hiérarchie m'a vite fait savoir que ma place était dans l'éducation populaire plutôt que dans l'éducation nationale. Parce qu'en cours de math, quand les élèves en avaient marre, on faisait chorale ou foot... Après, j'ai fait un an de fac de pharmacie pour voir. Puis j'ai suivi un parcours dans l'éducation populaire. J'ai dirigé des services enfance, des centres de loisirs, des colos, entre 1974 et 1983. En même temps, j'ai eu un parcours militant aux Francas, du niveau départemental au niveau national. En 1984, j'ai pris des responsabilités nationales. J'étais directeur de l'administration du personnel et des finances de la Fédération. J'ai participé à la création du SNOGAEC, dont je suis devenu le secrétaire général en 1988. Entre-temps, j'ai participé à toutes les négociations sur la convention collective. Quand on a créé le CNEA, j'en suis devenu le directeur général. Jusqu'à la fin 2008.

FRANCOIS CHASTAIN

Je suis né le 22 janvier 1960. Je suis animateur socio-culturel de formation. Le parcours assez classique : DUT de carrières sociales, ensuite le DEFA. Pendant sept ans, j'ai travaillé en centre d'hébergement pour jeunes majeurs (CHRS). J'ai intégré la Fédération française des MJC en 1988. Pendant huit ans, j'ai été en poste comme directeur de MJC à Carvin, une commune du bassin minier du Pas-de-Calais et, pendant dix ans, dans la périphérie de Tourcoing, à Halluin. J'habite dans le Nord, à Villeneuve-d'Ascq. Je suis secrétaire de l'Union générale des syndicats FERC-CGT des personnels des MJC et de leurs fédérations depuis 2006. A ce titre-là, j'ai un mandat qui m'a été confié par la FERC-CGT et par la confédération CGT pour siéger dans le cadre de la convention collective de l'Animation et au niveau de l'OPCA Unifformation, pour ce qui touche à la formation professionnelle. Je suis salarié de la Fédération française des MJC mais depuis deux ans je ne suis plus en charge d'un équipement. Je suis mis à disposition, à mi-temps, sur la direction du comité central de l'entreprise et, à mi-temps, sur un mandat de permanent syndical – je suis délégué syndical d'entreprise, délégué du personnel.

ETIENNE CHAUFOUR

Depuis 1998, je suis maire socialiste de Juvisy sur Orge, la ville où je vis depuis ma naissance. Je suis également conseiller général de l'Essonne. Dans le cadre de mon mandat municipal, j'ai tenu à suivre en direct les questions relatives à la culture et à la vie associative. Ce choix est lié aux engagements et aux responsabilités que j'assumais avant d'être élu, et que je continue d'assumer aujourd'hui. Je suis en effet resté administrateur de la Fédération Léo Lagrange, après en avoir été directeur des ressources humaines, à partir de 1987. Pratiquement dès ce moment-là, j'ai suivi les négociations de la convention collective de l'Animation. D'abord en tant que membre puis ensuite en tant que président du SADCS, l'un des deux syndicats employeurs historiques de la branche, avec le SNOGAEC. Je militais notamment à l'époque pour une existence employeur unique, qui est devenue une réalité aujourd'hui.

JOËL CHIARONI

Je suis né le 8 novembre 1958. Je suis le secrétaire général adjoint de la Fédération commerce, service et force de vente de la CFVC, plus particulièrement chargé de la négociation collective. A ce titre, j'ai suppléé à une personne qui suivait la branche de l'Animation depuis quelques temps. Je participe donc depuis 2007 aux négociations dans un secteur que je ne connaissais pas du tout. Auparavant j'ai fait pas mal de secteurs, le commerce, l'agroalimentaire, les services, mais pas du tout l'économie sociale. J'ai commencé en 1992, avec deux, trois branches au début. Maintenant j'en suis à une vingtaine, plus les OPCA. Je ne siége pas au conseil d'administration d'Unifformation –

notices biographiques

c'est Jean-François Marcellin, notre spécialiste de la formation professionnelle et syndicale, qui y siège – mais j'y participe à travers les actions collectives du Sport et de l'Animation. J'habite Aix-en-Provence.

ALAIN CORDESSE

J'ai enseigné les maths pendant 13 ans, dans la région de Maisons-Alfort. J'étais très impliqué dans la vie associative et syndicale, j'étais au SNI à l'époque. On m'a sollicité pour venir travailler à la Fédération des oeuvres laïques du Val-de-Marne, où je me suis d'abord occupé de l'organisation des classes de découverte, puis de l'ensemble du secteur vacances. Au bout de trois ans, j'en suis devenu le secrétaire général adjoint, puis secrétaire général pour le Val-de-Marne. Un jour, Jean-Marc Roirant, secrétaire général de la Ligue de l'enseignement au niveau national, m'a demandé de m'occuper du syndicat employeurs créé par la Ligue de l'enseignement, l'UNODESC. J'en ai été le vice-président en 1994-95, puis président à partir de 1995 jusqu'à aujourd'hui. Je suis devenu administrateur national de la Ligue de l'enseignement. A la création du CNEA, j'en ai été élu président. Je suis également celui de l'USGERES. Je suis par ailleurs le premier vice-président – en charge des entreprises – du CEGES (Conseil des entreprises, employeurs, et groupements de l'économie sociale), une organisation plus large qui regroupe à la fois les mouvements et les syndicats d'employeurs. J'ai 58 ans et j'aspire à transmettre mes activités petit à petit, à des successeurs plus jeunes.

PATRICK FODELLA

J'ai commencé en 1969, à l'âge de 17 ans, en tant qu'animateur, les jeudis et les vacances scolaires. En région parisienne, à Puteaux (92). A partir de là, j'ai passé une bonne partie de mes vacances en encadrement dans les mouvements de jeunesse, les colos et les centres de loisirs, et ce jusqu'en 1979. J'ai fait une formation d'enseignant en éducation physique. Quand je me suis aperçu que je n'aimais pas le sport... j'ai commencé un parcours militant dans les MJC. En 1979, j'ai eu une proposition d'animateur permanent dans une MJC des Alpes-Maritimes.

Au début des années 1980, j'ai été titularisé dans la fonction publique suite à l'arrêt Deferre. Parallèlement, je suis devenu vice-président de la fédération régionale des MJC. Je suis sorti de cette association 23 ans après y être entré, en 2002, en tant que directeur d'une grosse MJC à côté de Cannes, à Mougins. Depuis 2004, je suis détaché dans une fonction de direction au centre régional des arts du cirque PACA, dans la commune de La Roquette sur Siagne.

J'ai adhéré à la Fédération du spectacle CGT en 1981. Un copain m'a demandé si ça m'intéressait de venir discuter au niveau national sur la branche qui était en train de se constituer. J'y suis toujours. Au sein de l'USPAOC, organisation adhérent à la Fédération du spectacle CGT, j'ai été élu au bureau national en 1984-85. J'ai occupé différentes fonctions, dont celle de secrétaire national de 1992 à 1995, puis de secrétaire général-adjoint jusqu'en 2000. Aujourd'hui, je suis toujours membre du Bureau National de ce syndicat, et je reste simplement membre de la délégation CGT pour la CPNEF de l'Animation et à la CPC des métiers de l'animation et du sport.

LOUISETTE GUILLAUMIN

J'étais à l'époque responsable au niveau de la Fédération générale des pupilles de l'enseignement public (PEP), et notamment du secteur vacances et classes de découverte. J'étais en même temps administratrice des CEMEA. Je n'ai pas participé aux négociations avec les salariés. J'ai vécu la mise en place de cette convention sur le terrain, avec les remarques des associations départementales de PEP. Je suis devenue présidente du SNOAGEC. J'en suis partie il y a quinze ans au moins. J'ai quitté la présidence de mon propre chef, parce que j'avais des responsabilités à la fédération générale des PEP. Actuellement je suis à la retraite. Je suis dans une activité liée aux conventions collectives du secteur sanitaire et social (66 et 51). Je suis permanente bénévole dans un syndicat professionnel d'employeurs dont les adhérents sont les associations qui gèrent des établissements pour l'enfance handicapée et qui se réfèrent à la laïcité.

JEANNE POUYES

Je suis née le 23 novembre 1950. Après des études de pharmacie, j'ai interrompu ma carrière professionnelle pour me consacrer à l'éducation de mes trois enfants. C'est ensuite, en 1987, à l'âge de 37 ans, que j'ai débuté dans l'édu-

cation populaire. Je suis adhérente, administratrice – bénévole – d'une maison des loisirs et de la culture (MLC) à Montmorency (Val d'Oise). J'en suis devenue présidente de 1995 à 2008. J'ai alors quitté mes activités parallèles : la présidence d'un club de gym aux agrès, que j'ai occupée pendant cinq ans, et la vice-présidence, en charge de l'Animation, de l'Office municipal des sports, toujours à Montmorency. Aujourd'hui, je suis vice-présidente de la MLC avec une délégation employeur et secrétaire d'une association pour les enfants en difficulté. J'ai été amenée à connaître le syndicat employeur SADCS par un concours de circonstances, car j'avais besoin de conseils juridiques pour la restructuration de cette maison (membre de la Confédération des MJC de France) et la modification du statut des animateurs et professeurs d'activités, à la suite d'un avenant à la convention collective. En 2000, on m'a proposé de siéger au conseil syndical du SADCS et par la suite j'ai représenté le syndicat aux négociations de la convention collective et à la CPNEF. Lorsque le CNEA s'est créé, j'étais présidente du SADCS depuis 2001 et je le suis encore. Je suis la trésorière du CNEA, que je représente à la commission mixte paritaire et à la commission paritaire nationale emploi formation.

YANN POYET

Je suis né le 1er juillet 1955. Je me suis engagé dans la Fédération nationale Léo Lagrange en 1979-1980. Mon premier poste a été à Meyzieu (Rhône), dont le maire était alors Jean Poperen, le n° 2 du PS à l'époque. J'ai sévi dans cette commune en tant que responsable des affaires culturelles au travers d'une association para municipale. Là, j'ai développé l'action en direction de la jeunesse, avec 12 groupes scolaires, trois CES. J'étais salarié de Léo Lagrange, détaché à Meyzieu qui finançait mon poste au travers d'un poste FONJEP et d'une subvention de la ville. J'ai été amené à faire sortir de terre une salle de ciné et une salle de spectacles associatives. Cela a fonctionné jusqu'à ce que je me brouille, en 1994, avec Jean Poperen, qui voulait m'imposer des orientations que je ne soutenais pas. Etant salarié non pas de la ville mais de Léo Lagrange (où j'étais élu du personnel), on n'a pas pu m'écarter. De fil en aiguille, j'ai été poussé à prendre un poste qui me laissait du temps libre. J'ai donné le temps que j'avais à mon organisation. Force ouvrière. Depuis 1995, je suis élu secrétaire général du SNEPAT-FO, créé en 1978 pour fédérer les salariés du secteur associatif. J'y oeuvre depuis. Au sein de mon organisation, j'ai été amené à négocier un certain nombre de conventions collectives, dont celle de l'Animation à partir de fin 1985.

ANTOINE PROST

Je suis né le 1^{er} novembre 1949, d'une mère Corse et d'un père Bourguignon. J'ai d'abord travaillé pendant 8 ans dans différentes sociétés d'import-export en tant que commercial. Durant cette même période, je militais dans le mouvement associatif sportif. Début 1980, j'ai décidé de changer d'orientation professionnelle et l'opportunité s'est présentée, grâce à mon engagement associatif et mon relationnel, de prendre la direction d'un établissement dans le 10^{ème} arrondissement. C'est ainsi que le 1er mars 1980, j'ai pris la direction du Centre Culturel du X^{ème}, ancêtre du centre d'animation d'aujourd'hui. En 1983, je suis devenu secrétaire général de l'Office Municipal des Sports du 10^{ème} arrondissement, association qui fédère plus de 40 associations sportives. Douze ans plus tard, j'en suis devenu le président ainsi que secrétaire général du Comité des OMS de Paris, qui rassemble les 20 arrondissements. Fonctions que j'occupe toujours aujourd'hui. Dans le même temps, non content de travailler professionnellement dans le milieu associatif, mon engagement bénévole sportif m'a conduit à la vice présidence nationale de l'Amicale du Tournoi des 5 Nations (qui deviendra des 6 nations avec l'entrée de l'Italie). 20 ans plus tard le rugby commence à se professionnaliser. Si les valeurs qu'il véhicule restent présentes, qu'on le veuille ou non, l'argent change la donne. C'est pourquoi j'ai décidé d'arrêter mes fonctions dirigeantes et de redevenir un « amicaliste » de base. En 2000, la société change, l'entreprise change et je décide de m'intéresser un peu plus à ce monde du travail. J'adhère tout naturellement, en tant que cadre, à la CFE-CGC. J'observe, j'écoute, j'apprends et décide de m'investir un peu plus. On ne se refait pas ! C'est pourquoi depuis 2003, je milite pour le compte de ma Fédération et de ma Confédération à différentes instances représentatives (CPNEF, CPC, CNEPJ). Je suis Délégué Syndical et Délégué du Personnel dans mon entreprise, ainsi que membre du CE et du CHSCT.

notices biographiques

DANIELE RIVED

Je suis née le 25 avril 1946. Je suis originaire de Toulouse. Quand j'étais jeune, j'étais chez les Eclaireurs de France. Naturellement, j'ai encadré des camps de vacances pendant mes études à la faculté, j'ai animé des activités en tant que bénévole. Puis j'ai fait une formation professionnelle d'animateur à Arles et j'ai travaillé comme animatrice (Cannes, ...). J'ai également suivi une quantité de stages techniques (cinéma, théâtre, sportif, ...). Après une formation adéquate, je suis devenue directrice d'une maison de jeunes, poste que j'ai occupé pendant quinze ans (La Voulte, Voiron). J'étais à la FFMJC. Après sa signature, j'ai eu la responsabilité de la négociation de la convention collective de l'Animation jusqu'en 1995 pour la CFDT.

JEAN ROGER

J'ai toujours travaillé dans l'Animation ou dans des secteurs connexes (formation, sport, insertion, ...). J'ai commencé par les centres de loisirs et les centres de vacances de 1967 à 1972. Puis j'ai participé au lancement des ludothèques, des lieux où on initiait les enfants aux jeux notamment en les prêtant, à Fontenay-sous-Bois (Val-de-Marne), où j'ai travaillé pendant 20 ans. J'ai été en même temps directeur d'un centre de loisirs pour les pré-ados. Puis j'ai enchaîné comme animateur du service jeunesse à sa création, en tant que salarié permanent d'une association para municipale. Par la suite, j'ai travaillé dans la permanence d'accueil et d'information créée par la mairie. Voyant que mes chances de progression dans une ville communiste étaient limitées pour un militant CFDT (depuis le début des années 1975), j'ai décidé de chercher ailleurs. Après une année de formation sur la gestion des organismes de l'économie sociale, j'ai été embauché à Maisons-Alfort pour monter un bureau information-jeunesse. Par ailleurs, j'intervenais sur des formations à l'Animation et au Sport. Mais j'étais de plus en plus aspiré par des responsabilités syndicales, dans mon syndicat et ma fédération : on m'a proposé de prendre un mi-temps syndical pour suivre le champ de l'Animation. Je suis devenu secrétaire fédéral de la CFDT et, à partir de 1995, permanent syndical, au titre de ma fédération, en charge des négociations de l'Animation et du Sport. A plus de 60 ans, j'abandonnerai tous mes mandats courant 2009 pour laisser la place à une nouvelle génération de militants.

CLAUDE VERCOUTERE

Au départ, je suis prof de math, j'enseignais dans la banlieue ouvrière de Dunkerque, ma ville natale. J'ai milité aux CEMEA assez vite car je dirigeais des centres de vacances collectives d'adolescentes et d'adolescents. Ce sont un peu les hasards de la vie : je donnais des leçons de math à un fils d'agent EDF qui m'a dit : « monsieur Vercoûtère, vous êtes jeune et dynamique, pourquoi n'encadreriez-vous pas des camps d'adolescents pour Electricité et Gaz de France ? » Je me suis retrouvé à leur centre de formation au Pradet. C'est donc là que j'ai fait connaissance avec les CEMEA, au cours d'un stage dirigé par Maurice Rouchy et que, coopté comme « instructeur bénévole », j'ai moi aussi encadré des stages de moniteurs (on ne disait pas encore animateur) et de directeurs de centres de vacances. On m'a demandé de devenir permanent dans la région Nord-Pas-de-Calais. J'ai d'abord refusé, pour des raisons familiales. Puis on m'a demandé de prendre la direction régionale. Au départ j'ai dit oui pour trois ans... et j'y ai fait tout le reste de ma carrière ! Sur une quarantaine d'années de vie professionnelle, j'en ai fait la moitié comme professeur, l'autre comme responsable des CEMEA. Au bout de neuf ans d'exercice à Lille, la direction des CEMEA m'a demandé de m'occuper de la pédagogie et de la formation des formateurs, et je suis alors entré dans l'équipe de direction nationale. Je suis ensuite devenu délégué général, de 1979 à 1989. A la fin de ce mandat, je me suis occupé de la Fédération Internationale des CEMEA, dont j'ai été secrétaire général jusqu'en 2005. A ma grande surprise, deux ans après ma retraite, un conseiller du Président de la République m'a proposé de prendre la direction de la Fondation Danièle Mitterrand, France Libertés, ce que j'ai fait pendant 10 ans. J'en suis encore le vice-président.

Lexique des sigles

AROEVEN : Associations Régionales des Oeuvres Educatives et de Vacances de l'Education Nationale

BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur

BAFD : Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Directeur

BEATEP : Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire (remplacé par le BPJEPS depuis 2001)

BPJEPS : Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

CPCV : Comité Protestant des Colonies de Vacances

DEFA : Diplôme d'Etat aux Fonctions d'Animation (remplacé par le DEJEPS en 2006)

DEJEPS : Diplôme d'Etat de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

DESJEPS : Diplôme d'Etat Supérieur de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport

CEMEA : Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres

CMJCF : Confédération des Maisons des Jeunes et de la Culture de France

CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CNEA : Conseil National des Employeurs Associatifs

CPNEF : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation

CNOSF : Comité National Olympique et Sportif Français

CoSMoS : Conseil Social du Mouvement Sportif

FNACEM : Fédération Nationale des Associations Culturelles d'Expansion Musicale et artistiques

FEN : Fédération de l'Education Nationale

FERC-CGT : Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture – Confédération Générale du Travail

FFMJC : Fédération Française des Maisons des Jeunes et de la Culture

FO : Force Ouvrière

FOEVEN : Fédération des Oeuvres Educatives et de Vacances de l'Education Nationale Les Francas : Francs et franchises camarades

FUAJ : Fédération Unie des Auberges de Jeunesse

MJC : Maisons des Jeunes et de la Culture

OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

PEP : Pupilles de l'Enseignement Public

SADCS : Syndicat des Associations de Développement Culturel et Social

SNEFA : Syndicat National des Employeurs Formation et Animation

SNOGAEC : Syndicat National des Organisations Gestionnaires d'Activités Educatives et Culturelles

UFVCV : Union Française des Centres de Vacances

UNODESC : Union Nationale des Organismes de Développement Social, sportif et Culturel

USGERES : Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale

USPAOC-CGT : Union des Syndicats des Personnels de l'Animation et des Organisations sociales sportives et Culturelles – Confédération Générale du Travail

table des matières

Avant-propos _____	3
--------------------	---

1^{ère} partie

1988 – 2008, naissance et transformations de la branche de l'Animation

Les partenaires sociaux racontent

ANIMATEUR, TOUJOURS PRÊT ! _____	7
LA LONGUE MARCHÉ _____	14
UNE CONVENTION SINON RIEN _____	21
ACQUIS MIEUX MIEUX _____	30
EMPLOYEURS DE L'ANIMATION, UNISSEZ-VOUS ! _____	39
MILITANT, ES-TU LA ? _____	46
ARGENT, POUVOIR ET JEUNESSE... _____	54

2^{ème} partie

Profil de la branche professionnelle de l'Animation

LES ACTEURS _____	63
LES ACTIVITES _____	64
LES ENTREPRISES ET LES SALARIES _____	67
LA FORMATION PROFESSIONNELLE _____	69
Remerciements _____	71

Annexes

NOTICES BIOGRAPHIQUES _____	73
-----------------------------	----

*Cet ouvrage est une initiative
des partenaires sociaux
de la branche de l'Animation*

Rédaction "Les partenaires sociaux racontent" : Antoine Jacob, journaliste indépendant

Illustration de couverture : JY, Iconovox®

Réalisation graphique : Philem Despiney et Dan Vimard, scop In studio 4

Conception et réalisation : Anne Lacord-Potet, AlPage communication

Éditeur : Branche professionnelle de l'Animation

Décembre 2008

1988-2008 : à l'occasion des 20 ans de leur branche professionnelle, les partenaires sociaux de l'Animation reviennent sur les étapes qui ont rythmé la création puis les évolutions de leur secteur. Du militantisme d'hier à la professionnalisation d'aujourd'hui, en passant par les aspirations, les confrontations et les négociations qui ont marqué leurs relations, ils retracent une histoire qui n'avait encore jamais été écrite. Telle qu'ils l'ont vécue, depuis la signature de la convention collective jusqu'aux questionnements qui nourrissent aujourd'hui les réflexions des organisations syndicales de salariés et celles des représentants d'employeurs.