



Convention cadre centres sociaux et animation de la vie sociale

Avenant n°1 à la Convention Cadre des Centres Sociaux et son Schéma Directeur de l'Animation de la Vie Sociale 2018-2021

Entre :

→ Les partenaires institutionnels

- L'État
- La Caisse d'Allocations Familiales des Bouches-du-Rhône
- La Région Sud
- Le Département des Bouches-du-Rhône
- La Mutualité Sociale Agricole Provence Azur
- La Carsat
- La Métropole Aix-Marseille Provence
- Les communes d'Aix-en-Provence, d'Arles, de La Ciotat, de Marseille, de Miramas, des Pennes Mirabeau, de Port de Bouc, de Salon-de-Provence, de Septèmes-les-Vallons, de Tarascon, de Vitrolles

→ Des fédérations représentatives des centres sociaux

- La fédération des Amis de l'Instruction Laïque
- Le Centre de Culture Ouvrière
- l'Institut de formation d'Animation et de Conseil
- Léo Lagrange Méditerranée
- l'Union des Centres Sociaux des Bouches-du-Rhône



PREAMBULE :

- La convention de partenariat initiale

En 2018, la Convention Cadre a été signée par l'ensemble des partenaires pour une durée de 4 ans allant du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2021. La Convention Cadre permet un cadre partenarial entre des institutions et collectivités territoriales afin de définir une politique départementale de l'animation de la vie sociale. De nouveaux partenaires souhaitent intégrer la convention cadre :

la Mutualité Sociale Agricole
la CARSAT
la commune de Tarascon depuis 2019

- La mise en œuvre du Soutien Technique Renforcé

Les partenaires ont acté dans la Convention Cadre de poursuivre la mise en œuvre d'un Soutien Technique Renforcé via la mise en place d'un Marché à Procédures Adaptées.

Conformément au séminaire des financeurs du 02 juillet 2018 et du comité technique du 7 novembre 2018, les partenaires réaffirment la nécessité de maintenir un Soutien Technique Renforcé et s'appuieront sur le Dispositif Local d'Accompagnement porté par France Active dans le Département.

- La procédure de recrutement des directeurs de centres sociaux

Suite à la vacance de postes de direction, certains gestionnaires font appel à des chargés de mission. Dans le cas où le poste soit rendu vacant pendant l'exercice de la mission, la procédure est à adapter.

Dans ces conditions conformément à l'article 1.7.4, il est proposé un avenant à la Convention Cadre 2018-2021.

IL EST CONVENU ET ARRÊTE CE QUI SUIT :

Article 1:

La commune de Tarascon, La Mutualité Sociale Agricole, et la Carsat Sud-Est sont des nouveaux signataires à compter de 2019 avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

Les deux organismes de sécurité sociale cités précédemment induisent l'inclusion de l'article 1.3.3 « partenariats et engagement spécifiques » précisant les éléments suivants :

Les équipements sociaux de par leur nature pluridisciplinaire et intergénérationnel, ainsi que leurs situations singulières, incluent leurs pratiques dans plusieurs champs thématiques. Le partenariat structurant qui accompagne l'animation de la vie sociale dans le département des Bouches-du-Rhône s'enrichit afin de répondre au mieux aux enjeux sociétaux.

- **La Mutualité Sociale Agricole**

La Mutualité Sociale Agricole Provence Azur (MSA), organisme de protection sociale organisée en « guichet unique », est signataire de la convention cadre des centres sociaux dans le département des Bouches-du-Rhône. Cette implication, aux côtés de ses partenaires, conforte son rôle d'acteur du champ de l'appui à l'animation et au développement social des territoires ruraux.

Par le biais de co-financements des centres sociaux et des Espaces de vie sociale, la MSA fait le choix de soutenir la définition (réalisation de diagnostics) et la mise en œuvre d'actions dans des domaines qui présentent de forts besoins sur les territoires ruraux :

- La prévention du vieillissement
- La prévention santé (notamment en direction des publics précaires)
- Les actions participatives en direction de la jeunesse

La création de lien social et de solidarités locales en œuvrant avec ses partenaires à la mise en place de démarches de mobilisation des populations et des acteurs de terrain, démarches destinées à répondre à des besoins du territoire."

- **La CARSAT**

La Carsat Sud-Est intègre le partenariat départemental afin de renforcer les collaborations existantes et répondre aux enjeux posés par le vieillissement de la population sur le territoire. Prenant notamment appui sur la Convention cadre entre la Fédération des centres sociaux et socio-culturels de France et la Convention d'Objectifs et de Gestions 2018-2022 de l'Assurance Retraite et l'Assurance Maladie.

La CARSAT Sud-Est s'engage auprès des équipements de l'animation de la vie sociale :

- à apporter son soutien technique en matière d'ingénierie et de formation des personnels de centres sociaux sur les champs propres à l'organisme (information/formation de premier niveau pour l'accès aux droits retraite, prise en main de l'observatoire régional des situations de fragilités pour le diagnostic de territoire, réponse aux appels à projets de l'organisme ...),
- à fournir de l'information sur les champs qui la concernent par la mise à disposition de documentation retraite, Bien Vieillir, Action sociale, accompagnement social, prévention des risques professionnels à des fins d'informations et orientations pertinentes des publics partenaires,
- à habiliter les centres sociaux sur la plateforme régionale WEB inter régime dédiée aux actions collectives de prévention ou de lien social portée par ces derniers,
- à communiquer auprès des centres sociaux sur les actualités de l'organisme (abonnement à la newsletter des professionnels, transmission de rapports ou d'études ...)
- à inciter la mise en place de parcours de prévention en directions des publics âgés et plus spécifiquement fragilisés (isolement social ou géographique, rupture de situation, revenus modestes, difficultés d'alphabétisation ...) sur les fonds propres de l'organisme ou dans le cadre de l'inter régime,

- à soutenir financièrement de manière différenciée, les centres sociaux affiliés à la fédération en étant particulièrement attentive à la pluralité des financements ancrant la question du vieillissement au sein du projet social de chaque centre et la reconnaissance par d'autres partenaires.

Article 2:

L'article 1.3.2 « mission de soutien technique renforcé aux équipements sociaux » est modifié comme suit :

Les partenaires financeurs réaffirment leur volonté de poursuivre pour la période 2018-2021 le financement du dispositif de soutien technique renforcé en faveur des équipements sociaux, assuré par un prestataire. Ils conviennent que ses finalités sont différentes des dispositifs de contrôle dont est dotée chacune des institutions signataires mais qu'ils peuvent être complémentaires.

Les partenaires font le choix de s'appuyer sur le Dispositif Local d'Accompagnement déployé par France Active dans le département des Bouches-du-Rhône.

La mission du prestataire consiste en l'apport d'une expertise extérieure à un moment clé dans la vie d'un équipement social.

La mise en place de la mission doit permettre au gestionnaire de l'équipement ciblé d'anticiper les situations à risque afin d'objectiver des modalités de fonctionnement dans une démarche prospective.

Suite à un diagnostic, les chargés de mission DLA proposent aux structures d'utilité sociale un accompagnement individuel ou collectif de 2 à 5 jours, effectué par un consultant expert, sur des thématiques identifiées ainsi qu'un suivi continu. L'objectif est de leur permettre de renforcer leur modèle économique, et in fine de créer, consolider ou développer des emplois.

Thématiques d'intervention prioritaires :

- ✓ le modèle économique de la structure
- ✓ la gouvernance associative
- ✓ la gestion des ressources humaines et la fonction employeur
- ✓ l'ancrage territorial de la structure et son lien aux collectivités (notamment en accompagnant la mesure de l'utilité sociale sur son territoire)

La prestation permet d'apporter une analyse globale sur les constats et besoins des équipements. En ce sens, elle sera un outil d'aide à la décision pour les membres des instances décisionnelles de la Convention cadre des centres sociaux, sur les orientations à envisager. La prestation démarre à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 3 :

Concernant l'article 1.4.2 « les instances de régulation et d'accompagnement des équipements de l'animation de la vie sociale », une modification de l'annexe « cellule de recrutement » est apportée.

En cas d'absence du directeur titulaire d'un poste, les employeurs font appel à des chargés de mission. Afin de permettre le recrutement d'un chargé de mission en conformité avec les attentes des partenaires, des modalités spécifiques sont prévues.

Article 4 :

Concernant l'article 1.2.3 « les engagements réciproques des partenaires » un complément est apporté par la mention suivante :

En cas de fermeture d'un équipement, les partenaires se réunissent pour définir ensemble les perspectives pour le territoire.

Article 5 :

Les articles modifiés précédemment prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2019.

Tous les autres articles de la convention initiale restent inchangés.

Signatures de l'avenant à la Convention Cadre des Centres Sociaux 2018-2021

Fait à Marseille le 27 juin 2019

Pour l'État
La Préfète Déléguée
pour l'Égalité des Chances

Marie-Emmanuelle ASSIDON

Pour la Caisse d'Allocations Familiales
des Bouches-du-Rhône
Le Président du Conseil d'Administration

Patrick SOUDAIS

Pour la Région
Le Président de la Région
Provence-Alpes-Côte d'Azur

Renaud MUSELIER

Pour la Caisse d'Allocations Familiales
des Bouches-du-Rhône
Le Directeur Général

Jean-Pierre SOUREILLAT

Pour le Département
La Présidente du Conseil Départemental
des Bouches-du-Rhône

Martine VASSAL

Pour la Métropole
La Présidente de la
Métropole Aix-Marseille
Provence

Martine VASSAL

Pour la Mutualité Sociale Agricole
Provence Azur
Le Président du Conseil d'Administration

Antoine PASTORELLI

Pour la Mutualité Sociale Agricole
Provence Azur
Le Directeur Général

Sylvain HUTIN

Pour la Caisse d'Assurance Retraite et de la
Santé au Travail Sud-Est
La Présidente du Conseil d'Administration

Aline MOULIN

Pour la Caisse d'Assurance Retraite et de la
Santé au Travail Sud-Est
Le Directeur Général

Vincent VERLHAC

Pour la commune d'Aix-en-Provence
Le Maire

Maryse JOISSAINS-MASINI

Pour la commune d'Arles
Le Maire

Hervé SCHIAVETTI

Pour la Commune de La Ciotat
Le Maire

Patrick BORE

Pour la Commune de Marseille
Le Maire

Jean-Claude GAUDIN

Pour la commune de Miramas
Le Maire

Frédéric VIGOUROUX

Pour la commune des Pennes-Mirabeau
Le Maire

Monique SLISSA

Pour la commune de Port-de-Bouc
Le Maire

Patricia FERNANDEZ-PEDINIELLI

Pour la commune de Salon-de-Provence
Le Maire

Nicolas ISNARD

Pour la commune de Septèmes-les-Vallons
Le Maire

André MOLINO

Pour la commune de Tarascon
Le Maire

Lucien LIMOUSIN

Pour la Commune de Vitrolles
Le Maire

Loïc GACHON

Pour la Fédération AIL
La Présidente

Suzanne GUILHEM

**Pour la Fédération CCO
Le Président**

Rémi CABON

**Pour la Fédération IFAC
La Présidente**

Autumn URWIN

**Pour la Fédération LLM
Le Président**

Marc LAGAE

**Pour la Fédération de l'UCS
des Bouches-du-Rhône
Le Président**

Jean-Pierre LEVY

Annexe avenant n°1 : Procédure de recrutement

Préambule

Le recrutement du poste de directeur doit se faire dans le respect des principes de solidarité, d'équité et de laïcité inscrits dans la Convention Cadre des centres sociaux.

Sont en particulier applicables les dispositions des articles ci-après cités.

Doivent notamment être respectés les principes de non-discrimination, d'absence de harcèlement sexuel ou moral et sexisme, tels que prévus par le code du travail et le code pénal.

À ce jour, l'article L1221-6 du Code du Travail dispose que :

« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. »

Introduction

Dans le cadre des principes de transparence et de bonne coopération partenariale de la Convention Cadre des centres sociaux 2018 - 2021, la Charte d'engagements réciproques prévoit dans son article 6, la mise en place, par le gestionnaire de l'équipement, d'une procédure d'alerte en cas de départ d'un directeur et d'une procédure de recrutement.

La procédure de recrutement est un outil de la Convention Cadre qui pose les étapes clés permettant de répondre aux principes de transparence et de bonne coopération partenariale. Cet outil doit également contribuer à la prévention des risques de fragilisation des équipements, l'un des objectifs phares du partenariat Convention Cadre. Elle ne vient en aucun cas se substituer aux règles du droit du travail que doit respecter l'employeur pour l'embauche d'un salarié.

Le gestionnaire du centre social recherchera la plus grande participation des partenaires (anticipation des disponibilités, échanges par mél, etc ...).

Les partenaires signataires de la Convention Cadre des Bouches-du-Rhône interviennent dans une démarche de conseil d'information. À ce titre, la recherche du consensus prévaut pour chaque étape de la procédure.

Les étapes de la procédure partenariale de recrutement sont les suivantes :

- l'alerte relative au départ du directeur ou à une absence prolongée de nature à fragiliser l'équipement,
- la préparation du recrutement. Cette phase est un préalable fondamental à la réussite du recrutement,
- les entretiens de recrutement,
- l'après entretien.

Le gestionnaire informera les partenaires institutionnels des conclusions de l'évaluation de la période d'essai.

Champ d'application

Cette procédure s'applique obligatoirement aux équipements sociaux agréés par la Caf 13, quel que soit son mode de gestion pour le recrutement d'un(e) directeur(trice). y compris en fin de contrat d'un chargé de mission ou d'un directeur remplaçant pendant la période d'absence de direction.

Le recrutement du(de la) directeur(trice) peut être organisé de plusieurs manières selon le mode de gestion du centre social :

- si le centre social est l'association qui gère l'équipement, le Conseil d'Administration peut :
 - organiser la mise en œuvre de la procédure de recrutement de manière autonome,
 - bénéficier de l'accompagnement par l'Union des Centres Sociaux des Bouches-du-Rhône.
- si le centre social est géré par une fédération, la fédération a en charge l'application de la procédure de recrutement.

Procédure de recrutement du directeur de centre social

Les textes de référence :

- Lettres Circulaires Cnaf relatives à l'Animation de la vie sociale n°2012-013 et n°2016-005
- Annexe 2 de la Convention Cadre des centres sociaux et de l'animation de la vie sociale 2018 - 2021, relative aux règlements intérieurs des instances de la Convention Cadre 2018 - 2021
- La charte d'Engagements Réciproques de la Convention Cadre (annexe 1 de la Convention Cadre 2018 - 2014)

1ère Étape : L'alerte

Le gestionnaire a l'obligation d'informer l'ensemble des partenaires du départ du directeur ou d'une absence prolongée de nature à fragiliser l'équipement.

Absence prolongée du directeur de nature à fragiliser l'équipement

Le Président de l'association ou la fédération employeur informe les partenaires de la Convention Cadre dès connaissance officielle de l'absence prolongée du directeur ainsi qu'une date de rencontre partenariale. Rencontre durant laquelle seront échangés les points de vigilance quant à la situation de l'équipement ainsi que l'opportunité de recourir à un chargé de mission de remplacement explique les modalités de remplacement sur un calendrier établi.

Départ définitif du directeur

Lettre adressée par le gestionnaire à l'ensemble des partenaires de la Convention Cadre dès la connaissance officielle du départ du directeur (délai 8 jours) et du préavis. L'association précise les dispositions prévues pour la procédure de recrutement ainsi que celles prévues pour assurer la continuité de la fonction de direction.

2^e Étape : Préparation du recrutement

Association des partenaires à la préparation du recrutement :

- Transmission obligatoire aux partenaires d'une note de cadrage synthétique présentant :

- la situation du centre social à date : organigramme, arrêtés des comptes, état d'avancement du projet social, le contexte

NB : ces éléments doivent permettre de donner une vision globale de l'équipement à date et de mettre en lumière les points qui pourraient fragiliser l'équipement

- le profil recherché, adapté en conséquence (en conformité avec le référentiel métier de la Cnaf)

- les critères de sélection des candidats

- le corps de l'annonce et les modalités de diffusion de l'offre

- Transmission du calendrier des étapes du recrutement

Préparation de la cellule de recrutement

- Diffusion de l'ensemble des CV et lettres de motivation aux partenaires accompagnés d'une fiche récapitulative facilitant le tri

Tri des CV, en appui de la note de cadrage, par la cellule de recrutement :

- choix consensuel sur les CV retenus

• préparation des entretiens (critères prioritaires de sélection, déroulé, questions aux candidats dans le respect de la loi telle indiquée dans le préambule)

- nombre et qualité des membres du jury

- planning pour les entretiens

Le gestionnaire recherche la participation des partenaires à la commission de tri :

- un calendrier transmis le plus en amont possible

• la mise en place d'un outil à remplir par les partenaires et à transmettre par mél en cas d'indisponibilité

Nouvelle procédure à engager dans l'hypothèse d'absence de candidats ou tri CV infructueux

3^è Étape : L'entretien de recrutement

Les entretiens sont animés par le gestionnaire ou son représentant ayant délégation.

Tout est mis en œuvre pour que le choix final du candidat fasse consensus auprès des membres

de la cellule de recrutement. Le gestionnaire, responsable du recrutement, informe les partenaires de la décision prise.

Nouvelle procédure à engager si les entretiens s'avèrent infructueux.

4^è Étape : Après l'entretien de recrutement

Le gestionnaire informe les partenaires des conclusions de l'évaluation de la période d'essai ;

Nouvelle procédure à engager si la période d'essai s'avère insatisfaisante.

Modalités complémentaires : En cas de recours à un chargé de mission de direction

Le recours à un chargé de mission de direction est d'usage lorsqu'un recrutement doit être réalisé avec réactivité afin de ne pas fragiliser* l'équipement et son projet. Dans ce cas les modalités suivantes s'appliquent :

1^{ère} Étape- L'alerte

Comme la procédure le précise, le gestionnaire est tenu d'alerter les partenaires en cas de départ de nature à fragiliser l'équipement, cette alerte précise les éléments motivant à recruter un chargé de mission. Ces éléments doivent être accompagnés d'une proposition de dates de rencontre des partenaires en amont du recrutement.

2^{ème} Étape -Rencontre partenariale

Lors de la réunion le gestionnaire présente aux partenaires des candidatures correspondant aux attendus du poste de chargé de mission et cohérentes avec la situation de l'équipement. Cela permet aux partenaires de motiver un avis sur la pertinence du recrutement et la/les candidature(s) à privilégiées.

3^è Étape -Recrutement le chargé de mission par l'employeur

4^è Étape – Nouvelle rencontre partenariale

Dans l'éventualité que le poste remplacé soit rendu vacant lors de la mission, et que le chargé de mission de direction soit candidat une réunion partenariale doit être organisée. Deux hypothèses

Avis partenarial favorable : recrutement du chargé de mission

Avis partenarial réservé ou défavorable : mise en œuvre de l'ensemble des étapes de la procédure de recrutement

Les modalités de recrutement d'un chargé de missions précisées ci-dessus sont applicables uniquement dans le cas d'une absence longue*, non anticipée et anticipable.

À titre d'exemple sont exclus : les démissions avec respect du délai de préavis, les départs en formation ou à la retraite, les évolutions de poste de nature à créer une absence, etc

*de nature à entraver le bon fonctionnement, la mise en œuvre ou le déroulé du projet.