

Rapports de majorité et de minorité de la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse chargée d'examiner la motion du 29 avril 2024 de M^{mes} et MM. Brigitte Studer, Corinne Bonnet-Mérier, Livia Zbinden, Christian Zaugg, Maryelle Budry, Gazi Sahin, Monica Granda, Charlotte Meierhofer, James Berclaz-Lewis, Leyma Milena Wisard Prado, Uzma Khamis Vannini, Laurence Corpataux, Ana Maria Barciela Villar, Alpha Dramé, Omar Azzabi, Ahmed Jama, Paule Mangeat, Manuel Zwysig, Joëlle Bertossa, Melete Solomon-Kuflom, Dalya Mitri Davidshofer, Christel Saura, Théo Keel, François Mireval et Jérôme Gasser: «Garantir la qualité de l'accueil des enfants par une revalorisation des métiers du parascolaire».

17 septembre 2025

A. Rapport de majorité de M^{me} Patricia Richard.

Cette proposition a été renvoyée à la commission de la cohésion sociale et de la Jeunesse (CCSJ) le 29 avril 2024. Elle a été traitée, sous la présidence de M^{me} Ana Barciela Villar, les 13 juin, 17 octobre, 14 novembre 2024 et les 9 janvier et 6 mars 2025. Les notes de séance ont été prises par M^{me} Patricia Brito Leitao, que la rapporteuse remercie pour leurs qualités.

PROJET DE MOTION

Contexte

La prise en charge parascolaire s'est développée de manière extrêmement forte depuis ces derniers dix ans. Ce sont aujourd'hui 76% des enfants du canton qui sont accueillis pour les repas de midi et/ou après l'école, entre 16 h et 18 h.

Rappelons que le droit à une place au parascolaire est inscrit dans la Constitution du Canton de Genève. Les communes ont ainsi l'obligation d'accueillir tout enfant pour lequel la demande est faite.

Il s'agit bien d'un changement sociétal. Si, au début, le parascolaire était destiné aux enfants de conditions précaires, ce sont aujourd'hui les familles de tous les milieux socioéconomiques qui y font appel.

Les communes ont la responsabilité de mettre à disposition des locaux suffisants et d'assurer les moyens financiers pour le personnel. C'est l'Association des communes genevoises (ACG) qui est l'organe décisionnel et l'employeur par le biais du Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP) des

plus de 2000 professionnel-le-s. Ce sont principalement des animateurs et animatrices parascolaires ainsi que des référent-e-s socio-éducatifs (RSE).

La situation en Ville de Genève

En Ville de Genève, depuis 2012, il y a eu une augmentation du nombre d'enfants inscrits d'au moins 6% chaque année, en 2022 même 10%. Le nombre d'enfants accueillis pour les repas de midi a passé de 4600 à 6500 (augmentation de 41%), le nombre d'enfants accueillis au parascolaire du soir de 2200 à 3500 (augmentation de 59%).¹

Qualité de l'accueil pour les enfants

Un accueil de qualité doit être garanti dans chaque école du canton pour le bien des enfants. Cela implique de veiller à ce que les enfants disposent d'assez d'espaces et de locaux isolés par rapport au bruit pour leur permettre de se détendre entre les plages d'horaires scolaires. Il est nécessaire de garantir à chaque moment le respect du taux d'encadrement, ce qui implique d'offrir des conditions de travail attractives pour pouvoir embaucher suffisamment de personnes. Il faut également reconnaître le caractère éducatif et pédagogique du parascolaire, espace dans lequel les enfants passent beaucoup de temps. Le parascolaire est un partenaire incontournable de l'enseignement primaire afin de traiter, entre autres, des questions telles que le harcèlement et de garantir un bon accompagnement pour les enfants avec des besoins spécifiques.

De nouvelles exigences de ce travail

L'augmentation du nombre d'enfants, comme aussi l'introduction de l'école inclusive, avec l'arrivée d'enfants à besoins particuliers, a rendu l'accueil parascolaire toujours plus exigeant. Le taux de travail actuel ne permet pas de remplir toutes les tâches définies dans leur cahier des charges. Trop souvent le travail administratif ou de réseau ne peut se faire que de manière non rémunérée. Un temps de travail rémunéré supplémentaire est ainsi nécessaire afin d'octroyer le temps de développer des activités parascolaires de qualité et de permettre une bonne collaboration avec le réseau enseignant, pour traiter les questions de harcèlement à l'école, par exemple.

Des taux d'encadrement sont définis, mais ne sont pas toujours respectés, surtout en cas d'absence ou de maladie de membres du personnel, ou encore suite à un départ, les animateurs et animatrices n'étant pas immédiatement remplacé-e-s.

¹Réponse du Conseil administratif du 23 juin 2023 à la motion M-1500, «Pour un renforcement de l'encadrement et une amélioration de la prise en charge des élèves accueillis au parascolaire»

Les conditions de travail sont difficiles. Il s'agit d'un travail à temps partiel, de plus avec un horaire discontinu, quasi impossible à compléter avec une autre activité. Il y a ainsi beaucoup de changements au niveau du personnel alors qu'un personnel qui reste sur le long terme permet d'apporter aussi plus de stabilité aux enfants.

Le personnel du parascolaire

Les métiers du parascolaire sont encore majoritairement exercés par des femmes. Comme d'autres métiers dits féminins, les professionnel-le-s dans ce secteur souffrent d'une dévalorisation sociale. Ce qui se traduit par l'attribution de classes salariales peu élevées et un manque de reconnaissance de la valeur éducative de ce travail.

Vu les conditions d'horaires et de travail ainsi que des salaires bas, il n'est pas facile de trouver toujours davantage de personnes d'accord d'exercer ce travail, et surtout que ces personnes souhaitent et peuvent assurer ce travail dans la durée. Il est ainsi nécessaire de reconnaître que ce travail est essentiel et qu'il faut le prendre en considération de manière à permettre qu'il puisse être exercé de manière plus durable et dans de bonnes conditions.

Considérant:

- que la Ville joue un rôle important au sein de l'ACG et qu'elle peut ainsi s'engager concrètement en faveur d'une amélioration des conditions de travail et de salaire des métiers du parascolaire;
- que l'accueil des enfants des écoles primaires relève de la compétence des communes, donc aussi de la Ville de Genève;
- qu'il est essentiel de garantir la qualité et la sécurité de l'accueil des enfants;
- que le personnel et les partenaires sociaux ont déposé une pétition, «Pour un parascolaire de qualité», avec plus de 6400 signatures en mai 2023 ainsi que des revendications précises concernant les améliorations nécessaires;
- que les comptes 2023 montrent encore une fois l'excellente santé économique de la Ville de Genève comme d'autres communes;
- qu'il est ainsi possible de prévoir une avancée significative pour le budget 2025;
- qu'un plan d'action doit être élaboré pour intervenir à court, moyen et long terme;
- que les professionnel-le-s ne sont pas obligatoirement formé-e-s à l'accompagnement des enfants à besoins particuliers pourtant toujours plus nombreux et nombreuses,

le Conseil municipal invite le Conseil administratif:

- à s’engager à aborder la question de la formation au GIAP afin de valoriser le caractère pédagogique et éducatif de ce métier et permettre aux professionnel-le-s d’offrir le meilleur accompagnement possible aux enfants en général et plus particulièrement aux enfants avec des besoins spécifiques;
- à s’engager en faveur d’une nette amélioration des conditions de travail et de salaire au sein de l’ACG et du GIAP afin d’augmenter les temps de travail des AS et RSE d’augmenter leur classe salariale;
- à entamer un processus de négociation avec les partenaires sociaux afin d’avancer rapidement;
- à augmenter dans le budget 2025 la subvention au GIAP permettant une amélioration salariale;
- dans l’immédiat à plaider au sein de l’ACG pour que toutes les communes répondent favorablement à une revendication du personnel qui est d’attribuer une participation financière de 500 francs par année pour inciter et faciliter l’utilisation de transports en commun ou d’un vélo.

Séance du 13 juin 2024

Audition de M^{me} Brigitte Studer, motionnaire

M^{me} Studer rappelle qu’un travail important au sujet de l’accueil parascolaire a déjà été entrepris à la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse (CCSJ) et que plusieurs interventions ont eu lieu en plénière à ce sujet. Elle rappelle la motion M-1500 déposée en février 2020, traitée en plénière en 2022, et la réponse du Conseil administratif datée du 28 juin 2023.

Elle conseille à la CCSJ de reprendre cette réponse, car elle donne un état de la situation à ce moment-là. La Constitution genevoise inscrit le droit à une place à l’accueil parascolaire; c’est le seul canton, à sa connaissance, qui prévoit ce droit. Cela signifie que tout enfant, pour lequel sa famille fait une demande, doit pouvoir être accueilli.

C’est le Groupement intercommunal pour l’animation parascolaire (GIAP) qui assure la gestion du parascolaire depuis 1994; institué par la loi sur l’accueil à journée continue (LAJC), le groupement est rattaché à l’Association des communes genevoises (ACG), gouverné par un conseil intercommunal composé d’un représentant par commune membre et de quatre représentants de l’Etat.

Les communes membres du groupement assument 80% des charges financières et les 20% restants proviennent de la participation financière des parents en fonction de leur revenu.

Dans le canton, 29 000 enfants sont accueillis et le personnel comprend 2065 personnes; ce sont donc des effectifs importants. Le nombre d'enfants scolarisés en ville de Genève a augmenté de 15% entre 2020 et 2023, le nombre d'enfants accueillis au parascolaire de midi a augmenté de 41% entre 2012 et 2023 (le nombre est passé de 4600 à 6500 enfants) et le nombre d'enfants accueillis au parascolaire a augmenté de 59% (passant de 2200 à 3500 enfants).

Ces chiffres mettent en évidence le développement fulgurant de l'accueil parascolaire. Ces augmentations mettent sous pression l'ensemble du système organisationnel: le parascolaire, le restaurant scolaire, le nettoyage des locaux, la mise à disposition des locaux. Des locaux ont également dû être repris à des associations, car il manquait des locaux pour l'accueil parascolaire.

Ces augmentations correspondent aussi à un changement de la société: les femmes travaillent plus, habitent parfois plus loin de leur travail, et il est considéré normal que les enfants passent un temps social entre eux. Cela fait que ce ne sont plus seulement les enfants de familles précaires ou monoparentales qui rejoignent l'accueil parascolaire; 76% des familles ont un enfant qui fréquente le parascolaire au moins une fois par semaine.

La motion M-1500 pose la question de la qualité de l'accueil des enfants, qui est très importante parce que les enfants ont déjà les plages d'horaires scolaires, et ils doivent aussi pouvoir se détendre et se reposer, ce qui est un vrai défi. Des employées du parascolaire ont souligné les différences entre les petites communes où l'accueil peut être plus convivial et les quartiers plus denses où le service des repas se fait par tranches horaires et où il y a une pression pour garantir l'accueil qui engendre une souffrance pour les membres du parascolaire.

M^{me} Studer relève l'augmentation du nombre d'enfants à besoins spécifiques qui implique un temps supplémentaire et des conditions d'accueil différentes. Les employés du GIAP ont la volonté de faire au mieux, mais n'ont pas forcément les moyens à disposition. Elle relève une augmentation du travail administratif qui a été légèrement augmenté dans le temps de travail l'année passée, mais il n'est toujours pas suffisant.

Les échanges entre animateurs au sujet des enfants sont importants et doivent actuellement être faits en dehors du temps de travail par manque de temps, alors qu'il devrait être compris dans le temps de travail.

M^{me} Studer indique que les collaborateurs du parascolaire ont déposé une pétition au Grand Conseil, adressée à l'ACG et au GIAP, avec 6427 signatures en mai 2023 dans laquelle un problème récurrent des effectifs est mis en évidence: les effectifs définis par la loi sont en effet difficilement respectés quand il y a des absences ou avec des postes vacants. Il arrive donc que les équipes soient en sous-effectifs.

Le recrutement est difficile à cause des horaires compliqués et des salaires bas. La pétition demandait une augmentation de classe salariale et du temps de travail. Les employés du parascolaire trouvent que leur travail n'est pas reconnu et valorisé, alors qu'il a une valeur éducative importante pour les enfants. Ils constatent également qu'il est difficile de pérenniser le personnel.

M^{me} Studer relève que la marge de la Ville dans cette problématique n'est pas évidente: la Ville est témoin de la situation problématique et complexe, mais ne peut pas seule de son côté procéder à des augmentations de salaires et du temps de travail. La Ville a donc une part de responsabilité, mais ne peut pas décider seule, car c'est le GIAP l'employeur.

L'idée de cette motion est de mener des auditions pour mieux connaître la situation (auditionner les syndicats, les représentants du personnel qui s'étaient mobilisés pour lancer cette pétition, le GIAP, M^{me} Kitsos) afin que le rapport puisse étoffer l'argumentaire. L'idée est également que, si le Conseil municipal vote cette motion, la magistrate puisse défendre ce point de vue au sein de l'ACG avec l'appui du Conseil municipal.

M^{me} Studer espère que la CCSJ fera bon accueil à ce travail et que cette motion pourra être un outil dans une réflexion sur les manières d'améliorer la situation du parascolaire.

Questions des commissaires

Un commissaire trouve que c'est une motion très importante et demande quelles seraient les améliorations urgentes.

M^{me} Studer répond que la Ville peut porter le message qu'il faut augmenter le temps de travail et la classe salariale, il faudrait également demander à d'autres communes qui ont connu de fortes augmentations d'être solidaires avec ce mouvement. Elle demande à la commission de prendre le temps de bien entendre tous les partenaires, mais de tout de même traiter la motion assez rapidement. Elle rappelle qu'une augmentation du temps de travail d'un quart d'heure a été acceptée dans le dernier budget. Il semble donc y avoir tout de même une conscience générale de la situation. De nombreux emplois sont assurés principalement par des femmes qui ont une formation de base et ne sont pas valorisées.

Une commissaire confirme que c'est l'ACG qui gère les grilles de salaire. Lors du voyage de commission à Berne, la problématique du parascolaire a été abordée. En ville de Berne, les enfants peuvent décider s'ils veulent manger tout de suite ou jouer d'abord; cela permet de déstresser les enfants et, quand ils décident de manger, ils vont vraiment manger, elle propose de demander à M. Zaugg (*le précédent président*) s'il a reçu les documents présentés à Berne et, le cas échéant, s'il peut les transmettre à la CCSJ.

M^{me} Studer rappelle la brochure présentant l'étude sur le regard des enfants sur les repas du parascolaire concernant la nourriture, mais aussi l'environnement lors de ces repas (comme, entre autres, le bruit), qui permet de mettre en évidence l'expérience des enfants.

Une commissaire pense que certaines invites manquent de précision, il y a un écart entre ce que le GIAP veut promouvoir via l'ACG et la réalité. Il manque dans les invites des éléments plus concrets de ce qui est attendu de ce texte pour la revalorisation des métiers du parascolaire. Elle demande s'il y a des comparatifs entre la situation à Genève et les équivalents parascolaires dans les autres cantons.

M^{me} Studer ne sait pas comment fonctionne le parascolaire en Suisse alémanique. Elle ne souhaite pas favoriser une position défensive de la part du GIAP.

La commissaire estime qu'il serait important de mettre en évidence le nombre élevé d'enfants par animateur afin de donner des conditions de travail à taille humaine. Elle suggère d'amender la motion en ce sens. Elle craint que la demande d'augmentation de la subvention du GIAP dans le budget de la Ville ne soit pas réalisable, car cela créerait un précédent salarial.

M^{me} Studer répond que la Ville peut exprimer le souhait d'augmenter le salaire afin de convaincre les autres communes de suivre cette volonté. C'est en cela que la Ville de Genève est dans une situation difficile: la pression au niveau quantitatif a l'air plus forte et, en même temps, il n'y a pas la possibilité d'agir sans accord des autres communes.

Un commissaire le remercie pour cette motion qui arrive à un moment important, et demande si l'augmentation de la subvention du GIAP dans le budget 2025 de la Ville ne poserait pas un problème avec l'ACG.

M^{me} Studer répond que la motion propose que le Conseil municipal puisse soutenir la magistrate dans la négociation de l'augmentation salariale.

Un commissaire indique qu'en cherchant sur internet, il voit que c'est un salaire de 2582 francs par mois pour quatre jours de travail par semaine en horaire coupé, horaire qui ne permet pas d'avoir un autre travail à côté. Ce salaire est au niveau du minimum vital à Genève et non au niveau du salaire minimum. Il demande quels acteurs ont négocié et signé la convention collective (ACG-syndicat ou GIAP-syndicat).

M^{me} Studer répond qu'il faudrait poser ces questions aux auditionnés et entendre directement les partenaires sociaux.

Un commissaire relève qu'il n'y a pas de revendication concrète au niveau de la formation et demande quelle est l'idée de la première invite.

M^{me} Studer répond que l'idée est de revoir la formation à différents niveaux. Vu qu'il s'agit aussi d'accueillir des enfants à besoins spécifiques, cet accueil peut demander à tous les niveaux une formation spécifique, dans la formation de base ou lors des formations continues. Il y a également l'interrogation sur la nécessité d'avoir du personnel avec une formation sociale dans les équipes. Il faut réfléchir aux meilleures conditions pour assurer un bon accueil au vu de l'augmentation du nombre d'enfants dans le parascolaire. Il faut des conditions de travail qui permettent de faciliter le recrutement et de garder les personnes engagées.

Un commissaire demande si la réflexion sur la formation est secondaire par rapport aux conditions de travail.

M^{me} Studer répond que, pour trouver une organisation adéquate aux besoins actuels, il faut également réfléchir à la formation.

Une commissaire trouve la motion intéressante et estime que la première invite est la plus importante, car le salaire et les autres demandes suivront en fonction du degré de formation. Elle pense que l'augmentation du budget serait dans ce cas plus pertinente pour 2026.

M^{me} Studer répond qu'il y a aussi la prise en compte du temps de travail qui devrait être adapté au temps effectif de travail, ce qui implique une augmentation du salaire. Elle ajoute qu'il faut réfléchir à la formation à court, moyen et long terme, et aussi à une diversification des formations et à la formation continue.

Vote

Mise aux voix, l'audition de M^{me} Kitsos est acceptée à l'unanimité.

Séance du 17 octobre 2024

La présidente rappelle que la CCSJ avait demandé à auditionner M^{me} Kitsos et le GIAP pour la motion M-1825: elle attend que M^{me} Kitsos et le GIAP lui confirment une date; cela pourrait éventuellement avoir lieu fin novembre. Elle demande si la CCSJ souhaite mener d'autres auditions pour cet objet.

Un commissaire rappelle qu'entre-temps, l'ACG a voté la proposition du GIAP qui répond à quelques invites de la motion, mais qui y ajoute la suppression de la gratuité des prestations du GIAP pour les familles en situation de précarité. Il rappelle que la Ville de Genève s'était opposée à cette mesure et que le Conseil municipal aura à se prononcer prochainement sur cette décision de l'ACG en plénière, sûrement avant d'avoir entendu M^{me} Kitsos et le GIAP pour cette motion.

Séance du 14 novembre 2024

Audition de M^{me} Alice Lefrancois, secrétaire du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT), accompagnée de M^{me} Marie-Claude Riboni, référente socio-éducative (RSE) au Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP), M. Olrik Baillard, animateur au GIAP, M^{me} Christine Diouf Mumenthaler, animatrice au GIAP, et M^{me} Nathalie Caccia, animatrice au GIAP

M^{me} Lefrancois annonce qu'ils ont préparé une lettre à lire à la CCSJ.

M^{me} Caccia indique qu'ils sont animateurs et animatrices du parascolaire, ainsi que référents socio-éducatifs (RSE). Les RSE ont un diplôme d'assistants socio-éducatifs (ASE) avec des tâches de coordination et d'équipe. Elle ajoute qu'ils souhaitent donner à la CCSJ des détails sur la nature de leur métier pour l'aider dans la compréhension de la motion M-1825. Ils souhaitent remercier la CCSJ pour cette audition et constatent que leurs demandes sont prises au sérieux.

M^{me} Caccia précise que le GIAP accueille presque 80% des élèves du canton; c'est donc un réel service public indispensable pour les familles et pas seulement les familles qui ont de bas revenus. L'augmentation du nombre d'enfants qui fréquentent le parascolaire est liée à l'augmentation du nombre de femmes qui travaillent; toutes les études en matière de conciliation entre vie privée et vie professionnelle montrent que, pour favoriser l'emploi des femmes, il faut rendre possible la prise en charge des enfants. Le travail du personnel du GIAP a donc un impact considérable sur l'ensemble de la population et ils veulent que leur utilité soit reconnue à sa juste valeur.

En plus de l'augmentation quantitative du nombre d'enfants, il y a également une augmentation de la complexité de leur métier, ce qui justifie également une augmentation de la classe salariale, l'augmentation du nombre d'enfants avec des besoins spécifiques, l'augmentation des liens à faire avec les familles et les partenaires externes, l'augmentation de cas de harcèlement scolaire avec l'augmentation du nombre d'enfants qui ont un smartphone.

M. Baillard ajoute que l'augmentation du nombre d'enfants à besoins spécifiques met en évidence les déficits du GIAP, avec un manque d'assistants à l'intégration scolaire. Le personnel de terrain n'est pas en nombre suffisant pour prendre correctement en charge ces enfants et manque de temps en équipe pour échanger afin de les accompagner au mieux. Ceci va à l'encontre de la volonté d'avoir une école inclusive. Ils voient que, dans plusieurs écoles, les enfants bénéficient de l'accompagnement d'une personne qui aide à l'intégration scolaire dans les classes, mais ce n'est pas le cas dans le parascolaire, alors qu'il s'agit du même enfant. Les difficultés ne sont certes pas les mêmes, mais elles restent présentes. Lorsque ces enfants ont soudainement besoin d'une attention particulière, le personnel de terrain se retrouve obligé de choisir entre laisser

le groupe pour s'occuper de lui ou ignorer ses besoins, ce qui est souvent violent pour ces enfants. A cause du manque de moyens, l'accompagnement des enfants à besoins spécifiques se fait au détriment de l'accompagnement des autres enfants et vice-versa, et peut parfois mettre en péril la sécurité des enfants. Concernant le harcèlement scolaire, autre exemple de l'évolution de leur métier, et qui a nécessité une évolution de leurs conditions de travail, il y avait auparavant davantage de liens entre les enseignants et le parascolaire. Ce lien est nécessaire, car le personnel du GIAP joue également un rôle éducatif. En cas de harcèlement, celui-ci a lieu tant dans les salles de classe qu'au parascolaire. Il est donc important de discuter avec les enseignants afin d'avoir une action coordonnée, pour éduquer les enfants sur cette question et protéger les victimes de harcèlement. Leur travail ne se résume pas à des bricolages et au menu de la cantine.

M^{me} Riboni indique qu'ils sont un service éducatif à part entière. Par exemple, lorsqu'ils font des bricolages avec les enfants, c'est un moment éducatif, un moment de vie en société, et c'est à ce moment-là qu'ils parlent avec les enfants et que les enfants se livrent sur des problématiques, ce qui permet de remonter des informations aux infirmiers et aux infirmières. S'ils n'ont pas suffisamment de temps pour échanger avec les enfants, ils passent à côté de problématiques importantes. Ils estiment pouvoir effectuer correctement leur métier avec des améliorations: ils ont besoin d'une augmentation du temps de travail et d'une augmentation de la classe salariale pour attirer de nouveaux collaborateurs.

M^{me} Riboni ajoute que le lien entre le taux de travail et la qualité d'encadrement est assez évident: ils ont besoin de temps en équipe pour échanger sur les situations difficiles rencontrées pendant la journée, pour échanger sur les activités organisées et pour regarder s'il faut adapter en fonction des intérêts et des besoins des enfants. C'est aussi une manière de diminuer les conflits dans les équipes, particulièrement nombreux par le manque de temps pour communiquer: ils n'ont en effet jamais assez de temps pour communiquer sur ce qu'il s'est passé dans la journée. M^{me} Riboni donne l'exemple de la fin de journée: ils terminent à 18 h 05, les enfants partent en théorie à 18 h, mais les parents sont souvent en retard et ils ont seulement cinq minutes pour échanger avec l'équipe. Ces horaires sont impossibles et absurdes. Pour avoir des personnes formées et qui fassent un bon travail, il faut des personnes qui effectuent ce métier plus de deux ans. Les personnes qui travaillent au GIAP depuis longtemps ne sont pas nombreuses. Ils ont entendu parler par la direction d'un taux de rotation d'un tiers: un tiers du personnel part chaque année. Il est donc difficile de créer des liens avec les enfants dans ces conditions.

M^{me} Diouf Mumenthaler indique que, pour diminuer ce taux de rotation, il faut donner envie aux personnes de rester en changeant les conditions de travail. Le salaire est bas et l'horaire partiel et coupé est une contrainte, car il est diffi-

cile d'avoir un deuxième emploi. Pour faire face au problème des départs et pour accompagner au mieux les enfants dans leur développement, il faut que ce métier soit plus reconnu et plus attractif. Pour cela, il faut augmenter la classe salariale et le taux de travail. Il faut également améliorer la formation continue. Pour mettre en place ces changements, il faut que les communes délient les cordons de la bourse et que les bonnes décisions soient prises au sein de l'ACG. C'est pourquoi cette motion est très importante. Elle ajoute qu'ils rencontrent depuis plusieurs mois les différents partis politiques afin de déposer une motion similaire dans les autres communes également.

Questions des commissaires

Une commissaire indique qu'il y a actuellement une annonce pour un poste d'animateur à 30% et demande des précisions.

M^{me} Lefrancois répond que le taux de travail pour les personnes engagées en fixe est de 26% quand elles ne travaillent que le midi et de 53,75% lorsqu'elles travaillent le midi et le soir. Elle ne voit donc pas à quoi correspond ce taux de 30%.

La commissaire demande à quoi cela correspond sur une base de salaire à 100%.

M^{me} Lefrancois répond que le personnel du GIAP est rattaché aux grilles salariales de l'Etat, mais pas quand elles commencent. Le personnel remplaçant ou suppléant commence avec un salaire entre 1000 et 1200 francs par mois seulement pour les midis.

M^{me} Riboni précise que les salaires débutent en général autour de 1200 francs pour le midi, et que, pour le midi et le soir, le salaire est d'environ 2400 francs en début de carrière.

M^{me} Lefrancois indique que le salaire des animateurs à 26% est de 1300 francs, en sachant que les remplaçants/suppléants ont un salaire inférieur. Le salaire en début de carrière pour le personnel à 53,75% est de 2672 francs. La base à 100% est de 4971 francs.

La commissaire demande à quoi servirait le temps de travail supplémentaire demandé et quel taux supplémentaire est demandé.

M. Baillard répond que ce temps de travail supplémentaire permettrait d'organiser l'accueil au mieux et d'avoir un temps d'échange en équipe après l'accueil. Dans le cahier de revendications, ils demandent vingt-cinq minutes supplémentaires par jour le midi et dix minutes supplémentaires le soir. Cela permettrait également de laisser plus de temps pour ranger les salles.

M^{me} Lefrancois ajoute qu'il y a de nombreuses tâches à accomplir en dehors de l'accueil des enfants, comme la préparation des goûters, des animations, la coordination avec les partenaires externes, etc. Ces tâches sont actuellement souvent faites sur du temps bénévole, car il n'est pas possible de tout réaliser dans le temps imparti. La demande est donc d'avoir un taux de travail qui corresponde au temps de travail réellement effectué.

Une commissaire demande des précisions sur la somme accordée pour acheter le matériel pour les animations.

M^{me} Riboni répond qu'auparavant, chaque animateur recevait 75 francs par année, puis cette somme a été réduite de moitié et il fallait faire des demandes de budget pour certaines animations, puis ils ont tout enlevé pour ne fonctionner que par demande de budget et ils sont finalement revenus en arrière. Les demandes de budget ne sont toutefois pas toujours acceptées. M^{me} Riboni revient sur la question du temps de travail supplémentaire et ajoute qu'il n'y a pas que la prise en charge des enfants, mais aussi la préparation du goûter et l'achat du goûter, par exemple. La mise en place commence à 15 h, à 15 h 30 ils doivent s'occuper du répondeur et du débriefing, entre autres. Préparer le matériel pour les bricolages prend également du temps, ainsi que les appels aux parents. Pour faire tout cela correctement, les animateurs doivent le faire sur du temps bénévole.

Une commissaire demande s'il manque une formation pour s'occuper aux enfants à besoins spécifiques.

M. Baillard répond que certaines de ces formations existent dans le catalogue de formation continue, mais qu'elles ne sont pas obligatoires et ne se font donc pas en équipe, alors que cela pourrait être bénéfique afin d'avoir les mêmes bases pour ne pas déstabiliser les enfants. Il ajoute qu'il est important d'avoir du temps à consacrer à chaque enfant sans avoir à surveiller en même temps le reste du groupe. La formation et le taux d'encadrement des enfants sont donc très importants.

Une commissaire demande de combien d'enfants doit s'occuper chaque animateur.

M^{me} Lefrancois répond que la loi ne fixe pas le taux d'encadrement. Selon la directive du GIAP, le taux d'encadrement devrait être de 8 à 10 enfants pour les 1P et 2P, de 9,5 à 12,5 enfants pour les 3P et 4P, de 12,5 à 14,5 enfants pour les 5P et 6P, et de 14 à 17 enfants pour les 7P et 8P. En pratique, le sondage syndical effectué depuis 2022 montre que chaque animateur et animatrice avait une charge pouvant aller jusqu'à 27 enfants de 1P et 2P. Les chiffres étaient encore plus élevés pour les tranches d'âge plus élevées. Ce taux a diminué en 2023 et 2024, mais les problèmes de taux d'encadrement existent toujours. Cette amélioration est liée à un processus d'embauche massif, mais les personnes engagées ne restent pas forcément longtemps.

M. Baillard ajoute que les premiers jours d'absence sont très rarement remplacés, sauf dans des cas particuliers. Il faut donc se réorganiser rapidement pour accueillir le groupe en plus.

M^{me} Lefrancois rappelle que les enfants à besoins spécifiques ont des assistants à l'intégration scolaire en classe, mais pas au parascolaire. Elle ajoute qu'il y a un besoin de formation pour l'encadrement de ces enfants. Le GIAP a fait une réforme qui parle d'améliorer la formation, mais il n'y a pour l'instant aucun détail sur comment cela va se mettre en place. Ils ont demandé des informations, mais la réponse de la direction donne moins de réponses que le communiqué de presse de l'ACG.

Une commissaire demande pourquoi les animateurs n'ont plus le temps de discuter avec les enseignants.

M. Baillard répond que la difficulté c'est qu'ils ont des horaires complémentaires. L'échange est rendu plus compliqué par l'augmentation du nombre de tâches pour les enseignants et pour le personnel du GIAP. Cela nécessite une organisation pour garder le groupe d'un animateur pour permettre ces échanges avec les enseignants et cela fait perdre du temps d'activité aux enfants.

Une commissaire demande si le temps de travail supplémentaire de quinze minutes, accordé il y a quelques années, a été bénéfique.

M^{me} Riboni répond que c'est bénéfique, mais que ce n'est pas suffisant.

Une commissaire demande si le temps de formation continue est payé ou si les formations se font sur le temps libre.

M^{me} Diouf Mumenthaler répond qu'ils ont le droit à dix heures de formation continue payées par an. La majorité des animateurs ne s'inscrivent pas aux formations continues parce qu'ils et elles ont un deuxième emploi et ne peuvent pas se permettre de perdre des heures de travail.

M. Baillard indique que cela ne couvre pas le temps de formation sur les besoins spécifiques.

Une commissaire demande si certains secteurs spécifiques posent des problèmes récurrents.

M^{me} Lefrancois répond que cela dépend. Il y a parfois des postes vacants pendant deux ans, parfois ce sont des absences imprévues. Pour les détails, il faut s'adresser à la direction du GIAP. Elle ajoute que certaines équipes souffrent d'absences dues à des conflits au travail qui ne sont pas gérés en amont à cause du manque de temps.

Une commissaire si tout le personnel de terrain du GIAP a le même taux de travail.

M^{me} Riboni répond que les RSE ont un taux de travail de 60%. Elle précise que, dans certaines écoles, les RSE n'ont pas de groupe à gérer le midi, mais ce n'est le cas que dans les grandes écoles. La réforme prévoit une augmentation du taux de travail des RSE, mais ce n'est pas clair si le temps de travail sera de 70% ou de 80%. En ce qui concerne les tâches des RSE, ils prennent parfois à part les enfants pour discuter avec eux, ils ont la charge de prendre les procès-verbaux des réunions d'équipe, gèrent le compte CCP de l'équipe, les mails des supérieurs hiérarchiques, les activités spéciales.

Une commissaire demande des précisions sur l'annualisation.

M^{me} Caccia répond que les RSE sont à 60%, mais que cela correspond à un taux d'annualisation hors vacances scolaires plus important, autour des 70%. Avec la réforme, le temps de travail sera de 70%, mais cela correspondra à un temps de travail effectif de 80%.

M^{me} Lefrancois ajoute que les animateurs sont passés d'un 48,75% à un 53,73%. Par rapport à la quantité d'heures augmentée, ils sont passés de 8,6 semaines de vacances à 7,6 semaines de vacances par année; le reste, ce sont des congés compensatoires. Pour les RSE, d'après leur calcul qui doit encore être validé par la direction, en passant de 60% à 70% et avec l'annualisation, ils passeront de 6,9 semaines de vacances à 5,7 semaines. Ils ont donc deux semaines de vacances de moins que les animateurs et les animatrices, ce qui ne garantit pas une égalité de traitement.

La commissaire remarque que, normalement, il devrait y avoir cinq ou six semaines de vacances et que le reste devrait être de la compensation.

M^{me} Lefrancois répond que le minimum légal en Suisse est de quatre semaines. Elle rappelle qu'il y a 52 semaines dans l'année, auxquelles il faut soustraire deux semaines qui correspondent aux jours fériés. Le personnel du GIAP travaille 39 semaines par année. Il reste donc onze semaines non travaillées. Sur ces onze semaines, ils regardent, en accumulant toutes les heures supplémentaires effectuées pendant l'année, à combien de semaines de travail cela correspond. Le nombre de semaines en congé compensatoire augmente et le nombre de semaines de vacances diminue. Même si huit semaines de vacances peuvent sembler beaucoup, M^{me} Lefrancois rappelle que certaines personnes acceptent de faire ce type de travail parce qu'il y a les vacances scolaires et que cela les arrange, mais c'est surtout ce qui vient compenser la faible classe salariale et les horaires de travail coupés. Actuellement, les compensations en termes de vacances sont en train de diminuer sans pour autant que la classe salariale augmente.

M^{me} Caccia ajoute que la direction se base sur la loi du Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), la loi sur l'administration des communes (LAC) et la loi sur l'instruction publique (LIP), mais cela reste une base.

M^{me} Lefrancois précise que les grilles salariales sont propres au GIAP, mais suivent les grilles de l'Etat ainsi que les décisions cantonales en termes d'indexation et d'annuités.

Un commissaire demande si les auditionnés se réjouissent de l'accueil continu.

M^{me} Riboni confirme.

M^{me} Lefrancois ajoute que l'accueil continu est souvent mentionné, mais que les modalités pratiques de cet accueil ne sont pas encore connues. Elle rappelle que cela arrange de nombreux animateurs de ne travailler que le midi. Passer à l'accueil continu tel qu'il se fait actuellement aux Eaux-Vives pourrait donc éventuellement entraîner des démissions. Elle indique qu'ils attendent le projet de M^{me} Anne Hiltzold.

M. Baillard indique que, tant que le projet n'existe pas, il est difficile d'avoir une opinion arrêtée. M. Baillard ajoute que l'accueil continu pourrait être positif en termes pratiques, mais soulève également des questions en termes de locaux.

M^{me} Lefrancois indique que la question n'a pas encore été tranchée par le personnel. Elle rappelle que la demande du personnel telle que retranscrite par le syndicat n'a jamais été que tout le monde travaille le midi et le soir.

M^{me} Riboni remarque que l'accueil continu aux Eaux-Vives permet de faire des activités plus élaborées, ce qui est plus intéressant d'un point de vue éducatif.

Un commissaire demande de transmettre le cahier de revendications et la lettre lue au début de l'audition. Il demande l'opinion des auditionnés sur la réforme du GIAP.

M^{me} Riboni répond qu'ils n'ont pour l'instant pas beaucoup de renseignements sur cette réforme. Elle ajoute que la réforme annonce l'engagement de davantage de responsables de secteur afin d'atteindre l'objectif d'avoir un responsable de secteur pour 30 animateurs (contre 70-80 animateurs actuellement). Cela sera potentiellement bénéfique, mais le besoin se trouve surtout au niveau du personnel de terrain et de la valorisation du métier.

Un commissaire demande ce que les auditionnés attendent des conseillers municipaux.

M^{me} Lefrancois répond qu'ils rencontrent actuellement les différents partis politiques genevois: ils ont déjà rencontré le Parti du travail, SolidaritéS et les Vert-e-s, et ils rencontreront le Parti socialiste la semaine prochaine et prendront contact prochainement avec les autres partis; si la motion est acceptée en Ville de Genève, cela pourra leur être utile pour la présenter aux élus des différents partis, de nombreux élus sont prêts à présenter cette motion dans leur commune, ce qui permettra de toucher l'ACG.

Une commissaire remercie les auditionnés pour leur travail et demande pourquoi ils ne vont pas présenter leurs revendications aux partis de droite. Elle demande s'ils préféreraient avoir une augmentation du temps de travail ou une augmentation du personnel, s'il fallait choisir entre les deux.

M^{me} Lefrancois répond, concernant les partis, qu'on leur a dit que ce sont surtout les partis politiques de droite qui pouvaient bloquer à l'ACG sur les questions salariales. Il est plus simple de commencer par les partis politiques plus favorables, surtout quand ce sont des personnes qui ne sont pas habituées à parler à des élus et des journalistes. Concernant le choix entre taux de travail et personnel, M^{me} Lefrancois relève que le problème du taux d'encadrement n'est actuellement pas résolu, bien qu'ils aient répondu aux problématiques dans la plupart des équipes. Ils demandent d'abord une augmentation de la classe salariale et un taux de travail plus élevé, car l'objectif est d'augmenter la reconnaissance du métier pour donner envie au personnel de rester. Les communes donnent apparemment assez de budget pour embaucher un personnel suffisant. Ce n'est donc pas tant un problème de nombre de personnes.

Une commissaire relève que certains collaborateurs du GIAP travaillent le midi et le soir à des endroits différents. Elle demande si ces situations sont fréquentes.

M^{me} Riboni répond que cela arrive. Elle connaît quelqu'un qui travaille le midi à Satigny et le soir aux Palettes, dans le cadre de sa première année de formation.

M^{me} Lefrancois ajoute que la direction essaie de trouver un poste à proximité du logement, mais que ce n'est pas toujours possible.

Un commissaire demande quelle est la proportion d'hommes et de femmes qui occupent des postes d'animateurs parascolaires.

M^{me} Lefrancois dirait qu'il y a environ 90% de femmes et 10% d'hommes.

Un commissaire demande si davantage d'hommes postuleront s'il y a des recrutements supplémentaires.

M^{me} Lefrancois répond que cela soulève une question plus large au niveau de l'évolution de la société concernant les rapports de genre.

Une commissaire demande si l'horaire continu permettrait de résoudre des problèmes du GIAP.

M^{me} Lefrancois a récemment rencontré l'équipe des Eaux-Vives qui lui a dit que cela résout une grande partie des problématiques: il y a moins de conflits, car les équipes ont plus de temps pour échanger et il n'y a pas de problèmes de locaux, car ils ont accès aux salles de classe. Cependant, elle rappelle que certaines personnes souhaitent travailler seulement le midi.

La commissaire demande s'il y aurait besoin de moins de personnel avec l'horaire continu.

M. Baillard répond qu'à moins qu'il y ait moins de demandes, il faudra le même nombre de personnes.

M^{me} Lefrancois ajoute qu'avec l'augmentation du tarif pour les parents, il y aura peut-être moins d'enfants inscrits.

M. Baillard remercie la CCSJ pour son écoute.

Séance du 9 janvier 2025

Audition de M^{me} Floriane Demont, directrice du Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP), et de M. Nicolas Diserens, directeur général de l'Association des communes genevoises (ACG), accompagnés de M. Alexandre Dunand, directeur financier de l'ACG et du GIAP

M^{me} Demont annonce les sujets qui seront abordés lors de cette audition: les principes de gouvernance du GIAP, le cadre légal, certains faits et chiffres concernant le GIAP, les conditions salariales, les taux d'activité, la formation du personnel, ainsi que la réforme organisationnelle et la refonte tarifaire.

M. Diserens indique qu'ils tiennent à présenter à la CCSJ des éléments sur les principes de gouvernance ainsi que quelques faits concrets sur leur organisation afin que cela réponde déjà à une partie des questions des membres de la commission et pour que ces derniers puissent mieux appréhender le contexte. Il rappelle que M^{me} Demont, M. Dunand et lui-même font partie de l'équipe administrative et qu'ils ne pourront donc pas répondre à tout ce qui touche aux questions d'ordre politique.

M. Diserens rappelle que le parascolaire sur le canton de Genève est géré par un groupement intercommunal, au sens de la LAC. Ce groupement est doté de la personnalité juridique, est affilié à l'ACG et possède ses propres statuts, comme le stipule la LAC.

M. Diserens précise que le directeur général de l'ACG est également celui des groupements affiliés. Ce choix s'explique par une volonté d'économie de moyens et de bonne utilisation des deniers publics. Il existe trois groupements intercommunaux qui sont affiliés à l'ACG. Les aspects financiers, juridiques et comptables de ces trois entités sont gérés de manière transversale par l'ACG. M. Diserens ajoute que l'ACG n'est pas l'organe décisionnel du GIAP, qui possède ses propres statuts et ses propres organes décisionnels, à savoir le Conseil intercommunal, un comité composé d'élus des communes membres, et la direction.

M^{me} Demont indique qu'en termes de cadre légal, le parascolaire a son article dans la constitution (art. 204): les enfants qui suivent leur scolarité obligatoire dans le canton dans l'enseignement public bénéficient d'un accueil à journée continue chaque jour scolaire. Cela sous-entend que la volonté est d'avoir un accueil universel: tous les parents qui souhaitent une place au parascolaire pour leur enfant doivent l'avoir, sans condition. Le GIAP doit donc répondre à la demande des parents; ce fonctionnement est à l'opposé du fonctionnement des crèches qui a un nombre de places limité. Le GIAP doit donc recruter le personnel nécessaire pour assurer les taux d'encadrement légaux requis. Cela est une exception suisse: les autres cantons fonctionnent plutôt avec un système similaire à celui de l'accueil préscolaire. La loi sur l'accueil à journée continue et son règlement d'application, ainsi que son cadre de référence fournissent les éléments en lien avec la prestation ainsi que les exigences fixées pour cette prestation.

M^{me} Demont présente un graphique représentant la croissance continue du GIAP depuis sa création en 1994. Cette croissance ne présente pas de palier de stabilisation, excepté en 2021-2022 avec le Covid, suivi d'une reprise très forte de la croissance, avec dans certaines communes plus de 20% de croissance, alors que le taux se trouve habituellement autour de 6-8% de croissance par an, ce qui explique les difficultés rencontrées en matière de taux d'encadrement ces deux dernières années. M^{me} Demont précise que même le taux habituel de croissance n'est pas facile à gérer, car il faut recruter une centaine de personnes par année pour faire face à l'augmentation. M^{me} Demont indique que le GIAP comprend 40 communes membres sur les 45 communes genevoises, que 30 000 enfants sont inscrits au GIAP, ce qui représente environ 80% des élèves scolarisés: rares sont les élèves du primaire qui ne vont pas au parascolaire à un moment ou un autre de leur scolarité. Le GIAP a 2200 collaborateurs et est réparti dans 137 lieux parascolaires, ce qui représente presque un lieu parascolaire par école. Le GIAP a un partenariat fort avec le tissu associatif local avec lequel il propose diverses activités, ainsi qu'avec le service des écoles de la Ville de Genève.

M^{me} Demont indique que la qualité de la prestation dépend de ce qui peut être proposé dans le planning d'animations, mais aussi d'éléments logistiques, d'infrastructure et de locaux: les salles de gymnastique, par exemple, permettent de proposer des activités physiques et sportives, mais le temps de trajet impacte le temps dévolu à l'animation, etc. Elle précise qu'il est difficile d'avoir toujours les infrastructures et les locaux en suffisance, malgré une écoute attentive de la part des services de la Ville de Genève. Au niveau du budget du GIAP, il s'élève à près de 120 millions de francs pour 2025. La réforme organisationnelle représente 12 millions de francs supplémentaires sur trois ans. Le 90% du budget est dévolu aux charges de personnel, ce qui laisse une marge de manœuvre assez faible pour les coûts de fonctionnement. La répartition du financement pour ce budget 2025 est estimée à 23% par les parents, et 77% par les com-

munes, dont 6% par l'intercommunalité (fonds intercommunal). Concernant les conditions salariales, M^{me} Demont précise que les grands principes sont fixés dans l'article 11 alinéa 4 de la LAJC: «Le personnel du groupement étant historiquement affilié à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, le groupement applique, par analogie, les décisions prises par le Canton vis-à-vis de son personnel en lien avec les objets suivants:

- a) les classes, respectivement les niveaux d'exigences, de l'échelle des traitements;
- b) les écarts entre le traitement minimum et maximum de chacune des classes, respectivement de chacun des niveaux d'exigences;
- c) l'octroi partiel et la suspension de l'annuité.

M^{me} Demont ajoute qu'il y a donc une cohérence entre les fonctions et classes salariales du GIAP et les fonctions de l'Etat de Genève, telles que pratiquées à la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe) ou aux Etablissements publics d'intégration (EPI), par exemple.

M. Diserens précise qu'il y a 22 annuités dans une classe salariale de l'Etat de Genève, mais qu'il y en a seulement 12 au GIAP de manière que la progression annuelle soit plus favorable aux collaborateurs.

M^{me} Demont indique que les réflexions et décisions au niveau du Canton sur les classes salariales dans le cadre de la commission G'Evolue peuvent donc fortement impacter le GIAP.

Concernant le taux d'activité et l'attractivité, M^{me} Demont précise que le taux d'activité des collaborateurs du GIAP est lié au contexte: le parascolaire s'insère entre les temps scolaires. Il y a donc deux temps parascolaires, le midi et le soir, et les horaires se placent dans ces deux temps. Il y a eu la volonté d'augmenter progressivement ce taux d'activité: pour les animateurs, le taux d'activité a été augmenté de 11% en 2022. Les animateurs ont également un temps de travail hors présence des enfants (TTHPE) pour préparer les animations: ce temps de travail est rémunéré et se trouve actuellement dans les normes de ce qui est fixé par la conférence des directeurs cantonaux en la matière. Par rapport aux référents socio-éducatifs, une augmentation de 16% du taux d'activité prendra place dès août 2025 dans le cadre de la réforme.

En termes d'attractivité, M^{me} Demont indique entendre souvent que les taux d'activité, qui peuvent être considérés comme faibles, font que le GIAP n'arrive pas à recruter. En réalité, le GIAP a chaque année 3000 dossiers de candidatures et ce chiffre ne cesse d'augmenter. Les personnes qui ont postulé ont donc jugé le GIAP suffisamment attractif à certains égards. Le GIAP a des critères d'embauche qui garantissent la qualité de la prestation et qui figurent dans ses statuts: il faut être majeur, avoir un casier judiciaire vierge, pouvoir prétendre à un niveau de

CFC ou équivalent, avoir une expérience socio-éducative notamment. En termes de fidélisation, certaines personnes parlent souvent d'un grand *turnover* au GIAP, mais, dans les faits, il n'y a un réel *turnover* que chez les remplaçants. Il y a actuellement 400 remplaçants: ce sont des personnes qui ne souhaitent pas faire carrière et ne souhaitent pas rester longtemps au GIAP, certains sont étudiants, d'autres souhaitent avoir un emploi supplémentaire à côté de leur emploi actuel. En revanche, la durée moyenne d'engagement des animateurs est de huit ans et n'a pas changé depuis sept ans, ce qui représente une bonne moyenne par rapport aux moyennes de la branche.

Concernant la formation du personnel d'encadrement, une formation initiale de 120 heures est dispensée par le centre de formation continue de la Haute école de travail social (HETS) (VisionS). Cette formation se fait en tronc commun avec la FASE pour deux modules. Le GIAP propose également des formations spécifiques au parascolaire sur la santé et la sécurité, les gestes et attitudes de premiers secours pédiatriques, sur les enfants à besoins éducatifs particuliers (six formations qui proposent des outils de prise en charge collective, des réflexions sur les troubles du comportement, sur la violence au parascolaire) et sur le harcèlement scolaire, notamment pour les responsables de secteur. Le personnel du GIAP peut bénéficier de dix heures de formation continue rémunérée par année. Le catalogue de formations comprend plus de 60 formations. M^{me} Demont ajoute que les équipes du GIAP sont pluridisciplinaires, ce qui représente un véritable atout. Le GIAP bénéficie également de compétences pointues en psychologie et en éducation spécialisée, qui sont dévolues aux évaluations des situations d'enfants. L'idée de la réforme est de renforcer en sus les compétences pédagogiques du personnel.

Concernant la réforme organisationnelle et la refonte tarifaire, M^{me} Demont précise que cela prendra place à la rentrée 2025 et que le programme est prévu sur trois ans. Les principes généraux de cette réforme sont les suivants: renforcer chaque échelon de la structure existante (régions, secteurs, équipes, administration), renforcer le personnel de terrain et administratif (objectif de recruter 100 personnes supplémentaires pour arriver à 800 recrutements), renforcer les compétences socio-éducatives et la qualité de la prestation, renforcer la formation et le perfectionnement professionnel, améliorer le climat et les conditions de travail, limiter les risques psychosociaux, et, une fois que la structure sera renforcée, certains processus pourront être décentralisés à l'échelle régionale ou du terrain afin de gagner en efficience et en réactivité. Concrètement, le personnel de terrain est une base importante avec 2200 collaborateurs. L'idée est de passer de 700 à 800 recrutements par an pour que les taux d'encadrement soient respectés dès la rentrée. L'idée est également de pouvoir remplacer dès le premier jour: pour cela, le nombre de remplaçants passera de 400 à 500. Pour les aspects liés à la qualité de la prestation et les aspects pédagogiques, le taux d'activité des référents socio-éducatifs passera de 60% à presque 80% avec l'annualisation, ce qui permettra

d'avoir davantage de temps de travail hors présence des enfants pour pouvoir gérer les situations des enfants, rencontrer les parents avec le ou la responsable de secteur, travailler à la qualité des projets pédagogiques et des animations proposées et intégrer le personnel nouvellement recruté.

M^{me} Demont indique qu'il y a actuellement 30 responsables de secteur; un secteur comprend trois à six équipes, ce qui représente une septantaine de collaborateurs, ce qui signifie que le responsable de secteur n'est pas toujours présent sur le terrain lorsqu'il y a des difficultés dans les équipes. L'objectif est de doubler le nombre de responsables de secteur afin qu'un responsable de secteur n'ait plus que deux équipes proches, ce qui permettra d'avoir un référent présent dans les équipes pour régler les situations, mais aussi soutenir le personnel d'encadrement, prendre des mesures organisationnelles si nécessaire, gérer les situations complexes d'enfants, effectuer des entretiens de suivi, etc. Il y aura huit régions composées d'un binôme: un responsable de région et une responsable ressources humaines (RH), qui auront l'autonomie décisionnaire sur délégation de la direction pour gérer des situations plus complexes qui ne nécessiteront plus de remonter à la direction; cela permettra d'être plus réactif et de travailler sur la gestion des absences, les risques psychosociaux, le climat de travail, les mesures de formation, les bilans périodiques afin d'améliorer les conditions de travail. L'administration sera renforcée et décentralisée pour certains éléments.

M. Dunand indique que la refonte tarifaire a fait l'objet de nombreuses discussions au sein du comité qui se sont déroulées sur 15 séances pendant un an et demi. Il précise que le mécanisme de la tarification n'avait pas changé depuis 1994, année de la création du GIAP. Cette tarification présentait des effets de seuil importants: pour un franc de revenu imposable supplémentaire, un parent pouvait se voir imposer 25% d'augmentation du coût de la prestation. Le premier objectif de la refonte tarifaire était de supprimer ces effets de seuil et de revenir à ce qui se fait actuellement dans le domaine de la petite enfance, c'est-à-dire un rabais proportionnel au revenu, entre le revenu au-delà duquel un parent paie le maximum et le revenu au-dessous duquel un parent paie le minimum. Cela permet aux familles de connaître facilement leur tarif. Le calcul se fait sur la base du revenu imposable et un calculateur en ligne sera mis en place. Un autre objectif était de réactualiser la partie des coûts totaux de la prestation à charge des parents. Les familles seront également sensibilisées au coût complet du parascolaire: la part assumée par la commune et la part assumée par les parents seront indiquées sur la facture. La participation financière des parents qui ont plus de moyens sera augmentée jusqu'à 50% maximum du coût de la prestation. Cela permettra de financer en partie l'amélioration de la sécurité et de la qualité de la prise en charge, ainsi que les conditions de travail du personnel de terrain au GIAP. Une des grandes nouveautés de cette refonte tarifaire est l'introduction d'un tarif minimum, et donc la fin de la gratuité. Actuellement, près d'un tiers des familles

ne paie pas la prestation. L'idée a été de se caler sur ce qui se fait au niveau de l'accueil préscolaire qui a des tarifs minimums très faibles. Le tarif minimum est de 1,25% du coût de la prestation, ce qui représente 4,50 francs par mois pour une famille avec deux enfants pour quatre midis et deux soirs par semaine (famille type). Le mode de calcul du rabais en fonction du nombre d'enfants à charge a également été simplifié. Le coût total de la prestation sera toujours assumé à hauteur de 70% par les communes et la participation des parents passera de 20 à 30%.

Questions des commissaires

Une commissaire remarque que, selon les informations qui lui reviennent du terrain, la moyenne de taux d'encadrement ne semble pas correspondre à la réalité du terrain, et que les animateurs sont forcés à gérer des groupes doublant, voire triplant la moyenne annoncée.

M^{me} Demont répond qu'il faut différencier la situation vécue post-Covid en 2022 et la situation actuelle qui s'est stabilisée. Elle rappelle que le taux d'encadrement dépend de l'âge et précise qu'il s'agit d'une moyenne hebdomadaire: certains jours il y aura davantage d'enfants, d'autres jours, il y en aura un peu moins. Elle ajoute finalement que le taux d'encadrement est respecté dans les équipes.

M. Diserens ajoute qu'après la reprise de l'accueil parascolaire par le groupement intercommunal, il a rapidement été décidé de travailler sur un taux d'encadrement moyen hebdomadaire, ce qui signifie que l'équipe est constante même s'il existe une variation hebdomadaire dans la fréquentation du parascolaire. Les difficultés rencontrées post-Covid étaient dues à une augmentation très forte du nombre d'enfants inscrits, ce qui a demandé un temps d'adaptation pour respecter les taux d'encadrement. M. Diserens ajoute finalement que le GIAP dispose des outils informatiques nécessaires pour suivre le taux d'encadrement au quotidien dans les 137 lieux. Cela permet de déterminer où des animateurs supplémentaires sont nécessaires dans les équipes et de mieux gérer les remplacements.

M^{me} Demont rappelle que, dès qu'un collaborateur est absent et qu'il ou elle n'est pas remplacé, le nombre d'enfants se répercute sur les collègues, d'où l'importance d'avoir un pool de remplaçants important pour pouvoir remplacer dès le premier jour. La réforme prévoit de l'augmenter encore.

M. Diserens précise que le GIAP se base sur les cinq années précédentes en fréquentation moyenne et en augmentation moyenne pour savoir comment doter les équipes sur l'année à venir. Il y a toujours un mois d'adaptation en début d'année pour s'adapter à la demande, mais cela a été particulièrement compliqué en 2022 et 2023.

Un commissaire demande quelle est la raison d'un tel *turnover* des postes.

M^{me} Demont répond qu'il y a un *turnover* élevé uniquement chez les remplaçant-e-s, qui sont du personnel qui ne souhaite pas faire carrière. Il y en a actuellement 400, dont la majorité ne reste qu'un an pour diverses raisons. Le GIAP doit donc recruter plusieurs centaines de nouveaux remplaçants et remplaçantes chaque année. Elle ajoute qu'il y a également de nombreux départs à la retraite et que le GIAP doit recruter également chaque année plus d'une centaine de personnes supplémentaires pour absorber la croissance.

Un commissaire demande quelle est la fonction de ces remplaçants.

M^{me} Demont répond que ce sont des remplaçants parascolaires, affectés en fonction des besoins des équipes.

Une commissaire rappelle que la motion demande l'attribution d'une contribution financière de 500 francs par année pour inciter à l'utilisation des transports publics, et que lors des discussions est ressortie la problématique de la longueur des trajets et demande si les taux de travail ont été adaptés en conséquence.

M^{me} Demont répond que cela soulève deux aspects différents. La motion fait référence à la mobilité douce et concerne le trajet pour aller au travail. L'autre élément est le temps nécessaire pour se rendre du lieu parascolaire au réfectoire et revenir, qui impacte le temps dédié aux animations. Concernant la mobilité douce, le GIAP devra se doter d'un plan de mobilité.

Une commissaire indique que, lors de l'audition du personnel du GIAP, une des personnes a expliqué que le personnel de terrain aurait parfois besoin de davantage de temps pour discuter avec les enseignants de situations de certains enfants. Elle demande si la réforme prévoit d'ajouter ce temps d'échange.

M^{me} Demont répond qu'actuellement un temps est déjà dévolu aux échanges d'informations entre personnel du GIAP et DIP. Elle ajoute que la réforme prévoit une augmentation du taux d'activité des RSE. Le ou la RSE, qui a des compétences pédagogiques spécifiques, pourra ainsi être l'un des interlocuteurs d'un enseignant. Le responsable de secteur assure également ces liens importants avec le DIP.

Une commissaire apprécie le fait de préciser sur la facture le taux de participation financière de la commune. Elle demande si des mesures seront prises pour les personnes qui bénéficiaient auparavant de la gratuité.

M. Dunand répond que les personnes qui bénéficiaient de la gratuité du parascolaire sont des personnes qui bénéficient généralement de l'Hospice général, qui devrait couvrir les frais. Il précise que le tarif de 4,50 francs donné précédemment correspond à la fréquentation moyenne du parascolaire, c'est-à-dire quatre midis et deux soirs. Le tarif pour quatre midis et quatre soirs est, sauf erreur, de 5,50 francs par mois.

Une commissaire demande s'il est envisageable d'augmenter l'aide aux familles précaires qui ne pourront plus bénéficier de la gratuité.

M. Dunand répond qu'au début des discussions de la refonte tarifaire, l'idée était d'avoir un tarif minimum légèrement plus élevé que le tarif finalement adopté. Le tarif final a été décidé à la suite de discussions avec l'Hospice général, de manière à ce que l'Hospice puisse couvrir ce montant. Les communes sont conscientes qu'il peut y avoir un report sur l'aide sociale des communes à ces familles. Il précise que ces familles bénéficient généralement déjà d'un suivi de la part du service social communal, ce qui signifie que la charge administrative des communes n'augmentera donc pas de manière significative. Ce coût supplémentaire ne devrait donc pas être à la charge des familles si elles sont vraiment dans le besoin, car il sera couvert soit par l'Hospice général, soit par le service social des communes.

Une commissaire demande un rappel du montant accordé chaque année pour l'achat de matériel et s'il y a une possibilité de réévaluer ce montant.

M^{me} Demont répond que 50 à 75 francs sont accordés pour les frais liés à l'administration (stylos, cahiers, etc.). Il y a ensuite le montant accordé par équipe – en fonction du nombre d'enfants – pour les animations, qui s'élève à plusieurs milliers de francs. Au total, cela représente plusieurs millions dans le budget pour les goûters, les projets d'animation, etc.

Un commissaire indique que la réforme organisationnelle ne prévoit pas une augmentation de la classe salariale, alors qu'il s'agit d'une revendication du personnel. Il demande s'il y aura davantage de concertation avec les syndicats de la part de la direction du GIAP.

M^{me} Demont répond qu'il y a plusieurs séances annuelles dévolues aux échanges avec les syndicats, ainsi que des séances de commission paritaire où la direction échange avec la délégation des employés. Elle ajoute que le syndicat a été auditionné par le comité du GIAP avant la réforme pour discuter du cahier des revendications du syndicat. Ces éléments ont été entendus par le comité et ont fait partie des décisions prises dans le cadre de la réforme. Concernant les salaires, la réponse se trouve dans la LAJC: les décisions de l'Etat de Genève sont appliquées par analogie au GIAP. Elle ajoute qu'il y a eu un projet SCORE qui semblait aller dans le sens d'une réévaluation des fonctions du «care» et des métiers dits «féminins», mais ce projet a finalement été abandonné et G'Evolue a pris le pas sur SCORE. Le GIAP a fait preuve de proactivité et a demandé à être auditionné par la commission G'Evolue afin de faire valoir ces éléments, mais aussi de continuer à avoir une cohérence entre les fonctions, les salaires de ces fonctions, et le système de l'Etat de Genève et du GIAP. Le GIAP continuera à appliquer les décisions de l'Etat de Genève.

Un commissaire remercie les auditionnés pour leur présentation et pour le rappel du cadre institutionnel, qui a permis de mettre en évidence que le GIAP n'est pas un service de la Ville de Genève, ce qui limite la capacité du Conseil municipal à répondre aux demandes de la motion. Il demande quelles sont les possibilités du Conseil administratif pour répondre aux invites de la motion.

M. Diserens répond qu'une partie des invites sera mise en œuvre dans le cadre de la réforme: l'augmentation du taux de travail, l'encouragement à la formation, l'amélioration des conditions de travail. Il rappelle que M^{me} Kitsos préside le groupement intercommunal.

Le commissaire remarque que la revalorisation salariale n'est pas prévue dans la réforme.

M. Diserens répond qu'il n'y a pas de marge de manœuvre pour la revalorisation salariale.

Un commissaire indique que ce qui interpelle les élus en Ville de Genève, c'est l'évolution exponentielle des coûts et surtout le manque de planification. Il demande si la réforme garantira la planification des coûts à terme, s'il sera possible de répondre aux besoins, et si les outils donnés par le domaine politique sont suffisants pour faire cette planification. Il ajoute que les éléments sous-jacents à cette motion sont l'investissement des communes par le GIAP et comment cet investissement est maîtrisé et réparti. Il imagine que la réforme actuelle ne sera pas suffisante.

M^{me} Demont répond que toutes les décisions prises par le GIAP sont liées à la qualité de la prestation auprès des enfants, ainsi qu'à la croissance d'enfants inscrits au parascolaire. Cette croissance est considérable et engendrerait des difficultés dans toute entreprise. Elle ajoute que le comité a souhaité mandater l'Université de Genève (UNIGE) et notamment ses démographes, afin d'estimer la croissance du GIAP ces prochaines années, jusqu'à 2035. Cette étude vient de se terminer et les résultats seront prochainement transmis au comité. Il apparaît que la croissance va perdurer ces prochaines années. Toutefois de nouveaux outils de pilotage et ressources dans le cadre de la réforme permettront certainement de mieux anticiper la croissance des prochaines années et donc de mieux dimensionner les équipes en fonction de cette croissance et/ou planifier les besoins en locaux.

Le commissaire demande si cela répond aussi à la croissance organisationnelle.

M. Diserens précise que le GIAP a une planification. Il rappelle le cadre général: le canton de Genève applique le principe d'accueil universel avec une réponse totale aux besoins, ce qui inverse le paradigme de la petite enfance. Il n'y a pas de comparaison possible en Suisse; ils sont donc allés voir à l'étranger dans les

pays limitrophes, mais les situations sont difficilement comparables, car le système scolaire et les salaires ne sont pas les mêmes. Les démographes de l'UNICEF apporteront une petite perspective, mais les nouveaux outils n'apporteront pas beaucoup plus que l'expérience du GIAP. Il ajoute que le GIAP a de la chance, car les communes ont toujours mis à disposition les moyens nécessaires pour assurer la prestation. Il rappelle finalement que la croissance continue des inscriptions aux GIAP est très complexe au niveau organisationnel.

M^{me} Demont ajoute que les budgets du GIAP sont ceux dont le GIAP a besoin: le groupement n'a jamais été à court de budget pour engager le personnel nécessaire.

M. Diserens ajoute que le GIAP a les moyens, mais qu'il faut du temps pour amener la prestation au niveau souhaité.

Séance du 6 mars 2025

Audition de M. Edouard Martin, directeur adjoint au département de la cohésion sociale et de la solidarité (DCSS), et de M^{me} Isabelle Widmer, cheffe de service au DCSS

M. Martin remercie la CCSJ pour l'invitation et excuse, avec M^{me} Widmer, M^{me} Kitsos qui ne peut pas être présente.

M. Martin rappelle que le département de la cohésion sociale et de la solidarité (DCSS) a une marge de manœuvre assez limitée s'agissant de l'accueil parascolaire, étant donné que c'est une tâche déléguée au GIAP. Le DCSS est toutefois compétent sur deux aspects: la restauration scolaire et la mise à disposition des locaux pour l'accueil parascolaire et la restauration scolaire. Il relève que la motion porte plutôt sur la qualité de l'accueil et sur la revalorisation salariale: c'est plutôt le GIAP qui est compétent sur ces deux points. Néanmoins, M. Martin rappelle quelques éléments de contexte: il y a une forte évolution démographique ces dernières années, ainsi qu'un changement des mentalités avec une hausse du travail des femmes. Ces deux éléments impliquent une augmentation très importante du nombre d'enfants inscrits au parascolaire; cette augmentation est évaluée à 5-10% par an ces dernières années. Il y a actuellement près de 7500 enfants accueillis à midi et près de 3500 enfants accueillis le soir en ville de Genève. Il faut donc toujours s'adapter et trouver des solutions pour garantir un accueil de qualité, et trouver de nouvelles opportunités au niveau des locaux. Dans ce contexte, une réforme de l'accueil parascolaire a été décidée fin 2024. Cette réforme a pour objectif de répondre à ces fortes augmentations afin de garantir la qualité de l'accueil et la sécurité des enfants. Elle se compose de deux axes majeurs: une réforme organisationnelle et une réforme tarifaire devant financer en grande partie la réforme organisationnelle.

M. Martin rappelle que la réforme tarifaire a supprimé la gratuité pour les familles les plus modestes. La Ville s'est positionnée contre cette réforme tarifaire. A la suite de cela, le Conseil municipal a voté fin 2024 un amendement de manière à maintenir cette gratuité en ville de Genève: c'est ce qui est en train d'être mis en place en vue de la rentrée scolaire 2025. Il rappelle les différents objectifs de la réforme organisationnelle du GIAP: assurer la qualité de la prestation et la sécurité, soutenir le personnel encadrant et limiter le volume d'activité administratif, notamment RH, car chaque année, ils ont des centaines de personnes à recruter au vu du nombre d'enfants à accueillir. Un certain nombre de mesures a donc été décidé, tant au niveau organisationnel que de la qualité de la prestation. Au niveau de la qualité de la prestation, il est notamment prévu d'augmenter le pool de remplaçants et remplaçantes pour maintenir et assurer les taux d'encadrement, augmenter le nombre de référents socio-éducatifs et référentes socio-éducatives, titulaires du CFC ASE, ainsi qu'augmenter leur taux d'activité afin de leur permettre de gérer les situations hors présence des enfants. Des moyens seront également mis pour la formation du personnel (formation obligatoire, continue, de perfectionnement professionnel, formation des équipes). Le DCSS considère que cela va dans le bon sens, car cela se dirige vers une amélioration de la qualité des prestations. M. Martin rappelle qu'il s'agit d'une compétence purement du GIAP. La Ville de Genève est moteur au comité du GIAP pour améliorer la qualité de la prestation. M. Martin ajoute qu'au-delà de cela, la Ville de Genève fait davantage pour améliorer la qualité d'accueil. Il mentionne les activités découvertes et mobiles qui améliorent l'offre destinée aux enfants accueillis entre 16 et 18 h. Ils ont également mis en place un certain nombre de mesures pour améliorer l'accueil du midi, suite à un rapport de la haute école pédagogique (HEP) Vaud.

M^{me} Widmer ajoute que, du moment où le DCSS ne peut pas intervenir directement sur le GIAP, il s'est demandé comment contribuer à améliorer la qualité de la prestation. Ils ont mené cette étude avec la HEP Vaud pour avoir une évaluation de la prestation. À la suite de cela, la Ville de Genève a fait que le personnel de service engagé par les associations prenne en charge la totalité du service et décharge le GIAP de ce rôle. La subvention aux associations a été augmentée en conséquence. Cela a représenté une amélioration au niveau de la qualité, mais pas suffisante au vu de la grande augmentation des effectifs qui est difficile à suivre au niveau qualitatif.

M^{me} Widmer ajoute que la Ville de Genève a aussi vraiment amélioré la qualité des locaux, et que le Conseil municipal a voté des objets qui ont permis de transformer les logements de fonction. Elle rappelle la proposition récemment votée par le Conseil municipal au sujet des réfectoires et cuisines de production, pour améliorer l'accueil des enfants, la qualité du service et la qualité du repas. Elle mentionne finalement les ateliers mobiles et découverte, qui existent depuis

une dizaine d'années, mais qui ont été augmentés en termes budgétaires, ce qui permet d'accueillir 3000 enfants par an. L'objectif serait d'augmenter encore la fréquentation de ces ateliers qui proposent des activités en tout genre (activités sportives, culturelles, créatrices). La stratégie du service des écoles pour planifier les locaux GIAP intègre une augmentation de 5% jusqu'à ce que le 80% des enfants scolarisés soit inscrit au GIAP. Le GIAP a également conduit une étude concernant la projection des effectifs, qui confirme que, non seulement le nombre d'enfants continuera à augmenter, mais que l'abonnement va se densifier (midi et soir, tous les jours d'école). Ils viennent de recevoir les derniers chiffres de l'université, qu'ils vont consolider par rapport à ceux du service. Il n'y a plus que cinq ou six lieux pour lesquels ils ne sont pas contents de la qualité des locaux proposés, mais des projets sont en cours pour tous ces espaces. Tout devrait se faire dans les temps, sauf aux Charmilles au vu du nombre de paramètres qui entrent en compte.

Questions des commissaires

Une commissaire demande s'ils ont comparé le fonctionnement de l'accueil parascolaire à Genève à celui de Berne.

M. Martin répond que le DCSS a visité la Ville de Berne, qui lui a présenté son dispositif parascolaire. Ils ont été très impressionnés par le dispositif bernois qui offre une ouverture du parascolaire à l'année, ce qui permet d'assurer un accueil pendant les vacances scolaires. La Ville de Berne a massivement investi, puisque le personnel parascolaire est un personnel formé au niveau de l'éducation de l'enfance, c'est-à-dire le même niveau de formation que dans les crèches. Le taux d'activité des animatrices et animateurs du GIAP varie entre 25 et 50%, alors que le personnel de terrain à Berne peut être embauché jusqu'à 80-100%, ce qui permet de le fidéliser et d'offrir de bonnes conditions de travail. C'était une visite très enrichissante.

M^{me} Widmer ajoute qu'il y a un lien structurel entre les directions du scolaire et du parascolaire, ce qui permet d'avoir une vision commune de la journée de l'enfant.

Une commissaire demande s'il y aurait la possibilité de faire la même chose à Genève. Elle relève qu'il n'y a pas de problème de place à Berne et que le personnel est content. Elle rappelle qu'à Genève, si les parents ratent l'inscription, ils sont pénalisés et doivent attendre le mois d'octobre.

M. Martin répond qu'à Genève, le principe d'accueil universel est inscrit dans la Constitution, ce qui signifie que tout enfant a droit à une place. Le GIAP peut toutefois toujours fixer un certain nombre de règles dans ses conditions générales en cas d'inscriptions hors délai. Il rappelle que le dispositif tel qu'il est mis en

œuvre actuellement est décidé par le GIAP, et que la Ville de Genève a une voix au GIAP, mais que celle-ci n'est pas majoritaire.

Une commissaire demande si les ateliers mobiles et découverte sont uniquement proposés en ville de Genève ou également dans les autres communes.

M^{me} Widmer répond que la Ville de Genève a initié ce projet et que certaines communes ont suivi cette idée, mais pas toutes. La volonté était d'amener de la culture et du sport aux enfants pris en charge pendant le temps parascolaire.

Une commissaire rappelle l'enquête de 2019 de la HEP Vaud, qui indiquait que les enfants étaient particulièrement incommodés par le bruit pendant l'accueil parascolaire. Elle demande si l'amélioration des locaux a permis de réduire le bruit.

M^{me} Widmer répond que l'acoustique est un élément central pour les architectes mandataires qui ont travaillé sur les réfectoires. Elle ajoute que les normes sont respectées dans les locaux actuels, mais que le bruit reste élevé.

M^{me} Widmer explique que le bruit dépend de nombreux paramètres: le mobilier, l'âge des enfants, leur disposition, etc. Ils sont en train d'essayer de faire un mandat pour déterminer quels réfectoires fonctionnent le mieux et rendre les architectes mandataires plus sensibles au sujet.

Un commissaire indique que l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) a publié les statistiques de l'augmentation de la population en ville de Genève et dans le canton: il y a 2000 habitants supplémentaires en 2024 en ville de Genève et 5000 dans le canton, ce qui suppose une population enfantine supplémentaire. Il demande si les structures parascolaires en Ville sont prêtes à accueillir une population enfantine supplémentaire.

M^{me} Widmer répond qu'en termes de locaux, si tout se passe selon ce qui est prévu, ils seront prêts. Elle rappelle la proposition pour l'installation de pavillons provisoires à Cayla et aux Contamines pour la rentrée 2025, et la proposition en étude au Conseil municipal pour l'installation de pavillons sur quatre sites pour la rentrée 2028. Une planification a été établie. Toutefois, l'augmentation des effectifs est souvent plus forte que prévu, ce qui fait que la capacité à suivre l'augmentation est tendue.

Un commissaire demande ce qu'il en est en termes de personnel.

M^{me} Widmer répond que le GIAP se donne les moyens de beaucoup recruter.

Un commissaire demande à M. Martin et à M^{me} Widmer leur avis sur les invites de la motion.

M. Martin répond que la réforme du GIAP contient un volet formation qui propose de nouvelles formations continues obligatoires, de la formation d'équipe,

du perfectionnement professionnel, etc. Cela prend donc en compte la demande de la première invite.

M^{me} Widmer ajoute qu'actuellement, les collaborateurs et collaboratrices du GIAP font une année sans formation, ce qui est problématique. Avec la réforme, ils seront formés beaucoup plus tôt.

M. Martin indique, concernant la deuxième invite, que la réforme prévoit une augmentation du temps de travail des référents socio-éducatifs et référentes socio-éducatives, un renforcement du nombre d'animatrices et d'animateurs, mais pas d'augmentation de leur temps de travail. Il rappelle que le personnel du GIAP est payé sur la base des classes salariales de l'Etat. Il mentionne le projet G'Evolue en cours d'élaboration. Le DCSS a entendu dire que les métiers du «care» seraient davantage valorisés dans ce projet, mais il n'a pas d'autres informations à ce stade. La demande de la troisième invite entrerait dans ce cadre. Concernant la quatrième invite, M. Martin indique que la subvention de la Ville de Genève au GIAP augmente chaque année; ce sont en général des hausses liées à la démographie, mais ces dernières années, il y a également eu des hausses liées à l'augmentation de la qualité des goûters et au temps de préparation du personnel pour lequel ont été accordées quinze minutes de temps de travail supplémentaire. Il y a donc eu des avancées qui se sont matérialisées dans l'augmentation de la subvention. La cinquième invite relève de la compétence du GIAP en tant qu'employeur.

Une commissaire demande ce qui peut se faire au niveau cantonal ou municipal pour favoriser la collaboration entre le DIP et le GIAP.

M^{me} Widmer n'a pas de réponse, car ce sont deux entités différentes, qui considèrent que le temps de l'enfant est séparé entre temps scolaire et temps parascolaire. Elle ajoute qu'ils ont un temps essayé de faire un projet pilote pour assurer la continuité entre scolaire et parascolaire.

Une commissaire demande quelle est la différence entre le système à Genève et Berne.

M^{me} Widmer répond que la directrice de l'accueil parascolaire et la directrice de l'école partagent leur bureau, par exemple, ce qui crée des synergies. Elle indique que le GIAP a longtemps couru derrière l'augmentation des effectifs, et commence maintenant à regagner de la capacité pour travailler sur la qualité.

Une commissaire demande s'il est envisageable d'installer des systèmes simples qui absorbent le bruit et d'aménager les locaux de manière légère.

M^{me} Widmer répond que c'est soit le sol, soit les plafonds, soit les murs qui absorbent le bruit. Ils mettent autant qu'ils peuvent des panneaux acoustiques sur les murs. Ils sont en train de réfléchir à installer des rideaux. Ils utilisent des maté-

riaux qui absorbent le bruit et ils vont tester des mini paravents avec des parois phonoabsorbantes.

Une commissaire demande s'il manquera encore des places dans le secteur de Champel quand les nouveaux locaux prévus pour le parascolaire auront ouvert.

M^{me} Widmer répond que la zone autour de Champel et des Charmilles sont celles qui inquiètent le plus, mais qu'il y a des perspectives.

Une commissaire demande quand seront terminés les chantiers pour Mervelet, étant donné que la proposition doit encore être traitée en commission.

M^{me} Widmer répond que, selon le planning intentionnel, la fin des travaux est prévue pour 2027 pour l'école du Liotard et 2028 pour l'école de Mervelet. Elle ajoute que le secteur est relativement stabilisé depuis l'installation des pavillons à Trembley.

Une commissaire demande si la Ville de Genève a une voix prépondérante au GIAP au vu du nombre important d'enfants qui fréquentent l'accueil parascolaire en Ville de Genève.

M. Martin répond que la Ville de Genève n'a pas de voix prépondérante. Il ajoute que la Ville de Genève représente environ 25% du budget du GIAP. Il rappelle que le GIAP est géré par un comité dans lequel plusieurs communes sont représentées, et que la Ville de Genève préside ce comité. Le conseil intercommunal, qui comprend l'ensemble des communes, valide les lignes de politique générale et le budget. Quant au comité, il se réunit environ tous les mois et traite des thématiques stratégiques.

Un commissaire indique que la CCSJ a reçu le comité du personnel du GIAP. Une de ses demandes était une augmentation du temps de travail. Il demande pourquoi, malgré une fréquentation en constante augmentation du parascolaire, le taux de travail ne sera pas augmenté. Il rappelle que le GIAP possède l'argent pour financer davantage de personnel.

M. Martin répond que le DCSS comprend la demande du personnel de vouloir augmenter son taux de travail. Il rappelle que la réforme organisationnelle du GIAP sera financée par une réforme de la tarification: il y a donc une feuille de route pour les prochaines années du GIAP. Ces mesures ont été décidées par une majorité des communes et ne contiennent a priori pas de mesures pour augmenter le temps de travail du personnel d'animation. Il ajoute qu'à Berne, le personnel est sur place sur l'ensemble du temps scolaire et parascolaire, ce qui leur permet d'avoir un taux d'activité élevé.

Une commissaire demande si le GIAP est également concerné par les nouveaux pavillons qui seront installés.

M^{me} Widmer confirme. Elle ajoute qu’avec la LAJC, le règlement des locaux prévoit des locaux scolaires et parascolaires. Elle ajoute qu’avec l’augmentation des effectifs des écoles, il faut parfois sortir le GIAP des salles de classe pour les libérer pour accueillir de nouvelles classes.

Une commissaire demande si les réfectoires sont aussi dans des pavillons.

M^{me} Widmer répond que ce ne sera pas le cas pour Cayla et Contamines, mais que ce sera le cas pour d’autres endroits. C’est déjà le cas à Trembley et Vieusseux.

La commissaire demande si cela se passe bien.

M^{me} Widmer répond qu’au niveau du bruit, cela se passe mieux dans ces pavillons modulaires que dans les autres locaux.

Une commissaire rappelle que le Conseil municipal votera prochainement un crédit pour refaire le secteur de la Concorde, car d’ici 2040, les villas seront détruites pour construire les barres d’immeubles qui risquent d’accueillir environ 3000 personnes. Elle demande comment cela se passera au niveau de l’école pour faire face à l’augmentation des effectifs.

M^{me} Widmer répond que les prévisions vont sur le court, moyen et long terme. Elle indique que l’école des Jardins du Rhône a encore des capacités, ainsi que celle des Ouches. Celle des Charmilles, en revanche, doit être agrandie. Ils ont un projet avec la poste des Charmilles pour faire un réfectoire et des locaux parascolaires. Ils répartissent les élèves en fonction des lieux où il y a le plus de places. Si tous les projets aboutissent, la situation devrait être en leur faveur. Elle rappelle que la Ville de Genève a accueilli de nombreux enfants de Vernier le temps que Vernier construise une école, mais que c’est maintenant fini.

Une commissaire demande si la gratuité du parascolaire votée pour la rentrée 2025 sera pérenne et s’appliquera aussi pour les prochaines années, ou s’il faudra voter cela chaque année.

M. Martin répond que c’est un montant qui a été voté pour les quatre derniers mois de 2025; il y aura donc un complément en 2026 pour l’année complète. Il s’agit d’une ligne budgétaire fixe. Cette ligne budgétaire vise donc à maintenir la gratuité des prestations d’accueil pour les familles en situation précaire afin que les situations de celles-ci ne soient pas davantage péjorées. Cela ne concerne pas uniquement les familles suivies par l’Hospice général, mais également d’autres familles avec des revenus bas. En effet, selon les chiffres transmis par le GIAP, presque 30% des familles bénéficient actuellement de la gratuité.

Discussions et suite des travaux

Une commissaire souhaiterait demander au DIP comment il collabore avec la Ville en rapport avec cette motion. Il a été évoqué à juste titre que cela fonctionnait très bien à Berne.

Une commissaire rappelle que l'accueil n'est pas le même à Berne et à Genève.

Une commissaire trouve cette proposition intéressante. Le Conseil municipal est là pour lancer des idées pour amener des changements et des évolutions. Ils peuvent s'inspirer d'autres cantons où cela fonctionne.

Une commissaire trouve la proposition intéressante, mais rappelle que le GIAP dépend de l'ACG, donc qu'il faudrait que l'ACG veuille faire une ouverture au canton. Elle relève également que les représentants du DIP qui seront auditionnés pour la motion M-1811 ne sont pas forcément les personnes compétentes pour la motion M-1825. Elle ajoute qu'elle a trouvé intéressant dans le système de Berne que les enfants puissent décider s'ils veulent manger tout de suite ou d'abord jouer.

Prises de position

Ensemble à gauche souligne l'augmentation importante des effectifs ces dix dernières années. Il ajoute que le processus de réforme du GIAP pose encore des questions, et que le personnel attend des réponses et des améliorations des conditions de travail. Il faut continuer à suivre l'évolution de cette réforme et voir comment l'accueil des enfants peut encore s'améliorer, notamment avec la formation du personnel. Après toutes les auditions menées, il estime qu'il est temps de transmettre cet objet au Conseil administratif afin de garantir un meilleur accueil des enfants au parascolaire.

Pour les Vert-e-s, les auditions ont montré que la réforme du GIAP est en cours. Des efforts sont faits pour répondre à l'augmentation des effectifs et améliorer la qualité de la prise en charge, avec la difficulté d'arriver à suivre l'augmentation des effectifs. La Ville de Genève a mis en place différentes mesures dans le champ de ses compétences afin d'améliorer la qualité de la prise en charge des enfants, en leur proposant des activités gratifiantes dans différents domaines, la motion est assez tournée vers les conditions de travail et le salaire du personnel du GIAP, éléments sur lesquels la Ville, bien qu'elle ne soit pas majoritaire au GIAP, peut donner de la voix pour faire avancer les choses, et la magistrate le fait.

Les Vert-e-s l'invitent à continuer à le faire pour que le personnel, qui a des petits taux de travail et un salaire assez bas, voie à terme une amélioration de ses conditions de travail. Les Vert-e-s soutiennent la motion et demandent de continuer

de plaider par rapport aux revendications du personnel pour améliorer leurs conditions de travail.

Le Parti socialiste rejoint les propos des Vert-e-s au sujet d'utiliser la capacité de position de la Ville au sein du GIAP pour donner de la voix afin d'améliorer le fonctionnement du GIAP. Il indique que l'enjeu des conditions de travail et du salaire du personnel est un enjeu central. Il rappelle que les structures du parascolaire accueillent chaque année 800 enfants supplémentaires dans le canton. Il y a une nécessité d'assurer un renforcement des effectifs, un renforcement des temps de travail, et une amélioration des conditions de travail et du salaire du personnel. Comme il s'agit d'une motion et qu'elle va dans le sens de la poursuite d'une position déjà affirmée par la Ville de Genève au sein du GIAP, le Parti socialiste va la voter comme une manifestation de soutien à la position qui est déjà celle de la Ville et d'une volonté de la CCSJ et, il l'espère, du Conseil municipal, de continuer à améliorer les conditions de travail et de salaire. Cela correspond également à une demande de la commission du personnel et du syndicat.

Le Parti libéral-radical a eu beaucoup d'intérêt à mener les différentes auditions qui ont montré le travail essentiel fait par le GIAP, toujours appelé à s'agrandir. A ce niveau, le Parti libéral-radical partage les préoccupations des travailleurs et travailleuses, ainsi que des parents. Il n'aime pas la manière de voter sous prétexte qu'il s'agit d'une motion, sans forcément complètement y croire. Il remarque que la première invite ne dépend pas uniquement de la Ville, la deuxième invite va dans le sens de ce que fait M^{me} Kitsos, la demande de la troisième invite est une obligation du GIAP et la quatrième invite est déjà en place. En revanche, le PLR n'est pas favorable à la cinquième invite. Pour cette raison et, comme le Parti libéral-radical est pour l'amélioration de ce secteur, le Parti libéral-radical s'abstiendra.

Le Centre va voter favorablement cette motion, quoiqu'il ne soit pas tout à fait d'accord avec toutes les invites, notamment la cinquième. Toutefois, il est intéressant de voir que la population de la Ville augmente chaque année, ce qui signifie que, chaque année, de nouveaux enfants doivent être accueillis au parascolaire. Il est important que les enfants soient accueillis de manière qualitative. Le Centre est donc pour l'augmentation des effectifs du personnel, car cela permettra sans doute une meilleure qualité d'accueil des enfants. Concernant le salaire, il s'agit d'une question dont les communes devront discuter et il pense que la Ville fera son maximum.

L'Union démocratique du centre votera contre cette motion, car il trouve le projet de motion excessif et fera un rapport de minorité.

Le Mouvement citoyen genevois s'abstiendra sur cette motion. Il refuse plusieurs invites et considère que le plus important est que les enfants soient bien accueillis et en sécurité, et que le personnel puisse suivre des formations adéquates

pour encadrer correctement les enfants. Concernant les salaires, ils ont pu constater que, malgré le faible taux horaire, le personnel du GIAP a tout de même une marge assez élevée sur un salaire de base à plein temps.

Votes

Le Parti socialiste suggère de supprimer la référence au budget 2025 dans la quatrième invite, ce qui est accepté à l'unanimité.

Mise aux voix, la motion M-1825 est acceptée par 10 oui (3 Ve, 4 S, 1 EàG, 2 LC) contre 1 non (UDC) et 4 abstentions (3 PLR, 1 MCG).

PROJET DE MOTION AMENDÉ

Le Conseil municipal invite le Conseil administratif:

- à s'engager à aborder la question de la formation au GIAP afin de valoriser le caractère pédagogique et éducatif de ce métier et permettre aux professionnel-le-s d'offrir le meilleur accompagnement possible aux enfants en général et plus particulièrement aux enfants avec des besoins spécifiques;
- à s'engager en faveur d'une nette amélioration des conditions de travail et de salaire au sein de l'ACG et du GIAP afin d'augmenter les temps de travail des AS et RSE d'augmenter leur classe salariale;
- à entamer un processus de négociation avec les partenaires sociaux afin d'avancer rapidement;
- à augmenter la subvention au GIAP permettant une amélioration salariale;
- dans l'immédiat à plaider au sein de l'ACG pour que toutes les communes répondent favorablement à une revendication du personnel qui est d'attribuer une participation financière de 500 francs par année pour inciter et faciliter l'utilisation de transports en commun ou d'un vélo.

Annexes:

- courrier du GIAP du 16 octobre 2024
- communication réforme du GIAP
- courrier du SIT du 18 novembre 2024
- dossier du SIT à l'attention des élu-e-s du 18 novembre 2024
- présentation de la CCSJ (séance du 9 janvier 2025)

11 mars 2025

B. Rapport de minorité de M. Didier Lyon.

La motion M-1825 vise à améliorer la qualité de l'accueil parascolaire en augmentant les conditions salariales et le taux d'activité du personnel du Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP). Cependant, plusieurs éléments rendent cette motion problématique, coûteuse et mal calibrée.

1. Une charge budgétaire insoutenable pour les communes

L'application de cette motion entraînerait une forte augmentation des coûts pour les communes, qui financent déjà 77% du budget du GIAP.

Un coût exponentiel déjà difficile à gérer

Le budget 2025 du GIAP s'élève à près de 120 millions de francs et continue de croître chaque année en raison de l'augmentation du nombre d'enfants inscrits (+800 élèves par an en moyenne).

La réforme actuelle du GIAP prévoit déjà un investissement de 12 millions de francs supplémentaires sur trois ans, pour améliorer l'encadrement, les conditions de travail et la formation.

Une revalorisation salariale et une augmentation du taux de travail alourdiraient encore cette facture, nécessitant des fonds que les communes n'ont pas forcément.

Un risque d'augmentation des impôts ou de coupes budgétaires

Si les communes doivent financer ces hausses, elles auront trois options:

- 1) Augmenter les impôts locaux, ce qui risque d'être impopulaire.
- 2) Réduire d'autres services municipaux, ce qui impacterait d'autres secteurs, comme la culture, le sport, la sécurité ou l'aide sociale.
- 3) Transférer une partie des coûts aux familles, ce qui poserait des problèmes d'accessibilité (voir point suivant).

Le canton de Genève applique un modèle d'accueil universel, ce qui signifie que chaque enfant doit avoir une place garantie au parascolaire. Contrairement aux crèches, où le nombre de places est limité, le GIAP doit embaucher du personnel en fonction des besoins, ce qui complique encore la maîtrise des coûts.

2. Une augmentation des tarifs qui pénalisera les familles, surtout les classes moyennes

Si les communes ne peuvent pas tout financer, elles devront faire payer les familles en augmentant les tarifs du parascolaire.

La fin de la gratuité pour les familles précaires

Actuellement, près de 30% des familles bénéficient de la gratuité du parascolaire. La réforme tarifaire prévoit d'instaurer un tarif minimum de 4,50 francs par mois pour une famille avec deux enfants, ce qui peut sembler faible, mais reste un coût supplémentaire pour des foyers déjà fragiles.

Certes, l'Hospice général pourra couvrir ces frais pour certaines familles, mais cela ajoute une démarche administrative supplémentaire et ne garantit pas que toutes les familles précaires seront aidées.

Les classes moyennes sont les plus touchées

Les familles aux revenus modestes, mais ne bénéficiant pas d'aides sociales, seront les grandes perdantes de cette réforme.

Une augmentation du coût du parascolaire pourrait inciter certaines familles à réduire la fréquentation de leurs enfants, ce qui aurait un impact sur la socialisation des enfants et sur l'égalité des chances.

Il est probable que certaines familles décident de ne plus inscrire leurs enfants au parascolaire le soir, limitant ainsi leur accès à des activités éducatives et de loisirs après l'école.

Un risque d'inégalité territoriale

Toutes les communes ne disposent pas des mêmes capacités financières. Certaines pourraient refuser d'augmenter leurs contributions, ce qui créerait des disparités entre les différentes communes membres du GIAP.

3. Un modèle d'organisation rigide et une bureaucratisation accrue

Si la motion est appliquée telle quelle, elle risque d'alourdir l'organisation du GIAP au lieu de la rendre plus efficace.

Une structure déjà en pleine réforme

Le GIAP a déjà prévu de doubler le nombre de responsables de secteur pour mieux accompagner les équipes et assurer une meilleure gestion des situations complexes.

Une nouvelle strate hiérarchique avec des coordinateurs régionaux est également prévue, ce qui risque de ralentir la prise de décision au lieu de l'améliorer.

Les référents socio-éducatifs verront leur taux de travail passer de 60% à 80%, ce qui devrait déjà permettre une meilleure gestion des équipes et des situations difficiles.

Un manque de flexibilité pour les employés

Beaucoup d'animateurs actuels préfèrent des horaires à temps partiel, notamment ceux qui travaillent uniquement le midi.

Si la motion impose une augmentation généralisée du taux de travail, certains employés risquent de quitter leur poste, ce qui pourrait aggraver les problèmes de recrutement.

Un manque de formation suffisante malgré les investissements

Le GIAP offre déjà dix heures de formation continue rémunérées par an, mais beaucoup d'employés ne les utilisent pas, souvent parce qu'ils cumulent plusieurs emplois.

Si la formation continue doit être renforcée, encore faut-il que le personnel puisse en bénéficier sans que cela devienne une contrainte supplémentaire.

4. Une précipitation injustifiée: il faut attendre l'évaluation des réformes en cours

La réforme du GIAP n'est pas encore mise en place, et ses effets n'ont pas été évalués. Pourquoi ajouter de nouvelles exigences avant même d'en mesurer l'impact?

Il serait plus logique d'attendre quelques années pour voir si les ajustements actuels suffisent à améliorer les conditions de travail et la qualité de l'accueil des enfants.

Une évaluation approfondie de la réforme (taux d'encadrement, satisfaction du personnel, impact financier) permettrait d'identifier les véritables priorités, au lieu de prendre des décisions hâtives.

5. Un risque de déséquilibre dans la reconnaissance des métiers du secteur public

La motion ne prend pas en compte l'équilibre global des salaires dans les métiers du secteur éducatif et social.

Si le personnel du parascolaire obtient une revalorisation salariale, d'autres professions publiques similaires (éducateurs en crèche, assistants à l'intégration scolaire, personnel des Etablissements publics d'intégration (EPI), Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe) pourraient revendiquer les mêmes augmentations, ce qui engendrerait un effet boule de neige budgétaire.

Le salaire des animateurs du GIAP est déjà aligné sur les grilles de l'Etat de Genève et la progression salariale est plus rapide qu'ailleurs (12 annuités au lieu de 22). Une augmentation spécifique créerait un déséquilibre injustifié par rapport aux autres professions éducatives.

Conclusion: une motion excessive et prématurée

Si la volonté d'améliorer l'accueil parascolaire est compréhensible, la motion M-1825 présente de nombreux risques et inconvénients:

- un coût financier excessif pour les communes;
- une augmentation des tarifs qui pénalise les familles, surtout les classes moyennes;
- un modèle d'organisation plus rigide et bureaucratique;
- une précipitation qui empêche d'évaluer les réformes en cours;
- un déséquilibre par rapport aux autres métiers du secteur public.

Il serait plus raisonnable d'attendre une évaluation des réformes en cours avant d'envisager des mesures supplémentaires, sous peine de fragiliser un système déjà sous tension.



Syndicat SIT
Madame Alice Lefrançois
Secrétaire syndicale
Rue des Chaudronniers 16
Case postale 3287
1211 Genève 3

Carouge, le 16 octobre 2024

Concerne : Augmentation des tarifs pour les parents et conditions de travail au GIAP

Madame,

L'Association des communes genevoises (ACG) m'a transmis votre courrier daté du 30 septembre dernier pour des questions de compétences. En effet et pour rappel, le GIAP est certes l'un des Groupements affiliés à l'ACG mais c'est une entité juridique indépendante qui possède sa propre gouvernance par l'intermédiaire de son Conseil intercommunal, de son Comité et de sa Direction.

Nous prenons note de votre surprise et de vos remarques au sujet de la réforme. En préambule, peut-être est-il nécessaire de rappeler que le mode de gouvernance susmentionné implique que, sur proposition du Comité, toute décision d'ampleur, telle que la réforme proposée ou la refonte des tarifs du Groupement, est prise par les communes dans le cadre d'Assemblées générales ainsi que du vote du budget. En ce sens, le SIT n'est pas le partenaire privilégié des communes membres du Groupement et n'a pas à être consulté systématiquement. Toutefois, nous vous confirmons que le Comité, lorsqu'il vous a invité en date du 25 janvier 2024 n'a pas manqué de tenir compte de plusieurs de vos doléances dans le cadre de ses réflexions et de la préparation de ladite réforme.

C'est ainsi que nous avons le plaisir de vous informer qu'une augmentation du taux d'activités des référents socio-éducatifs (RSE) ainsi qu'un renforcement de la formation auront bien lieu. Un travail sur les risques psycho-sociaux, le climat de travail et les absences également. Un renforcement important au niveau des engagements de personnel sera en outre effectué, permettant ainsi d'assurer les taux d'encadrement prescrits et de remplacer les postes vacants. Ces mesures vont dans le sens des besoins du personnel d'encadrement et lui ont été communiquées et expliquées en détail ces derniers jours. Leurs questions à ce sujet ont également été relayées à la Direction et nous y répondrons bien évidemment.

Cela étant dit, nous ne manquerons pas de travailler aux 2 premières mesures citées en Commission paritaire, notre organe privilégié « employeur-employé-es », puisque,



conformément à nos Statuts, ces mesures touchent à la formation et au descriptif de fonction des RSE. C'est dans ce cadre et sur ces aspects que le personnel sera consulté en sus des nombreuses rencontres et séances que la Direction a pu avoir avec l'ensemble du personnel de terrain afin de l'entendre sur ses besoins avant de proposer cette réforme.

Nous aurons également l'occasion de vous présenter les mesures phares de la réforme ainsi que de répondre aux questions de votre courriel la concernant, lors de notre rencontre du 19 novembre prochain.

Nous réjouissons de ces perspectives d'avenir positives pour toutes et tous au sein du GIAP, nous vous prions de croire, Madame, à l'expression de nos sentiments distingués.



Floriane Demont
Directrice

RÉFORME DU GIAP :

SYNTHÈSE DES MESURES PRISES EN FAVEUR DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

- **La création de 8 régions** avec à leur tête un binôme composé d'un Responsable de région et d'un Responsable RH. Le premier, **supérieur hiérarchique des RSEC**, pourra répondre rapidement à toute situation (enfants, parents, équipe, partenaires, etc.) qui n'aura pas pu être résolue par le RSEC et l'équipe ou tout dossier engageant l'institution (politique, médiatique, juridique) nécessitant une **réponse rapide**. Le Responsable RH quant à lui, en lien régulier avec vous, pourra **répondre rapidement à toute question en matière de ressources humaines**, de conflits et de formation et **effectuera avec le RSEC des bilans et entretiens périodiques** avec les membres de l'équipe.
- **Le GIAP va également doubler le nombre de secteurs/de RSEC** pour atteindre un total de 60 RSEC. Ainsi le nombre d'équipes et de collaborateurs/trices par RSEC sera considérablement réduit et **permettra un management de proximité, un soutien des équipes par le RSEC et la présence du supérieur hiérarchique en cas de problématique de sécurité p.ex.**
- **Des taux d'encadrement respectés** : grâce au recrutement de 100 collaborateurs/trices supplémentaires en 2025-2026 soit un total de 800 recrutements par an (actuellement environ 650-700) qui viendront combler les postes vacants. Ces volumes de recrutement peuvent être assurés par l'engagement de personnel administratif supplémentaire.
- **Des remplacements dès le premier jour en cas d'absence de collègue(s)**, grâce au recrutement de 100 remplaçants supplémentaires par an. Ainsi **les activités prévues ne seront plus péjorées et l'organisation de l'équipe sera stabilisée**. Ces volumes de gestion des remplacements pourront être assurés par l'engagement de personnel administratif supplémentaire.
- A la suite de l'augmentation du taux d'activité des animateurs/trices fin 2022, **une augmentation du taux d'activité des RSE de 10% annualisé (~ un 80% hebdomadaire) au plus tard à la rentrée 2025**. Afin de renforcer les aspects pédagogiques et socio-éducatifs de la prise en charge y inclus dans des situations d'enfants complexes, pour augmenter le temps dévolu aux tâches administratives et de suivi ainsi que pour faciliter l'intégration du personnel nouvellement engagé notamment.
- **Une qualité de prestation auprès des enfants et familles renforcée par** : la clarification du cadre, des documents institutionnels et des attentes ainsi que le soutien du RSEC et du RSE en la matière, une posture adéquate en tout temps entre adultes et enfants et entre adultes, des formations proposées dans le domaine ainsi qu'un perfectionnement professionnel de l'ensemble des collaborateurs, une augmentation du budget pour les animations (tout en conservant le contrôle des dépenses). Mais aussi **des situations d'enfants traitées, voire anticipées grâce à la présence renforcée du RSEC auprès des parents, afin que la charge émotionnelle sur vous soit limitée** et que vous puissiez être en contact régulier et positif avec les familles. Les procédures et sanctions éducatives seront également clarifiées.



- **Un climat de travail serein**, grâce au soutien du RSEC, au renforcement des formations en équipe, de la posture adéquate des collègues et du **travail de fond** qui pourra être effectué par l'intermédiaire du Responsable RH de la région sur les **dynamiques d'équipes, la gestion des conflits et les risques psycho-sociaux**. **Le nombre de personnes de confiance internes sera également augmenté** en cas de suspicion ou d'atteinte avérée à l'intégrité notamment. Toutes ces mesures permettront également de **limiter les absences et de favoriser une reprise d'activité agréable du personnel absent de longue durée**.
- **Une intégration facilitée des nouveaux collaborateurs (remplaçant-e-s, suppléant-e-s, animateurs/trices, stagiaires, apprentis, etc.) au sein des équipes** par le Responsable RH de la région, le RSEC et le/la RSE en plus de l'accueil bienveillant de l'équipe. Les informations utiles auront été données en amont de la prise en charge. Ceci est rendu possible par la présence quotidienne du RSEC et régulière du Responsable RH ainsi que par l'augmentation du taux d'activité des RSE.
- **Des formations individuelles renforcées** : le catalogue va s'étoffer afin de renforcer les outils que vous aurez à votre disposition en matière d'activités, de relationnel ou d'expression. **Certaines formations continues seront rendues obligatoires et les bilans périodiques pourront tenir compte de vos besoins en matière de perfectionnement professionnel**. Le GIAP travaillera également à une **reconnaissance des compétences** par une certification pour ceux qui désireront s'inscrire dans une évolution de carrière et pour un diplôme – et donc des examens -. Des attestations de formation seront délivrées également sur la base de tests (non-éliminatoires) pour évaluer votre bonne compréhension des formations.
- **Grâce aux régions, l'harmonisation des pratiques sera systématiquement recherchée** sur l'ensemble du canton afin que la qualité de la prise en charge soit identique d'une équipe à l'autre. **Les contacts seront également réguliers avec les partenaires** et notamment les communes pour les sensibiliser à la prestation du GIAP et à nos besoins.



Par courriel
GIAP
A l'attention de Floriane DEMONT

N.Réf : AL

Genève, le 18 novembre 2024

Réforme annoncée du GIAP

Madame,

Nous vous contactons concernant le projet de réforme du GIAP votée par l'ACG.

En préambule, nous tenons à souligner certains éléments relatifs au partenariat social :

- Le communiqué de presse de l'ACG entre plus en détails que votre courrier du 16 octobre sur certains éléments.
- Vous avez transmis un document au personnel intitulé *réforme du GIAP : synthèse des mesures prises en faveur du personnel d'encadrement*.

Nous ne comprenons pas que ces informations ne nous aient pas été transmises à minima dans votre courrier du 16 octobre puisqu'elles sont apparemment de notoriété publique. Ceci n'est pas constitutif d'un partenariat social fonctionnel et nous considérons ce mode de communication comme un manque de respect vis-à-vis des membres que nous représentons et de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices qui s'adressent régulièrement aux militant-es syndicales pour obtenir des informations, sur cette réforme entre autres. Par ailleurs, le GIAP étant soumis à la LIPAD, vous êtes tenus de nous communiquer plus d'informations concernant cette réforme. Nous espérons que celles-ci pourront nous être communiquées par écrit rapidement et présentées lors de notre rencontre du 19 novembre 2024. Nous regrettons cette situation. Malgré des échanges sur le partenariat social, que nous nous sommes mutuellement engagés à améliorer, le GIAP persiste à communiquer de manière parcellaire avec le SIT en tant qu'association représentative du personnel.

Vous nous indiquez que les demandes formulées par le personnel dans ses cahiers de revendications ont été prises en compte. S'il est vrai que certaines revendications ont été partiellement prises en compte, nous peinons toutefois à comprendre ce qui motive certains aspects de la réforme et à quels besoins ils répondent.

Ainsi, nous avons choisi d'étudier le document *réforme du GIAP : synthèse des mesures prises en faveur du personnel d'encadrement* qui est le document le plus complet à notre disposition. Nous avons donc quelques questions afin de mieux comprendre la réforme envisagée.

Rapport aux enfants et au corps enseignant

- Quelle aide est prévue pour un meilleur accompagnement des enfants à besoins spécifiques ?
- Dans quelle ligne pédagogique est-ce que les formations vont se diriger ?
- Vous parlez d'harmonisation : dans quelle mesure cette harmonisation permettra d'être adaptés aux besoins des enfants, souvent variés ? D'autant plus que la population n'est pas la même d'une école à un autre, avec ou sans déplacement, avec des locaux différents, avec les enfants à besoins spécifiques, ...
- Quel lien avec les enseignant-es pour assurer un encadrement cohérent des enfants notamment sur les questions de harcèlement scolaire ?

Descriptifs de fonction RSE et RSEC

Nous souhaitons en premier lieu, obtenir votre projet de modification du descriptif de fonction des RSE et des responsables de secteur (RSEC) (en supposant que ce dernier sera modifié, vu certains éléments de la réforme).

Est-ce que la tâche de former les nouveaux-elles collaborateurs-trices devrait être inscrite dans le descriptif de fonction selon la délégation employeur à la paritaire ?

Création de deux nouvelles fonctions

Avez-vous déjà rédigé un projet de descriptif de fonction pour les responsables de région ? Cette fonction sera-t-elle également soumise aux statuts du personnel permanent ? Si non, quel sera leur statut ? Quelle sera leur classe salariale ? Nous avons les mêmes questions pour la fonction de responsable RH.

Evaluations périodiques

Nous avons noté que les animateurs et les animatrices vont être évalué-es avec des objectifs à atteindre. Quelle conséquence y aura-t-il en cas de non-atteinte des objectifs ? Ces objectifs seront-ils fixés conjointement avec l'employé-e concerné-e ? Sur quoi porteront les bilans et entretiens périodiques et à quelle fréquence ? Seront-ils cadrés dans les statuts ? Le personnel aura-t-il le droit de se faire accompagner ?

Engagement de nouveaux-elles RSEC

Nous pouvons comprendre la volonté d'augmenter le nombre de responsables de secteurs. Cette fonction nous semblait effectivement manquer de moyens afin d'accompagner, entre autres, les équipes en cas de conflits ce qui a des conséquences parfois dramatiques sur la santé du personnel de terrain.

Nous souhaiterions savoir combien de RSEC le GIAP embauche actuellement et combien de nouveaux postes seraient ouverts exactement. Est-ce que les critères d'embauche seront toujours les mêmes ?

Nous espérons que plusieurs collaborateurs-trices issu-es du terrain pourront obtenir un poste de RSEC (s'ils-elles disposent des prérequis à la fonction), afin d'avoir des responsables hiérarchiques qui connaissent intimement le travail de terrain.

Vous dites que l'augmentation des RSEC permettra de soutenir les membres des équipes sous leur responsabilité. Ainsi, nous souhaiterions que des évaluations à 360

degrés soient mises en place afin que les équipes puissent évaluer leur RSEC tout comme leur RSEC les évalueront régulièrement.

Embauche massive de personnel de terrain

Nous avons entendu que la direction du GIAP a indiqué à son personnel que le taux de rotation du personnel était de près d'un tiers. Est-ce que vous confirmez ces chiffres ? Ceci doit avoir un impact conséquent sur le travail des personnes chargées de l'embauche, travail qui coûte également en ressources.

Ne pensez-vous pas qu'il serait plus pertinent d'augmenter la classe salariale et le taux de travail du personnel de terrain pour donner envie aux collègues de rester ? Et d'augmenter la rémunération des remplaçant-es et suppléant-es qui débutent leur carrière avec des salaires d'à peine plus de 1000 CHF par mois ?

Ceci permettrait d'avoir du personnel qui se forme sur le long terme et éviterait de déstabiliser les enfants, en prenant en compte leur attachement aux animatrices et aux RSE.

Est-ce que les remplaçant-es commenceraient plus tôt, sur temps de travail rémunéré, pour recevoir les informations utiles à la prise en charge ?

Selon nos membres, l'augmentation des remplaçant-es ne permet pas de garantir la bonne tenue des activités selon le planning prévu. Les remplaçant-es ne sont souvent pas apte à gérer seul un groupe d'enfants. Ce qui pose la question des absences,

Gestion des absences

Nous souhaiterions obtenir plus d'informations sur les modifications que vous souhaitez effectuer en matière de gestion des absences. Nous constatons que le personnel de terrain souffre effectivement lorsque trop de collègues sont absents. Quel était le taux d'absentéisme sur l'année 2023-2024 ? Quelles causes attribuez-vous à ces absences et comment comptez-vous y remédier ?

Nous estimons que le fait de devoir cumuler plusieurs emplois, de faire des heures bénévoles de part un taux de travail insuffisant face aux exigences du poste, la peur de ne pas pouvoir boucler ses fins de mois pèse sur la santé mentale et physique des travailleurs-euses du GIAP. Malheureusement, la réforme telle que présentée ne permettra pas de résoudre ces questions, si ce n'est pour l'augmentation de taux de travail prévu pour les RSE, question sur laquelle nous reviendrons.

Taux de travail de RSE

Nous avons fait les calculs suivants concernant le taux de travail des RSE :

	Heures rémunérées	Heures travaillées	Temps annualisé	Congés compensatoires	Semaines de vacances	Pourcentage de travail/salaire mensuel annuités 0
Actuellement	24h	26h30	2h30 (2.5)	4.06 semaines	6.94	60% 3'257.-/mois
Futur	28h	31h47	3h47 (3.78)	5.2 semaines	5.74	70% 3'800.-/mois

Un comparatif avec les modifications opérées il y a deux ans pour les animateurs-trices :

	Heures rémunérées	Heures travaillées	Temps annualisé	Congés compensatoires	Semaines de vacances	Pourcentage de travail/salaire mensuel annuités 0
2021-2022	19.5 heures (19h30)	20.67 heures (20h40)	1.17 (1h10)	2.34 semaines	8.6	48.75% 2'342.-/mois
Dès 2022	21.5 heures (21h30)	23.33 heures (23h20)	1.83 heures (1h50)	3.33 semaines	7.6	53.75% 2'582.-/mois

Nous prenons volontiers un temps pour échanger sur nos calculs afin de connaître votre propre méthode de calcul.

Nous constatons que, si nos calculs sont exacts, les RSE ont actuellement 1.3 semaines de vacances de moins que les animateurs-trices. Les RSE auraient ensuite 1.9 semaines de moins que les animateurs-trices après la réforme. Comment expliquez-vous cette différence de traitement ? Vous semble-t-elle équitable ?

Négociation des modifications des descriptifs de fonction

Comme vous le savez, les représentant-es du personnel à la paritaire sont actuellement nommées par le SIT, conformément aux statuts. Elles passent donc par leur syndicat pour organiser les Assemblées Générales et par le collectif militant qui les épaula dans leur travail, particulièrement complexe. En examinant notamment le projet de réforme. Ainsi, nous souhaitons obtenir votre cahier de revendications complet pour pouvoir le soumettre au personnel en Assemblée Générale afin que les collègues puissent se prononcer.

Est-ce que le dispositif CLE va continuer à être mis en place dans l'ensemble des équipes ?

Formations

Vous annoncez un vaste programme de formation. Nous saluons ce projet, qui rejoint la position syndicale comme nous vous l'avions indiqué lors de nos différentes rencontres.

Nous souhaiterions obtenir quelques informations relatives aux formations annoncées :

- Quelle formation certifiante fédérale serait envisagée pour les animateurs-trices ?
- Et pour les RSE ?
- Quel impact pour la personne qui réussit ou non l'examen ?
- Quelles formations seraient rendues obligatoires ?
- A quelle fréquence ?
- Combien de personnes par années pourraient participer à ces formations ?
- Est-ce que ces formations seraient suivies en équipe ou individuellement ? Seraient-elles intégralement sur temps rémunéré ?
- Est-ce que les 10h annuelles payées seront revues à la hausse ?
- Est-ce que l'objectif serait que tous-tes les animateurs-trices aient le diplôme d'ASE ?
- Quelles formations seraient mises en place pour les RSEC ou rendues obligatoires ?

Climat de travail et conflits

Quelles sont les mesures concrètes pour atteindre le climat de travail serein que vous mentionnez ? Quelle analyse des causes du climat de travail avez-vous effectué et quelles sont les conclusions, qui permettraient de prendre les mesures adéquates ?

De manière générale, nous souhaiterions que nous soit présenté le calendrier de mise en place de cette réforme. Nous souhaitons comprendre pourquoi il n'y a pas de revalorisation des classes salariales des animateurs-trices et des RSE de prévues ?

Dans l'attente de votre réponse, veuillez recevoir, Monsieur, mes meilleures salutations,

Pour le SIT,



Alice Lefrançois
Secrétaire syndicale

Copie à : comité GIAP, nos membres



DOSSIER A L'ATTENTION DES ELU-ES DES PARTIS ET DES COMMUNES

COMITE SIT – GIAP, REPRESENTANT DU PERSONNEL PARASCOLAIRE

Chères et chers représentant-es de partis politiques Genevois,

Vous trouverez dans ce dossier les documents suivants :

- Projet de Motion Ville de Genève - page 2
- L'échelle de traitement des animateurs-trices et des RSE (2024) - page 4
- Directive du GIAP sur le taux d'encadrement – page 6
- Pétition « pour un parascolaire de qualité » - page 7
- Cahiers de revendications horaire continue des animateurs-trices et des RSE - page 8
- Cahier de revendication grève féministe 2022-2023 – page 16
- Témoignages des collègues recueillis par le comité SIT GIAP - page 20
- Un articles du journal du SIT et de gauche hebdo qui dresse un portrait de deux militantes – page 22
- Rapport du grand conseil sur l'horaire continu – page 26

Nous rappelons que l'ACG (Association des Communes Genevoises) est l'organe décisionnel pour les finances du GIAP (Groupement Intercommunal pour l'Animation Parascolaire), qui emploie plus de 2000 professionnel-les.

Notre objectif est de faire connaître notre métier et son besoin de revalorisation urgente au vu des déficits dans le taux d'encadrement actuellement. Car les communes nous assurent donner les moyens nécessaires pour recruter mais que le GIAP peine à trouver le personnel suffisant. Et pour cause, quand on commence avec un salaire de 1000CHF par mois (pour les suppléant-es qui travaillent uniquement les midis avec un taux de travail de 26%) et qu'on peut espérer gagner au mieux 3'600 CHF en fin de carrière pour un horaire coupé 4 jours par semaine (taux 54%), il est compliqué de trouver des personnes qui acceptent de travailler dans ces conditions.

Nous avons déposé une pétition en 2022 qui a récolté plus de 6400 signatures auprès de la population du canton qui demande un encadrement de qualité pour les enfants en revalorisant nos métiers. Il est nécessaire de nous accorder une classe salariale supplémentaire (Classe 8 pour les animateurs-trices et 10 pour les RSE qui n'a pas été réévaluée depuis 1991) et un taux de travail suffisants pour effectuer toutes nos tâches afin de pouvoir offrir le minimum nécessaire pour un encadrement de qualité pour les 76% des enfants du canton que nous accueillons au GIAP. Les modifications du taux de travail des animateurs-trices, en vigueur depuis août 2022 apparaît en bleu dans le cahier de revendications. Les modifications à venir via la réforme pour les RSE ne sont pas encore négociées et n'apparaissent donc pas.

L'ACG étant l'organe décisionnel pour les finances du parascolaire, nous vous demandons d'inscrire dans votre programme politique pour les élections communales de mars 2025, la revalorisation urgente des métiers du parascolaire. Et plus urgemment de soutenir la motion qui a été acceptée en ville de Genève dans l'ensemble des communes du canton.

Nous vous remercions pour votre écoute et vous adressons nos meilleures salutations.

Le comité SIT-GIAP et leur secrétaire, Alice Lefrançois

M-1825

Motion du 29 avril 2024 de Mmes et MM. Brigitte Studer, Corinne Bonnet-Mérier, Livia Zbinden, Christian Zaugg, Maryelle Budry, Gazi Sahin, Monica Granda, Charlotte Meierhofer, James Berclaz-Lewis, Leyma Milena Wisard Prado, Uzma Khamis Vannini, Laurence Corpataux, Ana Maria Barciela Villar, Alpha Dramé, Omar Azzabi, Ahmed Jama, Paule Mangeat, Manuel Zwyszig, Joëlle Bertossa, Melete Solomon-Kufiom, Dalya Mitri Davidshofer, Christel Saura, Théo Keel, François Mireval et Jérôme Gasser: «Garantir la qualité de l'accueil des enfants par une revalorisation des métiers du parascolaire».

(renvoyée à la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse
lors de la session du Conseil municipal du 29 avril 2024)

PROJET DE MOTION

Contexte

La prise en charge parascolaire s'est développée de manière extrêmement forte depuis ces derniers dix ans. Ce sont aujourd'hui 76% des enfants du canton qui sont accueillis pour les repas de midi et/ou après l'école, entre 16 h et 18 h.

Rappelons que le droit à une place au parascolaire est inscrit dans la Constitution du Canton de Genève. Les communes ont ainsi l'obligation d'accueillir tout enfant pour lequel la demande est faite.

Il s'agit bien d'un changement sociétal. Si, au début, le parascolaire était destiné aux enfants de conditions précaires, ce sont aujourd'hui les familles de tous les milieux socioéconomiques qui y font appel.

Les communes ont la responsabilité de mettre à disposition des locaux suffisants et d'assurer les moyens financiers pour le personnel. C'est l'Association des communes genevoises (ACG) qui est l'organe décisionnel et l'employeur par le biais du Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP) des plus de 2000 professionnel-le-s. Ce sont principalement des animateurs et animatrices parascolaires ainsi que des référent-e-s socioéducatifs (RSE).

La situation en Ville de Genève

En Ville de Genève, depuis 2012, il y a eu une augmentation du nombre d'enfants inscrits d'au moins 6% chaque année, en 2022 même 10%. Le nombre d'enfants accueillis pour les repas de midi a passé de 4600 à 6500 (augmentation de 41%), le nombre d'enfants accueillis au parascolaire du soir de 2200 à 3500 (augmentation de 59%).¹

Qualité de l'accueil pour les enfants

¹ Réponse du Conseil administratif du 23 juin 2023 à la motion M-1500, «Pour un renforcement de l'encadrement et une amélioration de la prise en charge des élèves accueillis au parascolaire»

Un accueil de qualité doit être garanti dans chaque école du canton pour le bien des enfants. Cela implique de veiller à ce que les enfants disposent d'assez d'espaces et de locaux isolés par rapport au bruit pour leur permettre de se détendre entre les plages d'horaires scolaires. Il est nécessaire de garantir à chaque moment le respect du taux d'encadrement, ce qui implique d'offrir des conditions de travail attractives pour pouvoir embaucher suffisamment de personnes. Il faut également reconnaître le caractère éducatif et pédagogique du parascolaire, espace dans lequel les enfants passent beaucoup de temps. Le parascolaire est un partenaire incontournable de l'enseignement primaire afin de traiter, entre autres, des questions telles que le harcèlement et de garantir un bon accompagnement pour les enfants avec des besoins spécifiques.

De nouvelles exigences de ce travail

L'augmentation du nombre d'enfants, comme aussi l'introduction de l'école inclusive, avec l'arrivée d'enfants à besoins particuliers, ont rendu l'accueil parascolaire toujours plus exigeant. Le taux de travail actuel ne permet pas de remplir toutes les tâches définies dans leur cahier des charges. Trop souvent le travail administratif ou de réseau ne peut se faire que de manière non rémunérée. Un temps de travail rémunéré supplémentaire est ainsi nécessaire afin d'octroyer le temps de développer des activités parascolaires de qualité et de permettre une bonne collaboration avec le réseau enseignant, pour traiter les questions de harcèlement à l'école, par exemple.

Des taux d'encadrement sont définis, mais ne sont pas toujours respectés, surtout en cas d'absence ou de maladie de membres du personnel, ou encore suite à un départ, les animateurs et animatrices n'étant pas immédiatement remplacé-e-s.

Les conditions de travail sont difficiles. Il s'agit d'un travail à temps partiel, de plus avec un horaire discontinu, quasi impossible à compléter avec une autre activité. Il y a ainsi beaucoup de changements au niveau du personnel alors qu'un personnel qui reste sur le long terme permet d'apporter aussi plus de stabilité aux enfants.

Le personnel du parascolaire

Les métiers du parascolaire sont encore majoritairement exercés par des femmes. Comme d'autres métiers dits féminins, les professionnel-le-s dans ce secteur souffrent d'une dévalorisation sociale. Ce qui se traduit par l'attribution de classes salariales peu élevées et un manque de reconnaissance de la valeur éducative de ce travail.

Vu les conditions d'horaires et de travail ainsi que des salaires bas, il n'est pas facile de trouver toujours davantage de personnes d'accord d'exercer ce travail, et surtout que ces personnes souhaitent et puissent assurer ce travail dans la durée. Il est ainsi nécessaire de reconnaître que ce travail est essentiel et qu'il faut le prendre en considération de manière à permettre qu'il puisse être exercé de manière plus durable et dans des bonnes conditions.

Considérant:

- que la Ville joue un rôle important au sein de l'ACG et qu'elle peut ainsi s'engager concrètement en faveur d'une amélioration des conditions de travail et de salaire des métiers du parascolaire;
- que l'accueil des enfants des écoles primaires relève de la compétence des communes, donc aussi de la Ville de Genève;
- qu'il est essentiel de garantir la qualité et la sécurité de l'accueil des enfants;
- que le personnel et les partenaires sociaux ont déposé une pétition, «Pour un parascolaire de qualité», avec plus de 6400 signatures en mai 2023 ainsi que des revendications précises concernant les améliorations nécessaires²;
- que les comptes 2023 montrent encore une fois l'excellente santé économique de la Ville de Genève comme d'autres communes;
- qu'il est ainsi possible de prévoir une avancée significative pour le budget 2025;
- qu'un plan d'action doit être élaboré pour intervenir à court, moyen et long terme;
- que les professionnel-le-s ne sont pas obligatoirement formé-e-s à l'accompagnement des enfants à besoins particuliers pourtant toujours plus nombreux et nombreuses,

le Conseil municipal invite le Conseil administratif:

- à s'engager à aborder la question de la formation au GIAP afin de valoriser le caractère pédagogique et éducatif de ce métier et permettre aux professionnel-le-s d'offrir le meilleur accompagnement possible aux enfants en général et plus particulièrement aux enfants avec des besoins spécifiques;
- à s'engager en faveur d'une nette amélioration des conditions de travail et de salaire au sein de l'ACG et du GIAP afin d'augmenter les temps de travail des AS et RSE d'augmenter leur classe salariale;
- à entamer un processus de négociation avec les partenaires sociaux afin d'avancer rapidement;
- à augmenter dans le budget 2025 la subvention au GIAP permettant une amélioration salariale;
- dans l'immédiat à plaider au sein de l'ACG pour que toutes les communes répondent favorablement à une revendication du personnel qui est d'attribuer une participation financière de 500 francs par année pour inciter et faciliter l'utilisation de transports en commun ou d'un vélo.

² <https://act.campax.org/petitions/pour-un-parascolaire-de-qualite-3>



Échelle 08 des traitements (Animateurs/trices)

Dès le 01.01.2024

Indexation 2024 - 1%

Allocation unique de vie chère 1,19%

Annuité	Salaires annuel yc 13ème		Salaires annuel yc 13ème		Salaires annuel yc 13ème	
	Annuel	Mensuel	Annuel	Mensuel	Annuel	Mensuel
Engagement						
1	64'630.00	4'971.55	0.00	1'305.05	34'738.65	2'672.20
2	65'290.00	5'022.35	660.00	1'318.35	35'093.40	2'699.50
3	65'950.00	5'073.10	660.00	1'331.70	35'448.15	2'726.80
4	67'602.00	5'200.20	1'652.00	1'365.05	36'336.10	2'795.10
5	70'240.00	5'403.10	2'638.00	1'418.30	37'754.00	2'904.15
6	72'894.00	5'607.25	2'654.00	1'471.90	39'180.55	3'013.90
7	75'568.00	5'812.95	2'674.00	1'525.90	40'617.80	3'124.45
8	78'261.00	6'020.10	2'693.00	1'580.25	42'065.30	3'235.80
9	80'971.00	6'228.55	2'710.00	1'635.00	43'521.90	3'347.85
10	83'699.00	6'438.40	2'728.00	1'690.10	44'988.20	3'460.65
11	85'639.00	6'587.65	1'940.00	1'729.25	46'030.95	3'540.85
12	87'256.00	6'712.00	1'617.00	1'761.90	46'900.10	3'607.70
dès	87'846.00	6'757.40	590.00	1'773.80	47'217.25	3'632.10



giap

Groupeement
intercommunal
pour l'animation
parascolaire

Échelle 10 des traitements (Référénts-es socio-éducatifs/ves)

Dès le 01.01.2024

Indexation 2024 - 1%

Allocation unique de vie chère 1.19%

Annuité	Salaire annuel yc. 13ème Base 100% (40h/sem)		Salaire annuel yc. 13ème Base 60% (24h/sem)	
	Annuel	Mensuel	Annuel	Mensuel
Engagement				
1	70'579.00	5'429.20	42'347.40	3'257.50
2	71'285.00	5'483.50	42'771.00	3'290.10
3	71'991.00	5'537.80	43'194.60	3'322.65
4	73'401.00	5'646.25	44'040.60	3'387.75
5	76'225.00	5'863.50	45'735.00	3'518.10
6	79'048.00	6'080.65	47'428.80	3'648.35
7	81'873.00	6'297.95	49'123.80	3'778.75
8	84'696.00	6'515.10	50'817.60	3'909.05
9	87'521.00	6'732.40	52'512.60	4'039.45
10	90'345.00	6'949.65	54'207.00	4'169.75
11	92'462.00	7'112.50	55'477.20	4'267.50
12	94'579.00	7'275.35	56'747.40	4'365.20
dès	95'431.00	7'340.85	57'258.60	4'404.50



GROUPEMENT INTERCOMMUNAL POUR
L'ANIMATION PARASCOLAIRE

Taux d'encadrement différenciés

1-2 P (4 à 6 ans)

Le soutien de l'adulte est important au moment des repas et il est souvent nécessaire d'accompagner l'enfant dans les activités de jeux.

L'objectif est de l'aider à acquérir les premiers réflexes d'autonomie et le soutenir dans l'acclimatation au nouvel environnement.

3-6 P (6 à 10 ans)

A cet âge l'enfant n'a pas encore acquis toute l'autonomie suffisante pour faire un trajet ou manger sans une surveillance suffisante.

L'objectif est de l'amener à accepter et respecter le cadre et les autres et de travailler sur sa capacité à fonctionner en groupe.

7-8 P (10 à 12 ans)

L'objectif est de permettre à l'enfant d'évoluer librement, que ce soit au niveau du repas ou des activités, uniquement sous la surveillance d'un animateur.

Le préparer au nouveau changement d'environnement, finaliser son apprentissage de l'autonomie durant les périodes parascolaires et travailler sur sa responsabilisation.

Calcul des ratios

	Taux officiels (validé par le comité)	Taux cantonal moyen
RS	11 à 15 enfants par animateur	13 enfants par animateur
AS	8 à 12 enfants par animateur	10 enfants par animateur

Tableau des ratios par degré

		1 - 2 P	3 - 4 P	5 - 6 P	7 - 8 P	CS
% d'enfants par degré	RS	27 %	27 %	26 %	19 %	1 %
	AS	30 %	31 %	26 %	12 %	1 %
Nombre d'enfants par animateur	RS	10	12,5	14,5	17	10
	AS	8	9,5	12,5	14	8

Facteurs correcteurs de taux selon la particularité du contexte :

- Déplacement compliqué, 0.9 de pondération
- Déplacement simple, 0.95 de pondération
- Zone REP, 0.8 de pondération



Pétition Pour un parascolaire de qualité

Depuis la rentrée scolaire d'août 2022, dans un tiers des écoles du canton, les professionnel·les du parascolaire ne sont plus en mesure d'offrir un encadrement de qualité et la sécurité des enfants est mise à mal.

Quelques exemples parmi les plus critiques :

- ✗ **56 enfants de 1P et 2P pour 2 animateurs-trices qui traversent 3 passages piétons** pour aller au restaurant scolaire, soit 1 animateur-trice pour encadrer 28 enfants de 4 à 6 ans.
- ✗ **180 enfants entre 1P et 8P pour 4 animateurs-trices et 2 remplaçant-es pendant 2 semaines, soit 5 tables à surveiller par animateur-trice au repas,**
- ✗ **80 enfants pour 3 animateurs-trices pendant plus de deux semaines** dans une école.

Faudra-t-il un drame pour que les communes prennent la mesure de la situation ?

Des causes connues

Entre absentéisme record et postes restés vacants que le GIAP ne parvient pas à repourvoir, les professionnel·les travaillent à effectif extrêmement réduits. Des offres d'emplois restent sans réponses. Pour cause, des conditions de travail ne permettant pas d'avoir un salaire suffisant à la fin de mois pour payer ses factures. Une animatrice en début de carrière gagne 2'582.- pour travailler 4 jours par semaine en horaire coupé rendant extrêmement difficile le cumul d'un deuxième emploi.

Les solutions

Les communes doivent urgemment **augmenter les ressources du GIAP pour offrir un encadrement adéquat des enfants du canton de Genève**, afin de :

- ✓ Renforcer immédiatement les équipes en sous-effectif.
- ✓ Garantir le recrutement de personnel en suffisance en améliorant le salaire et le temps de travail rémunéré des animateurs-trices.

Pour en savoir plus, voir le cahier de revendications :



Nom et prénom	Adresse	Signature

6427 signatures

Cette pétition peut être signée par toute personne souhaitant soutenir le personnel du parascolaire. Elle sera adressée à l'ACG (Association des Communes Genevoises), le GIAP (Groupement Intercommunal pour l'Animation Parascolaire) étant intégralement financé par les communes.

Pétition initiée le 1^{er} Décembre 2022, à renvoyer, même partiellement remplie, au syndicat SIT **avant le 5 mai 2023.**



Fait à Genève,
le 1^{er} novembre 2021

Mise à jour en novembre 2024

Cahier de revendication des syndicats SIT et SSP en faveur d'un plus grand nombre d'heures rémunérées pour les animateurs-trices parascolaires

Voici une présentation de l'organisation de la journée d'une journée-type par tranche horaire et par tâches à effectuer selon le descriptif de fonction. Ces éléments sont, pour chacun, accompagnés des commentaires des syndicats SIT et SSP.

1. 11h15-11h30 (11h-11h30 depuis août 2022)

Ce créneau représente 15 minutes pour effectuer les tâches suivantes :

Selon l'article 10.2

Gestion des présences/des excuses/des absences

Selon l'article 13.1

- Prendre connaissance, avant l'accueil des enfants, sur le **répondeur** de l'équipe ou autre support, des présences et/ou des absences annoncées.
- Planifier et vérifier les présences en fonction du **GiapoMobil** (liste officielle) en distinguant les différents statuts possibles (P, PE, AE,...) pour la prise en charge des enfants.

→ **Nécessité d'ajouter 15 minutes: commencer à 11h obtenu depuis août 2022**

pour pouvoir traiter correctement le répondeur, avoir le temps de s'adapter aux absences des collègues, préparer les locaux et le matériel pour les activités prévues, faire le point avant de commencer et autres échanges utiles concernant la bonne prise en charge des enfants afin de répondre aux exigences de l'article 8 (voir point 2 ci-dessous).

2. 11h30-13h30

Ce créneau représente **2 heures de prise en charge** pour effectuer les tâches suivantes, selon de nombreuses exigences de la profession :

Selon l'article 10.2

Accueil et encadrement des enfants

Selon l'article 8

- La diligence dans l'accomplissement de son devoir (**implication**, maîtrise de soi, posture professionnelle)
- **Relai immédiat et systématique d'informations** au RSE voir responsable de secteur en cas de problème et incident
- **Investissement dans la relation aux enfants**
- Le soin particulier à l'**état de santé des enfants** (plus particulièrement en cas de maladie ou d'accident)

Selon l'article 13.4

- Avoir dans sa fonction une attitude qui sert d'exemple aux enfants
- Partager quotidiennement le repas (...) et les inciter à goûter à tout
- Établir, appliquer et réguler les règles de vie en société
- Servir à manger aux enfants en respectant les régimes alimentaires spécifiques
- Collaborer avec le personnel du restaurant scolaire

3. 13h30-13h35

Ce créneau représente 5 minutes pour effectuer les tâches suivantes :

Selon l'article 10.2

Echange d'informations entre collègues et effectuer le rangement.

→ 5 minutes est un temps bien trop court. **Besoin de 25 minutes de plus pour terminer à 14h.**

Ces 25 minutes supplémentaires permettraient d'avoir le temps adéquat pour effectuer les rangements renseigner les enseignant.es sur des événements particuliers survenus lors de la prise en charge, discuter avec les collègues des problèmes rencontrés avec les enfants et/ou des choses à revoir dans l'organisation, contacter les parents si accident ou comportement problématique, remplir les fiches de suivi si nécessaire, contacter le-la responsable de secteur responsable de secteur, en respect des termes de l'article 8.

Ce temps supplémentaire d'échange et de concertation entre collègues permet également de trouver des réponses à des situations potentiellement conflictuelles : communication et prévention de conflits entre collègues. 5 minutes est un temps extrêmement court pour effectuer toutes ces tâches.

4. 13h35-15h45

Pause de 2h10 non rémunérée.

5. 15h45 - 16h00 (15h30-16h depuis août 2022)

Ce créneau représente 15 minutes pour effectuer la tâche suivante :

Selon l'article 10.3 : Préparation des activités et du goûter, la gestion des présences/des excuses/des absences

→ **Ajouter 15 minutes: commencer à 15h30 obtenu depuis août 2022** pour pouvoir traiter correctement les annonces du répondeur, avoir le temps de se réorganiser s'il y a des absences de collègues, faire le point avant de commencer et autres échanges utiles concernant la bonne prise en charge des enfants afin de répondre aux exigences de l'article 8.

6. 16h00 - 18h05

Ce créneau représente 2h05 pour l'accueil et l'encadrement des enfants.

Sachant que les parents viennent chercher leurs enfants à 18h nous comprenons mal comment les animateurs-trices sont censé-es en cinq minutes, amener les enfants aux parents, dialoguer avec eux, ranger et avoir du temps pour échanger et faire des retours entre collègues sur des situations vécues.

→ Nous estimons donc que **dix minutes supplémentaires sont nécessaires, en terminant à 18h15.**

7. Temps passé hors de présence des enfants

Ce temps a une durée de 1h10 par semaine pour :

- Echanges et communications avec les partenaires (parents, enseignants, responsable de secteur, RSE, éducateurs-trices, infirmiers-ères scolaires, etc.) ;
- Suivi des enfants ;
- Préparation des goûters (entre les courses et la préparation et selon le nombre d'enfants cette tâche peut prendre 1h15/1h30 par jour) ;
- Gestion du matériel (bricolage, jeux, etc.) et des salles (inventaires, achats, entretien, remplacement, rangements, etc.) ;
- Rangements de début et de fin d'année ;
- Projets d'animation et organisation des mêmes ;
- Etc.

Le temps alloué hors de présence des enfants est déjà bien rempli par toutes les tâches à effectuer. Il est donc nécessaire d'attribuer du temps supplémentaire avant l'accueil et après l'accueil des enfants afin de répondre aux exigences de l'article 13.3.

Selon l'article 13.3

- Sélectionner des activités d'animation adaptées à l'âge et au développement des enfants en assurant un encadrement stimulant et valorisant ;
- Proposer diverses activités, adaptées aux saisons, ayant pour visée de responsabiliser progressivement les enfants et de stimuler leur imagination et leur créativité ;
- Participer activement, avec les enfants, aux activités organisées ;
- Soutenir, aider et valoriser les enfants et/ou les groupes durant des activités qui intègrent des moments symboliques de l'année, s'adaptent aux saisons et prennent en compte les moyens et structures à disposition ;
- Participer à des projets d'animation, d'école, de quartier, de communes en collaboration avec d'autres intervenant-e-s ou acteur-trice-s de proximité.

Nous estimons en effet que, pour pouvoir exécuter convenablement notre mandat, - tout en nous adaptant aux besoins et à l'âge des enfants (comprenant des enfants à besoins spécifiques) - le cadre horaire actuel est parfaitement insuffisant. Nous demandons donc du temps rémunéré supplémentaire avant et après la prise en charge des enfants.

Au parascolaire, les conflits sont souvent liés au stress, à l'urgence et au manque de communication. Ainsi, un temps supplémentaire lors duquel l'équipe peut échanger, permet de prévenir des conflits souvent liés au climat précité. Plus de temps alloué, permettrait également une meilleure coordination de l'équipe. Les syndicats observent un grand nombre de dossiers individuels traitant de souffrance au travail liés à des conflits entre collègues, des équipes qui doivent être séparées, de nombreux-ses collègues qui changent d'école faute de réussir à résoudre les conflits. Nous estimons donc que ce temps à disposition serait une bonne mesure de prévention des conflits et réduirait donc les atteintes à la santé psychologiques des animateurs-trices, telles que définies par le SECO.

Ainsi, les syndicats SIT et SSP demandent :

- 15 minutes supplémentaires en commençant à 11h **obtenu depuis août 2022**
- 25 minutes supplémentaires en terminant à 14h
- 15 minutes supplémentaires en commençant à 15h30 **obtenu depuis août 2022**
- 10 minutes supplémentaires en terminant à 18h15

Soit un total de ~~1h05~~ 35 minutes supplémentaires rémunérées par jour.



Syndicat des Services Publics - Genève



Fait à Genève, le 25 novembre 2021

Cahier de revendication des syndicats SIT et SSP en faveur d'un plus grand nombre d'heures rémunérées pour les référent.es socio éducatifs.tives du GIAP

Organisation de la journée par tranche horaire, tâches à effectuer selon le descriptif de fonction et commentaires des syndicats SIT et SSP

1. 11h00-11h30

Soit 30 minutes pour effectuer les tâches suivantes :

Article 9.1

Tâches spécifiques aux RSE ainsi que gestion des présences/des excuses/des absences

Article 10

- Il organise les temps de loisirs, assure le déroulement des repas en lien avec les intervenants des associations de restaurants scolaires et contribue, en complément, à l'action éducative de la famille et de l'école.
- Il encadre et accompagne les enfants (...) en tenant compte de leurs particularités individuelles et de leurs besoins.
- Il apporte un soutien méthodologique pour l'encadrement des enfants, encourage l'évolution des pratiques en recherchant la cohérence de la prestation entre les collègues.

Article 11

Planifier et vérifier les présences en fonction du GiapoMobil en distinguant les différents statuts possibles (P, PE, AE,...) pour la prise en charge des enfants.

Nécessité d'ajouter 15 minutes: commencer à 10h45 afin d'avoir 15 minutes à disposition pour pouvoir être prêt-e à faire les ajustements lorsque les animateurs.trices arrivent ainsi que transmettre des informations du-de la responsable de secteur à l'équipe. Cette nécessité relève du fait que les animateurs et animatrices ont besoin de pouvoir être présent.es dès 11h, selon leur propre cahier de revendication. Par ailleurs, ces 15 minutes

supplémentaires avec les animateurs.trices avant l'arrivée des enfants permet également aux RSE de mieux répondre aux exigences de l'article 10.

2. 11h30-13h30

Soit **2 heures de prise en charge** pour effectuer les tâches suivantes, selon de nombreuses exigences de la profession :

Article 11.1.2

- Observer et contrôler les interactions entre les enfants afin de moduler les activités et intervenir le cas échéant en situation de conflit ou de prises de risques
- Assurer les déplacements
- Assurer les premiers soins en cas d'accident
- S'assurer du bon déroulement des repas et de l'équilibre des goûters
- Vérifier le respect des consignes et des règles pour la sécurité
- Etc.

3. 13h30-13h45

Soit 15 minutes pour

art 9.1

Tâches spécifiques aux RSE, échange d'informations entre collègues et effectuer le rangement.

Besoin de 15 minutes de plus pour terminer à 14h avec l'ensemble de l'équipe.

Ces 15 minutes supplémentaires permettraient d'avoir le temps adéquat pour effectuer les rangements renseigner les enseignant.es sur des événements particuliers survenus lors de la prise en charge, discuter avec les collègues des problèmes rencontrés avec les enfants et/ou des choses à revoir dans l'organisation , contacter les parents si accident ou comportement problématique ,remplir les fiches de suivi si nécessaire, contacter le-la responsable de secteur responsable de secteur, en respect des termes de l'article 10.

Ce temps supplémentaire d'échange et de concertation entre collègues permet également de trouver des réponses à des situations potentiellement conflictuelles : communication et prévention de conflits entre collègues.

4. 13h35-15h30

Pause de 1h55 non rémunérée.

5. 15h30-16h

Soit 30 minutes pour

Article 9.2 Préparation des activités et du goûter, la gestion des présences/des excuses/des absences et tâches spécifiques au RSE.

Article 10

- Il organise les temps de loisirs, assure le déroulement des repas en lien avec les intervenants des associations de restaurants scolaires et contribue, en complément, à l'action éducative de la famille et de l'école.
- Il encadre et accompagne les enfants (...) en tenant compte de leurs particularités individuelles et de leurs besoins.
- Il apporte un soutien méthodologique pour l'encadrement des enfants, encourage l'évolution des pratiques en recherchant la cohérence de la prestation entre les collègues.

Ajouter 15 minutes: commencer à 15h15 pour pouvoir effectuer les tâches propres aux RSE avant l'arrivée des animateurs-trices à 15h30. Ce quart d'heure est régulièrement utilisé par les RSE pour parler avec les parents et autres partenaires. Ils et elles estiment avoir besoin de ce temps avant l'arrivée des animateurs-trices pour que tout soit prêt à leur arrivée et pouvoir transmettre les informations.

Ce temps supplémentaire d'échange et de concertation entre collègues permet également de trouver des réponses à des situations potentiellement conflictuelles : communication et prévention de conflits entre collègues.

6. 16h-18h00

Soit 2h

Article 9.2

Pour l'accueil et l'encadrement des enfants.

7. 18h-18h15

Article 9.2

Pour les contacts avec les parents et les départs tardifs.

8. Temps passé hors de présence des enfants

4h30 par semaine pour :

Article 10

Il tient compte des spécificités de la commune ou du quartier.

Article 11.1.1

- Relayer aux personnes concernées (parents, enseignants, responsable de secteur,...) les informations relatives à la situation de l'enfant (état de santé, accompagnant, activités scolaires, etc.)
- Fixer, avec les enseignants et/ou les partenaires, les procédures pour organiser les moments de transition (notamment entre la classe et le parascolaire et réciproquement, à 11h30, 13h30 et 16h)

Article 11.1.3

Sélection des activités d'animation adaptées

- Proposer diverses activités, adaptées aux saisons, ayant pour visée de responsabiliser progressivement les enfants et de stimuler leur imagination et leur créativité. Participer activement, avec les enfants, aux activités organisées.

- soutenir, aider et valoriser les enfants et/ou les groupes durant des activités qui intègrent des moments symboliques de l'année, s'adaptent aux saisons et prennent en compte les moyens et structures à disposition.
- participer à des projets d'animation, d'école, de quartier, de communes en collaboration avec d'autres intervenants ou acteurs de proximité.
- S'assurer que les règles et les limites posées aux enfants soit proportionnelles et apportent une valeur éducative.
- Proposer des améliorations dans le cadre du travail quotidien
- Assurer le lien avec l'éducateur social, dans le cadre des établissements en réseau d'enseignement prioritaire (REP).

Article 11.1.5

- Appliquer les consignes et les décisions prises en équipe.
- Coordonner ses activités avec le reste des membres de l'équipe.
- Participer aux réunions d'équipe
- Proposer et argumenter toute nouvelle idée allant dans le sens de l'amélioration du confort et du développement de l'enfant
- Participer à la collecte d'informations nécessaires à l'évaluation des remplaçants et des animateurs suppléants.

Article 11.2

- Entretien des conditions des lieux d'accueil en organisant et en améliorant l'aménagement, l'ergonomie et la décoration des locaux parascolaires.
- Veiller à l'amélioration des prestations quotidiennes en mettant en œuvre des actions spécifiques telles que dégager des thèmes spécifiques ouvrant vers des actions concrètes, des projets
- Coordonner les activités régulières en collaboration avec ludothèques, les bibliothèques, les maisons de quartier, les piscines, les patinoires et autres.

Article 11.3

- Assurer un relais entre l'équipe, les partenaires de proximité et le responsable de secteur en rendant compte des différents contacts, échanges et difficultés.
- Tenir systématiquement informé le responsable de secteur du suivi des enfants « à comportement problématique ».
- Soumettre des propositions et obtenir des validations concernant les enfants (leur prise en charge et leur environnement), l'amélioration des pratiques établies et les relations avec les partenaires.

Les RSE sont garants de la qualité de la prise en charge et de la bonne coordination de l'équipe et nécessite donc du temps supplémentaire hors de présence des enfants. D'autant plus que la présence de remplaçant.es, engendre du travail au RSE afin de garantir la bonne application de leur descriptif de fonction.

Article 11.4

- Gérer l'organisation des activités d'animation (planning, suivi et coordination des activités)
- Gestion et accueil des remplaçant.es (préparer leur venue, mettre les informations à disposition, rester disponible,...)
- Gestion des réunions mensuelles d'équipe (rédaction des PV, élaborer l'ordre du jour, fixer les dates d'entente avec le-la responsable de secteur,...)

Le temps alloué hors de présence des enfants est déjà bien remplies par toutes les tâches à effectuer. Il est donc nécessaire d'attribuer du temps supplémentaire avant l'accueil et

après l'accueil des enfants afin de répondre aux exigences de l'article 11.1.3, 11.1.5, 11.2, 11.3, 11.4

Nous estimons en effet que pour pouvoir exécuter convenablement notre mandat tout en nous adaptant aux besoins et à l'âge des enfants (dont les enfants à besoin spécifiques) le cadre horaire actuel est parfaitement insuffisant. Nous demandons donc du temps rémunéré supplémentaire avant et après la prise en charge des enfants.

Au parascolaire les conflits sont souvent liés au stress, à l'urgence et au manque de communication. Ainsi, un temps supplémentaire lors duquel l'équipe peut échanger, permet de prévenir des conflits souvent liés au stress, au manque de temps et à un déficit de communication. Plus de temps alloué permettrait également une meilleure coordination de l'équipe. Les syndicats observe un grand nombre de dossiers individuels traitant de souffrance au travail lié à des conflits entre collègues, des équipes qui doivent être séparées, de nombreux-ses collègues qui changent d'école faute de réussir à résoudre les conflits. Nous estimons donc que ce temps à disposition serait une bonne mesure de prévention des conflits et réduiraient donc les atteintes à la santé psychologiques des animateurs-trices, telles que définies par le SECO.

Ainsi, les syndicats SIT et SSP demandent :

- 15 minutes supplémentaires en commençant à 10h45
- 15 minutes supplémentaires en terminant à 14h
- 15 minutes supplémentaires en commençant à 15h15

Soit un total de 45 minutes supplémentaire rémunérées par jour.



Syndicat des Services Publics - Genève



6, rue des Terreaux du Temple - 1201 Genève
tel: 022 741 50 80 - fax 022 741 50 85
www.sspg.ch

Validé le 1^{er} novembre 2022 par l'Assemblée Générale du personnel du GIAP

Cahier de revendications du personnel parascolaire

Considérant

Lors de la grève féministe du 14 juin 2019 déjà, les travailleuses du parascolaire réunies en Assemblées Générales avaient établi des revendications demandant une revalorisation des métiers du parascolaire. Après 3 années de lutte syndicale, les animateurs-trices ont obtenu 15 minutes de travail reconnu et rémunéré supplémentaire en AS et 15 minutes en RS. Les RSE n'ont, à ce jour, pas obtenu de temps rémunéré supplémentaire. Ces avancées restent insuffisantes pour reconnaître ces métiers à leur juste valeur. Par ailleurs, une animatrice en RS AS annuités o gagne 2'582 CHF par mois, salaire qui est trop bas au vu du coût de la vie à Genève.

Les métiers du parascolaire, majoritairement exercés par des femmes, pâtissent encore de la dévalorisation sociétale des métiers dits féminins, notamment des métiers de soins à la personne (aides-soignantes, éducatrices de l'enfance, ASE, etc.), qui sont moins payés et moins valorisés socialement. Ces métiers sont rendus encore plus stressants par les politiques budgétaires restrictives qui finissent par affecter les services publics et mènent à des situations impossibles où l'on doit faire toujours plus, et mieux, avec toujours moins.

Avec la rentrée scolaire de septembre 2022, un grand nombre d'équipes doivent travailler dans des conditions inacceptables dont voici quelques exemples :

- 80 enfants pour 3 animateurs-trices,
- 180 enfants entre 1P et 8P pour 4 animateurs-trices et 2 remplaçant-es pendant 2 semaines soit 5 tables à surveiller par animateur-trice au repas,
- 56 enfants de 1P et 2P pour 2 animateurs-trices qui traversent 3 passages piétons lors des trajets soit 1 animateur-trice pour encadrer 28 enfants de 4 à 6 ans. Le Responsable de secteur répond simplement que c'est le service minimum.

Ce taux d'encadrement en chute libre ne permet ni de garantir la sécurité des enfants, ni celle des animateurs-trices pour ces équipes. Et en aucun cas les activités d'animation peuvent être assurées. Entre absentéisme record, postes restés vacants, et l'augmentation du nombre d'enfants fréquentant le parascolaire, le GIAP ne parvient pas à recruter suffisamment de personnel.

Un sondage sur la santé et la sécurité au travail, initié par le SIT au printemps 2022, a révélé une grande souffrance au travail et de régulières atteintes à la santé psychique des collaborateur-trices. Les constats les plus partagés sont les suivants : manque de temps pour les discussions en équipe afin d'assurer une bonne communication entre collègues et prévenir

les conflits et d'assurer une bonne prise en charge des enfants, manque de formations liées à la gestion de conflit, y compris pour les responsables de secteurs, locaux insuffisants, vétustes et mal insonorisés, manque d'effectif chronique sur le terrain, difficulté à encadrer les enfants à besoins spécifiques. Il est temps que la direction entre en matière sur ce sondage afin d'améliorer la santé et la sécurité, demande d'autant plus urgente au vu du taux d'encadrement actuellement subi par le personnel parascolaire et les enfants.

Des travailleuses et travailleurs voudraient travailler au GIAP mais, de par les conditions de travail, y renoncent. Nous ne pouvons que revenir sur des constats maintes fois amenés par les syndicats. Sans meilleures conditions de travail, ces postes ne peuvent être que peu attractifs.

Les particularités des horaires pour le personnel parascolaire sur le terrain (avec un taux partiel contraint et un horaire coupé) font qu'il est extrêmement difficile d'exercer un autre métier à côté. En effet, les plages horaires disponibles sont trop dispersées pour pouvoir effectuer une autre activité rémunérée.

Ces horaires coupés, en plus de ne pas offrir un salaire suffisant au vu du niveau de vie sur le canton, ont pour conséquence que la préparation des activités est souvent réalisée en dehors des heures de travail rémunérées et que la qualité d'accueil n'est pas assurée de manière homogène pour tous les enfants de la République.

Revendications

Ces constats ont poussé **le personnel, réuni en Assemblée Générale** par les syndicats SIT et SSP, à **exiger des moyens suffisants pour exercer une prestation de qualité**, adaptée aux besoins de tous les enfants qu'il a à sa charge.

Définition du taux d'encadrement

Nous demandons que des taux d'encadrement par tranche d'âge soient définis et communiqué à l'ensemble des équipes. Que ces taux soient définis sur une base quotidienne et non hebdomadaire. Nous demandons également que la direction du GIAP fasse parvenir à l'ensemble de ses collaborateurs-trices des directives à suivre afin de garantir la sécurité des enfants en cas de taux d'encadrement trop bas. Il serait également utile que soit indiqué quel est un taux d'encadrement trop bas selon les tranches d'âges. Nous tenons à souligner le fait que certaines équipes estiment ne plus être à même de garantir la sécurité des enfants et la marche à suivre en ce cas. Et ce, même en réduisant au minimum les animations et activités proposées qui ne sont plus réalisable faute d'un nombre suffisant d'encadrant.es.

La mise en place de contrats à horaires continus afin que les travailleuses et les travailleurs aient un salaire digne. Les exigences pédagogiques, la rigueur nécessaire lors de l'accueil des enfants, l'augmentation du nombre d'enfants, des exigences attendues, de la gestion administrative, les attentes en lien avec l'école inclusive, les ressources en temps, en formation et en préparation doivent se développer de manière proportionnelle. Et cette augmentation doit se traduire par du temps rémunéré supplémentaire, un meilleur taux d'encadrement ainsi que des salaires correspondant aux critères définissant les grilles salariales actuelles de l'Etat. La passion des travailleuses se confronte au sentiment de frustration de ne pas bénéficier des moyens nécessaires à la qualité professionnelle qu'elles souhaitent développer.

Les animateurs-trices demandent :

- **25 minutes supplémentaires** en terminant à 14h (pour les RS et les RS AS)
- **10 minutes supplémentaires** en terminant à 18h15 (pour les RS AS)

- **Qu'une demande soit déposée afin d'être rémunéré-es en classe 9**

Les référents-es socio-éducatifs-ves demandent :

- **15 minutes supplémentaires** en commençant à 10h45
- **15 minutes supplémentaires** en terminant à 14h
- **15 minutes supplémentaires** en commençant à 15h15
- **Qu'une demande soit déposée afin d'être rémunéré-es en classe 11**

Cette demande n'est qu'une étape en vue de la demande d'horaire continue exprimée lors de la grève féministe de 2019.

- **Que les animatrices et les animateurs, ainsi que les RSE, du GIAP puissent mettre en place les outils nécessaires à une prestation parascolaire de qualité.** Qu'est-ce que cela signifie ? Apporter une réelle formation continue au personnel tout au long de l'année, une formation qui est en adéquation avec le travail sur le terrain, un temps de prise de parole respecté (le temps lors des réunions d'équipe RS/AS n'est pas suffisant pour parler des problématiques rencontrées) afin que les membres du personnel puissent échanger et trouver de réelles solutions sur les sujets traités et non pas les survoler.

Le personnel de terrain demande que l'accent soit mis sur les formations effectuées en équipe y compris pour la gestion de conflits. Que les responsables de secteurs soient mieux formé-es à ces questions au vue des responsabilités qui leur incombent en matière de protection de la personnalité.

Une adaptation des locaux à disposition du parascolaire et nécessaire. Des salles vétustes et peu hygiéniques et des locaux trop petits ne permettent pas un accueil de qualité. La qualité du travail est ainsi remise en cause par le nombre croissant des inscriptions sans que cela soit suivi par une augmentation proportionnelle des moyens mis à disposition.

Suite à un sondage sur la santé et la sécurité au travail, le personnel se plaint particulièrement de la mauvaise insonorisation des restaurants scolaires. Le niveau de décibels peut atteindre celui d'un avion au décollage ce qui augmente la fatigue, les difficultés à travailler dans un espace serein et parfois les tensions. En sortant de classe les enfants ont besoin de pouvoir parler, il faut donc une meilleure isolation pour respecter leur besoin et permettre des conditions de travail adéquates.

- **Un meilleur encadrement pour faire face à des situations de plus en plus compliquées.** L'école a évolué ces cinquante dernières années et il faut absolument, pour un accueil de qualité, des formations qui prennent en compte la diversité et la spécificité des enfants--(enfants en foyer, famille d'accueil, enfants migrants, TDA/H, autisme, etc.). Certains d'entre eux fréquentent le parascolaire et ne sont pas encadrés par un ou une AIS. Il est donc primordial que les animatrices-teurs du GIAP soient formé-es au plus vite. Il faut également que plus d'AIS soient disponibles et plus rapidement. La complexification du suivi des enfants est partagée par l'ensemble du secteur social et doit être prise en compte dans le calcul du taux d'encadrement.
- **Pour faire face au changement climatique** le personnel du parascolaire souhaite une participation de l'employeur pour inciter et faciliter l'utilisation de transports en commun ou d'un vélo. Une participation de 500CHF par année est demandée.
- **La mise en place d'évaluations à 360 degrés** pour répondre aux problèmes de communication qui existent souvent avec la hiérarchie et permettre une meilleure prise

en charge des situations complexes : que les animateurs-trices puissent évaluer leurs responsables de secteurs.

Le personnel du parascolaire, réunit en Assemblée Générale le 1^{er} novembre 2022, mandate les syndicats pour :

- exposer ses demandes auprès du comité du GIAP ainsi que de la direction opérationnelle
- mettre en place les mesures de luttes nécessaires afin d'obtenir les présentes revendications

Le personnel présent lors de l'Assemblée Général s'engage à participer aux mobilisations organisées par les syndicats.



TEMOIGNAGES DES EQUIPES PARASCOLAIRES
RECUEILLIS VIA LE SONDAGE SYNDICAL SUR LE TAUX
D'ENCADREMENT A LA RENTREE D'AOUT 2023

Ces témoignages ont été modifiés à des fins d'anonymisation, sans changer les données factuelles sur le taux d'encadrement et les conséquences pour les équipes et les enfants.

Nous avons été jusqu'à 72 grévistes du parascolaire pendant les grèves de la fonction publique. C'est un record ! Peut-être que le GIAP devrait se préparer à voir arriver une grève du parascolaire...

La tribune de Genève a encore fait un article sur les graves problèmes de sous-effectif au parascolaire cet automne. Mais les communes continuent de faire la sourde-oreille. Alors nous allons maintenant vous lire des témoignages des conséquences du sous-effectif dans certaines écoles.

Encore cette semaine, dans une école, on nous rapportait les faits suivants : 7 collègues absents et 4 remplaçants, sur 14 employés au total. Pour 184 enfants, dont 53 avec un déplacement vers un autre lieu. Il ressort clairement dans le sondage que dès qu'il y a des trajets à faire, les équipes sont très inquiètes pour la sécurité des enfants lorsqu'il y a trop peu de collègues. Se déplacer seul avec parfois 28 enfants alors qu'il faut traverser des passages piétons, clairement, c'est compliqué et il devient alors nécessaire d'être très strict avec les enfants pour qu'ils restent sur le trottoir. Ce n'est vraiment pas agréable pour eux ni pour nous de travailler dans ces conditions.

Dans une autre école, on nous rapporte qu'il y a des plus en plus d'enfants chaque année mais sans les conditions présentes sur le terrain pour leur permettre de faire leur travail de manière plus qualitative. Cette équipe accueille de plus en plus d'enfants nécessitant un soutien approprié et individualisé qui sont par ailleurs en classe spécialisée. Si ces enfants ne reçoivent pas l'attention qu'ils méritent, le cadre est mis à mal, la frustration augmente et la prise en charge parascolaire ne peut plus être sécuritaire que ce soit pour les enfants ou les animateurs et les animatrices. Souvent les réactions de la direction sont trop lentes quand ces situations leur sont remontées. Nous avons parfois craint pour la santé physique et psychique des enfants.

Une réponse au sondage indique au SIT qu'il faudrait une prise de conscience de la pression mise sur les employés de la part de la hiérarchie. Que les collègues osent plus ouvertement exprimer leur mécontentement car trop ont encore peur. Plus d'outils et de ressources pour assurer un accueil de qualité. Un plus grand taux de travail pour réaliser cet accueil. Des locaux plus adaptés. Une écoute et une communication plus humaine de la part de la direction. Les critiques des employés du GIAP vis-à-vis du manque d'écoute et de la communication peu bienveillante est régulièrement dénoncée.

Une équipe indique que lorsqu'on a 24 enfants dont il faut s'occuper seul à midi, c'est 24 assiettes à débarrasser, 24 verres à remplir, 24 salades à servir, 24 pains à distribuer. En même temps il faut les écouter, répondre aux questions et puis il faut manger à côté d'eux pour leur montrer l'exemple.

Lorsque vous êtes 3 pour 60 enfants, vous n'osez pas être absents et vous venez travailler malade. Parce que sinon les collègues se retrouvent à 2, soit 30 enfants par personnes car nous sommes trop peu remplacés.

Une équipe rapporte être jusqu'à 3 pour 79 enfants. Soit 26 enfants par personne.

On nous indique aussi que parfois, des remplaçants qui pourraient rester sur la longue durée car une personne a un congé maternité ou un problème de santé qui dure. Mais la direction refuse. C'est incompréhensible. Le remplaçant veut pourtant rester et nous en avons besoin. Ce n'est pas comme ça, nous dit cette équipe, qu'on va pouvoir garder des jeunes engagés qui ont des qualités, sont motivés ni come ça que les équipes vont pouvoir faire un travail dans de bonnes conditions. Pourtant, le nombre d'enfants dépasse la norme presque chaque jour ! Notre référente socio éducative doit presque systématiquement prendre en charge un groupe d'enfants et ne peut plus faire son travail de référente. Et pareil pour le manque de remplaçants. Le mois passé, c'était 3 collègues non remplacés. On se retrouvait avec 22 enfants par personne.

Et puis il y a les infrastructures qui ne suivent pas l'augmentation du nombre d'enfants. Des enfants qui se retrouvent serrés comme des sardines dans des réfectoires. Réfectoires avec une mauvaise isolation sonore, dont tout le monde ressort fatigué du bruit comparable à celui d'une avion au décollage. La direction nous répond que les locaux sont du ressort des communes. Mais c'est la responsabilité de notre employeur de s'assurer que nos conditions de travail n'atteignent pas à notre santé. C'est à notre direction de faire les démarches auprès des communes pour que nous ayons des locaux adaptés.

Sit info

N°8
DÉC.
2022

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs sit-syndicat.ch



© Eric Roest

PARASCOLAIRE

Salaire d'appoint... levé

Manque de personnel sur le terrain, des taux d'encadrement en chute libre, le personnel du GIAP se mobilise pour la reconnaissance de son métier et un accueil de qualité.

Taux d'encadrement • Suite à un sondage réalisé par le SIT et à ses résultats alarmants quant à la prise en charge et à la sécurité des enfants, le personnel de l'accueil parascolaire se mobilise et a lancé une pétition « pour un parascolaire de qualité ». Pour les animatrices et animateurs, la solution au manque de personnel dont souffrent les équipes et aux conséquences sur l'encadrement passe par une véritable reconnaissance du métier et l'octroi des moyens nécessaires pour assurer un accueil de qualité. Pour en finir avec la logique périmée (et patriarcale) du « salaire d'appoint ».

SÉCURITÉ PLUS ASSURÉE

Le sondage syndical a mis en lumière des situations dérangeantes. Comme par exemple une équipe réduite à deux animateurs-trices seulement pour encadrer 56 enfants de 4 à 5 ans, avec trois passages piétons à traverser pour rejoindre le restaurant scolaire. Et un feu piéton qui passe

au rouge, les voitures qui démarrent, tandis qu'un groupe d'enfants se trouve encore sur la chaussée faute d'avoir pu traverser en petits groupes par manque d'adultes pour pouvoir le faire.

Des collègues qui avaient 180 enfants de la 1 P à la 8 P, pour quatre animateurs-trices et deux remplaçant-e-s, sachant qu'on ne peut pas laisser des remplaçant-e-s seul-e-s. Ou encore cette autre équipe qui a dû encadrer 50 enfants à deux pendant plusieurs semaines. Des équipes qui ne reçoivent aucune indication pour assurer la sécurité des enfants dans ces conditions et sont poussées à maintenir les animations bien qu'elles peinent à assurer la sécurité.

« SALAIRE D'APPOINT »

Entre absentéisme record (14 %) et postes restés vacants, les professionnel-le-s travaillent à effectifs extrêmement

>> SUITE PAGE 4

SALAIRE MINIMUM LÉGAL

La motion Ettlin acceptée à Berne impliquerait des baisses de salaires allant de 400 à 1000 frs dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration, du nettoyage ou encore de la coiffure. Mais le patronat n'a pas encore gagné. **3 et 5**

CONGRÈS USS

Une semaine après le SIT, l'Union syndicale suisse a également tenu son Congrès. Le principe de lancer une initiative fédérale pour la protection contre les licenciements a été plébiscité. **7**

DOSSIER CONSTRUCTION

Six ans de prison ferme contre Aziz Kosmann, le patron de la défunte entreprise Multisol Chapes : un verdict exemplaire et un message fort donné aux patrons-voyous. **8-9**

COMMUNES

Un nouveau statut du personnel de Lancy entrera en vigueur en janvier 2023. L'action des syndicats a permis des améliorations, mais le combat continuera. **11**

UBER

L'État autorise Uber à poursuivre son activité sur la base d'un engagement minimaliste de la multinationale pour régler son ardoise. Le combat continue. **12**

INTERVIEW

Entretien écosocial avec Diego Cabeza, président du SIT réélu par le 19^e Congrès pour un nouveau mandat de trois ans. **13**

ÉGALITÉ

Le travail féminin vaut 18% de moins que celui d'un homme

Légère baisse de l'écart salarial entre les hommes et les femmes de 1% entre 2018 et 2020 mais augmentation de 2,4% de la part inexpliquée de la différence. Inacceptable.

Enquête salariale • Un minuscule pas en avant grâce à l'effort fourni au sein des services publics et deux pas en arrière car le privé ne suit pas. Ce sont les conclusions de la dernière enquête suisse menée par l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la structure des salaires dans l'ensemble de l'économie. Le salaire référent pris en compte étant le salaire mensuel brut moyen à plein temps, cette inégalité salariale n'est pas une conséquence du fait que bon nombre de femmes travaillent à temps partiel.

Au vu de ces résultats, force est de constater que la loi sur l'Égalité (LEg) révisée n'a pas eu d'effets conséquents l'année de son entrée en vigueur. Les femmes en 2020 gagnent largement moins que les hommes et l'écart entre les salaires s'élève à 18%.

PAR LE SIMPLE FAIT D'ÊTRE FEMME

L'âge, la formation, l'ancienneté, la nature du poste ou encore la fonction hiérarchique sont des critères déterminant pour fixer un salaire. Or, pour un même travail, les femmes, sans raison objective, gagnent en moyenne 717 francs de



© Claudio Schwarz

moins par mois que leurs collègues masculins. Les femmes sont surreprésentées (60,1%) dans les secteurs du nettoyage, de l'assistance et des soins à la personne, dans le commerce de détail ou encore dans l'économie domestique. Des activités professionnelles autant essentielles

qu'indispensables au bien-être de la population et à l'essor économique de la société. Pourtant, ces secteurs restent tristement célèbres pour leurs mauvaises conditions de travail et leurs bas salaires, soit moins de 4.000 francs pour un plein temps en moyenne nationale.

Les femmes travaillant dans **Mirella Falco**

les services publics subissent le même sort. Dans l'enseignement, elles gagnent 1046 frs de moins par mois, dans le social et la santé ce sont 1602 frs qui manquent dans le porte-monnaie, dans le secteur public en général (Confédération, Cantons, Communes et églises) la « facture » représente 1373 frs.

DES MOYENS DE GARDE ADAPTÉS ET UNE REVALORISATION SALARIALE POUR LES MÉTIERS ESSENTIELS

Depuis plus de 40 ans, la Constitution garantit aux femmes comme aux hommes le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. En 2016, une Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public a été lancée pour tenter de faire appliquer ce droit. Signée par des collectivités publiques et des entreprises privées, sa portée sur le marché de l'emploi n'a pas été à la hauteur des attentes et le Conseil Fédéral vient d'adopter une stratégie de renforcement de la Charte pour tenter d'améliorer la situation. Ceci dit, tant que les procédures prévues dans la LEg seront si strictes et inadéquates, les actions en justice seront difficiles. Tant que les contrôles seront épisodiques, les patrons poursuivront leurs mauvaises pratiques. Tant que les moyens de gardes seront en nombre insuffisant, tant que la durée du travail ne sera pas sensiblement réduite, les femmes n'auront pas accès aux postes à responsabilités garantissant un meilleur salaire et l'égalité salariale restera un vœu pieu.

Toutes les travailleuses sont appelées à croiser les bras et faire grève le 14 juin 2023. Rejoignez le mouvement national et montrez votre détermination. Sans votre travail essentiel, l'économie s'enraye. Pour l'égalité maintenant. **✚**

PARASCOLAIRE Salaire d'appoint... levé

>> SUITE DE LA PAGE 1

réduits dans un tiers des équipes. Des offres d'emplois restent sans réponses. Pour cause, des conditions de travail ne permettant pas d'avoir un salaire suffisant à la fin du mois pour payer ses factures.

Les animateurs-trices sont engagé-e-s une première année comme suppléant-e en ne travaillant que le midi pour la plupart, pour 1260 frs. Après un an, on peut être embauché-e en fixe, en horaire coupé (2h40 à midi et 2h35 en fin de journée), pour 2582 frs. En fin de carrière, un-e animateur-trice gagne 3500 frs par mois.

C'est cet horaire coupé, 4 jours par semaine, qui rend difficile le cumul d'un deuxième emploi. Nombreux-ses sont celles et ceux qui font des ménages dès 5h du matin dans les bureaux ou chauffeur uber, tandis qu'à l'engagement au GIAP, certain-e-s animateurs-trices sentent dire que leur rémunération ne constituera qu'un « salaire d'appoint ».

AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Qu'un métier essentiellement féminin, qui se professionnalise, qui est de plus en plus exigeant soit encore considéré comme un « passe-temps » est proprement scandaleux. Il s'agit au contraire de le reconnaître à sa juste valeur, notamment par un taux de travail plus élevé pour assurer une prise en charge adéquate des enfants et pour reconnaître des heures qui sont déjà effectuées mais bénévolement. Le personnel réclame également une classe salariale supplémentaire

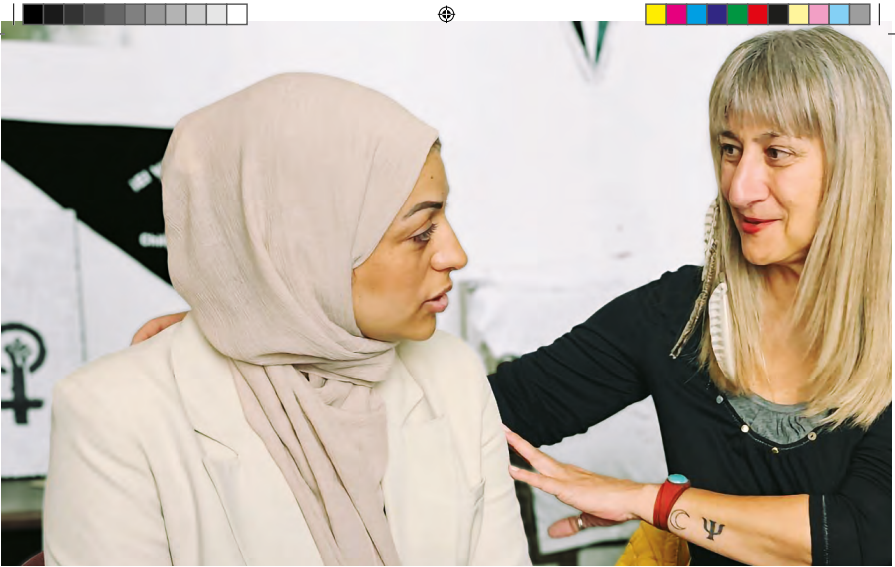
pour les animateurs-trices.

Le GIAP reviendra alors plus facilement à recruter et le taux d'encadrement sur le terrain permettrait une prise en charge de qualité et répondant aux besoins des enfants et des parents dans toutes les écoles du canton. N'en déplaise à ces communes de droite qui prétendent que le parascolaire coûterait déjà trop cher. **✚**

Alice Lefrançois

Signez la pétition :





Le parascolaire est un service essentiel, mais sous-valorisé

Trois quarts des enfants de 4 à 12 ans scolarisés à Genève bénéficient des services du parascolaire. Deux animatrices du Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP) nous racontent leur parcours, l'amour qu'elles portent à leur métier, mais aussi les difficultés rencontrées sur le terrain.

Balmain Badel

« Quand mes enfants sortent du parascolaire, ils sont heureux, et moi aussi! Nous vous admirons beaucoup », s'exclame un père membre de l'association des parents d'élèves de la Jonction, à Genève, s'adressant au personnel du GIAP en train de manifester en face des locaux de sa direction, le 9 mai dernier. Le papa ne croit pas si bien dire, puisque les études, menées dans différents pays, ne manquent pas pour confirmer les nombreux effets positifs que ce type de prestation

peut avoir sur les enfants qui en bénéficient. Et le fait que ce service ait continué pendant la période Covid est par ailleurs une preuve parmi d'autres de sa centralité dans le bon fonctionnement de la société.

Surtout des femmes

Leïla Gonzalez Dervisevic connaît son métier sur le bout des doigts. Fuyant la guerre, elle arrive en Suisse en 1992. Sa vie personnelle ne lui permet alors pas de se plonger dans les trois ans d'équivalence nécessaires

pour valider les études de droit qu'elle avait suivies en Bosnie, ce qui ne l'empêche pas d'ironiser: «Sait-on jamais, je suis toujours inscrite à l'Uni!» Sept ans plus tard, en 1999, la voilà devenue animatrice au parascolaire.

Après un stage d'une semaine, puis des remplacements pendant près de trois ans dans différents établissements, elle obtient son premier contrat fixe: «Je fus l'un des premiers permis C à être engagés comme animatrice. Avant ça, l'activité était menée majoritairement par des Suissesses souvent



PORTRAIT

Et précise: «Théoriquement, mes horaires vont de 11h00 à 13h45, puis de 15h30 à 18h15. Mais il faut dire que je travaille beaucoup en dehors de ces heures, pour des raisons pratiques. Et de nouvelles tâches apparaissent régulièrement, bien qu'elles ne soient marquées nulle part.»

Manque critique de personnel

Ce travail réalisé sur le temps libre non salarié n'est pas rare dans la profession. Un phénomène qui s'explique en grande partie par l'obligation de pallier un manque parfois critique de personnel, souvent en raison d'équipes amputées par les absences. Car si la fréquentation du parascolaire, en augmentation de 6% en moyenne les années d'avant, a connu une hausse de 13% cette année, le taux d'absentéisme, lui, avoisinerait les 15%. «Dans mon équipe, depuis le début de l'année, il n'y a pas eu une semaine sans absence», nous dit Leïla.

Ces absences sont souvent la conséquence d'une fatigue provoquée par une cumulation d'emplois: «Je connais des collègues qui commencent leurs journées à 6h00, avant de venir travailler au parascolaire, puis de terminer la journée en faisant le ménage chez quelqu'un, par exemple. Difficile de leur en vouloir quand elles sont en congé-maladie pendant des semaines», affirme Hind El Khalil. Arrivée du Maroc en 1999, alors âgée de 18 ans, elle est elle aussi maman de deux enfants.

Si j'avais été mère célibataire, je n'aurais pas pu me permettre de faire ce métier

Mère au foyer jusqu'en 2005, Hind laisse de côté ses études en sciences commencées avant d'arriver en Suisse. Après cela, elle exerce plusieurs métiers dans la vente, puis à Caritas pendant trois ans, avant de se lancer dans un CFC. Lors de sa deuxième année de formation, elle est recrutée au GIAP. Ses qualités sont très appréciées et elle obtient rapidement un poste d'animatrice, en 2010.

Travail qu'elle accomplit toujours, actuellement dans une école du Réseau d'enseignement prioritaire (REP) du quartier des Pâquis, «une magnifique expérience», sourit-elle, avant d'ajouter: «Dans cette école, les RSE ne sont pas censées être dans l'animation, mais à cause des absences, elles sont souvent obligées de le faire.»

Et si elle peut se contenter, pour l'heure, d'un taux maximal d'activité subi de 53,75%, c'est parce que son mari travaille également. «La majorité des animatrices sont dans ce cas. Si j'avais été mère célibataire, je n'aurais pas pu me permettre de faire ce métier», lance Hind. Elle poursuit: «Mais mes enfants sont grands maintenant, et je souhaiterais travailler davantage.»

En faire un «vrai métier»

Sans revalorisation depuis 1991, ces métiers peinent aujourd'hui à attirer. Le taux partiel imposé ne permet pas de vivre convenablement dans une ville comme Genève, encore moins dans le contexte actuel, et les personnes suppléantes engagées pour venir combler les manques le sont en général à des taux encore moindres, pour un salaire maigre et avec des horaires peu pratiques. «Dans ces conditions, il est normal que peu de gens soient prêts à postuler, ou s'engagent seulement le temps de trouver un vrai métier. C'est pourquoi nous militons pour le valoriser», nous dit Hind.

Début décembre 2022, le syndicat SIT a dénoncé ces problèmes et a appuyé le personnel du GIAP en lançant la pétition «Pour un parascolaire de qualité» demandant des augmentations salariales et de temps de travail. Fort de plus de 6'400 signatures, plus que le minimum requis pour une initiative cantonale, le texte a été remis au directeur de l'Association des communes genevoises le 9 mai dernier. En plus des discours de soutiens et d'employés, l'événement qui s'est tenu devant les fenêtres de la direction du GIAP, rythmé tour à tour par les percussions des Red de Tamboreras de Suiza et la cornemuse d'un militant du SIT, a réuni environ 200 animatrices. Et Leïla de conclure: «La direction ne pourra pas dire qu'elle ne nous a pas entendus!» ■

agées.» Même si la tendance change timidement, on estime que l'animation du parascolaire est encore assurée à près de 90% par des femmes (OFS). Féru de sport, Leïla se démarque à l'époque en proposant des activités qui étaient jusque-là difficilement dispensées. Et à écouter cette mère de deux enfants, on se rend vite compte du rôle de premier plan joué par la profession au moment d'accueillir des personnes réfugiées et leurs familles: «Je me rappelle notamment des enfants qui arrivaient à cause de la guerre du Kosovo, j'exerçais alors à l'école des Tattes. Dans ces «écoles difficiles», on se sent utile, et je crois que je m'en sors bien dans ce cadre.»

Par la suite, Leïla accède au poste de responsable de secteur, avant d'obtenir celui de référente socio-éducative (RSE) qu'elle occupe depuis 2012 au Petit-Lancy. Son taux d'occupation est aujourd'hui de 60%, comme les autres RSE. Elle précise: «La fonction fut créée en 2011, je fais donc partie de la première volée de référents. Je reste aujourd'hui d'abord animatrice, avec des tâches administratives en plus, qui empiètent d'ailleurs souvent sur ma vocation première. Dans certains établissements, les RSE ne font pas d'animation, cela devrait être la norme.»



GRAND CONSEIL
de la République et canton de Genève

M 2581-B

Date de dépôt : 17 avril 2024

Rapport du Conseil d'Etat
au Grand Conseil sur la motion de Delphine Bachmann, Marjorie de Chastonay, Claude Bocquet, Anne Marie von Arx Vernon, Bertrand Buchs, Jean-Marc Guinchard, Patricia Bidaux, Jacques Blondin pour la mise en place d'un projet-pilote sur l'horaire continu dans les établissements scolaires de l'école primaire

En date du 24 mars 2023, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une motion qui a la teneur suivante :

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- le grand succès de l'école des Eaux-Vives, qui applique l'horaire dit continu ;*
- le besoin de repenser les horaires scolaires, afin que le rythme favorise l'apprentissage des élèves ;*
- la nécessité de tenir compte des contraintes qu'implique le monde professionnel des parents à notre époque,*

invite le Conseil d'Etat

- à analyser l'expérience d'horaire continu mis en place à l'école des Eaux-Vives, afin de déterminer quel horaire continu serait le plus approprié ;*
- sur la base de cette analyse et en collaboration avec l'Association des communes genevoises, à offrir la possibilité aux écoles primaires qui le souhaitent de mettre en place un tel horaire.*

RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Le format horaire de l'école primaire n'a pas évolué depuis des décennies, alors que les modes de travail, les attentes des parents ou encore l'insertion des femmes dans le monde professionnel ont profondément changé. L'école primaire doit pouvoir offrir aux parents des horaires scolaires qui leur permettent de concilier l'essor de leur carrière et le suivi de leurs enfants dans un cadre équilibré. De même, les enfants doivent pouvoir bénéficier d'un horaire continu, avec un temps d'enseignement concentré sur le matin et le début de l'après-midi, leur permettant de réaliser davantage d'activités sportives, culturelles et artistiques dans l'après-midi, ainsi que de faire leurs devoirs.

Seule école organisée actuellement selon l'horaire continu, l'école des Eaux-Vives rencontre l'adhésion tant des parents des élèves de l'école que du personnel enseignant qui lui est rattaché. Elles et ils estiment par ailleurs que cette organisation scolaire ne prétérite pas le rythme de l'enfant. Par conséquent, il s'agit de lancer la réflexion pour voir comment et dans quelle temporalité déployer ce modèle en principe à l'échelle du canton. C'est dans cette perspective que le Conseil d'Etat a inscrit cette mesure dans son programme de législation.

Un changement d'horaire à l'école primaire a un impact majeur sur la scolarisation des près de 40 000 élèves genevois et sur l'organisation quotidienne de leur famille. Il a aussi des conséquences sur les activités parascolaires et extrascolaires et, partant, sur les institutions ou associations qui les mettent en œuvre. Il amène aussi des questions sur le plan de la gestion des locaux scolaires et parascolaires.

Afin d'évaluer ces différents impacts ainsi que les opportunités qu'offre le modèle de l'horaire continu, le Conseil d'Etat, par l'intermédiaire du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse, entend dans un premier temps procéder à des consultations de tous les acteurs impliqués : personnels des établissements scolaires, parents d'élèves, communes, Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP), associations sportives et artistiques. Il analysera aussi les projets d'horaire continu en cours : celui de l'école des Eaux-Vives, ceux d'autres cantons voire d'autres pays. Des études exhaustives seront également conduites afin d'évaluer les conséquences de la réforme dans les domaines scolaires et de l'apprentissage, sur le plan financier, sur le plan des ressources humaines, ou encore dans le domaine de l'organisation et de la logistique.

Le Conseil d'Etat estime que ce projet s'inscrit dans l'air du temps et vise à mieux répondre à l'organisation des familles, à maintenir un enseignement et une formation de qualité, ainsi qu'à améliorer l'égalité des chances et l'accès aux enfants à des activités extrascolaires leur permettant d'élargir leur champ de compétences. Le public ainsi que le Grand Conseil seront régulièrement informés de l'avancée de ces importants travaux.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite à prendre acte du présent rapport.

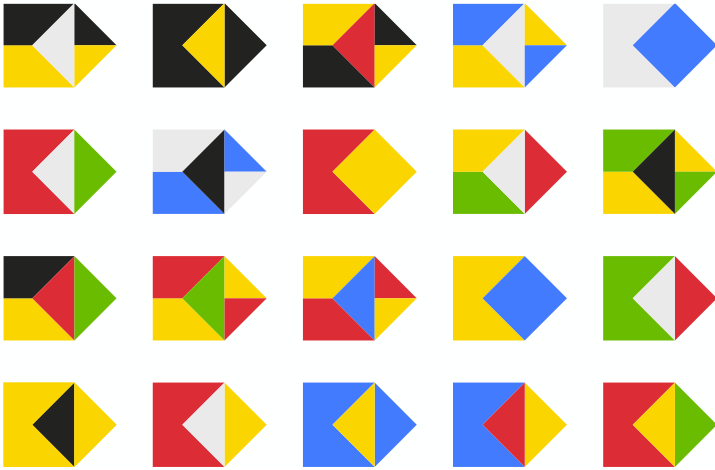
AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

Le président :
Antonio HODGERS

Commission de la cohésion sociale et de la jeunesse (Ville de Genève)

Motion M-1825



SOMMAIRE

Principes de gouvernances

Cadre légal

Le GIAP: faits et chiffres

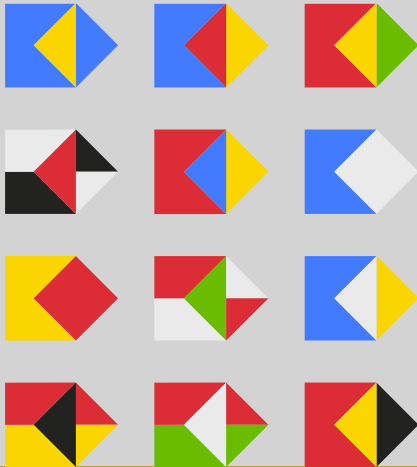
Conditions salariales

Taux d'activité

Formation du personnel

Réforme organisationnelle et

refonte tarifaire



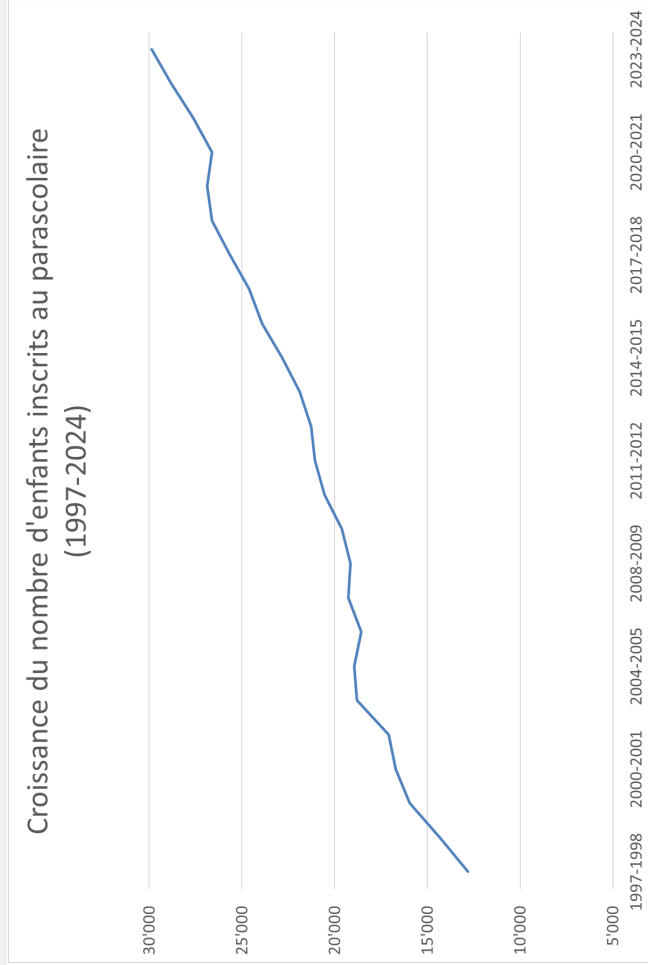
Principes de gouvernance

- Le GIAP est un Groupement intercommunal au sens de la LAC
- Il est doté de la personnalité juridique, affilié à l'ACG (siège à l'ACG) et possède ses propres statuts
- Le Directeur général de l'ACG est également celui des Groupements affiliés
- Toutefois l'ACG n'est pas l'organe décisionnel du GIAP, ce sont: le Conseil intercommunal, le Comité et la Direction

Cadre légal: les principes fondamentaux de l'accueil parascolaire

- Cst (Art. 204) : les enfants qui suivent leur scolarité obligatoire dans l'enseignement public bénéficient d'un accueil à journée continue, chaque jour scolaire
 - Accueil universel (sans conditions)
 - Le GIAP doit répondre à la demande et recruter le personnel nécessaire pour assurer les taux d'encadrement requis
 - Le Canton de Genève est une exception suisse
- Loi sur l'accueil à journée continue (LAJC J 6 32) et son règlement
- Cadre de référence fixant les exigences de l'accueil à journée continue à appliquer par toutes communes

Une croissance continue et une reprise post-covid inégale



Le GIAP: faits et chiffres

- 40 communes sur les 45 sont membres
- 30'000 enfants inscrits (~ 80% des élèves scolarisés)
- 2'200 collaboratrices et collaborateurs
- 137 lieux parascolaires
- Un partenariat fort avec le tissu associatif local autour des activités d'animation
- Pour la Ville de Genève, une collaboration très étroite avec le service des écoles
- La locaux et infrastructures, les trajets et la capacité des réfectoires sont également des éléments essentiels à la qualité de la prestation

Faits et chiffres: le budget du GIAP

- Budget 2025 du GIAP : près de 120 millions
- Réforme organisationnelle : 12 millions supplémentaires sur 3 ans
- Les charges de personnel représentent 90% du budget
- Principe de financement (budget 2025):
 - 23% par les parents
 - 77% par les communes (dont 6% par l'intercommunalité au travers du FI)

Les principes en matière de conditions salariales

- Selon la LAJC Art.11 al.4:
 - « Le personnel du groupement étant historiquement affilié à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, le groupement applique, par analogie, les décisions prises par le canton vis-à-vis de son personnel en lien avec les objets suivants :
 - a) les classes, respectivement les niveaux d'exigences, de l'échelle des traitements;
 - b) les écarts entre le traitement minimum et maximum de chacune des classes, respectivement de chacun des niveaux d'exigences;
 - c) l'octroi, l'octroi partiel et la suspension de l'annuité. »
- Perspectives de G'Evolue

Comparaison de salaires au 1^{er} janvier 2024

Animateur-trice:

Animateur-trice RS à 26.25%
CHF 1'305.05 à CHF 1'773.80

Animateur-trice RS-AS à 53.75%
CHF 2'672.20 à CHF 3'632.10

Animateur-trice GIAP à 100%
CHF 4'971.55 à CHF 6'757.40

Référent-e socio-éducatif-ve (CFC ASE):

RSE GIAP à 60%
CHF 3'257.50 à CHF 4'404.50

RSE à 100%
CHF 5'429.20 à CHF 7'340.85

Comparatif rémunération (100%)

ASE petite enfance Vge :
CHF 5'130.53 à CHF 7'488.74

Taux d'activité et attractivité

- Un taux faible lié au contexte mais qui augmente progressivement
 - Animateur.trices : en 2022 augmentation de 11% du taux d'activité, TTHPE rémunéré pour la préparation des activités dans les normes CDIP/CDAS
 - Référent.es socio-éducatif.ves : augmentation de 16% du taux d'activité dès août 2025, dans le cadre de la réforme
- Attractivité : plus de 3'000 dossiers de candidatures reçus durant l'année scolaire 2023-2024 et cela ne cesse d'augmenter
- Les critères d'embauche garantissent aussi la qualité de la prestation
- Fidélisation: la durée moyenne de l'engagement au parascolaire n'a pas changé ces 7 dernières années, elle est de 8 ans

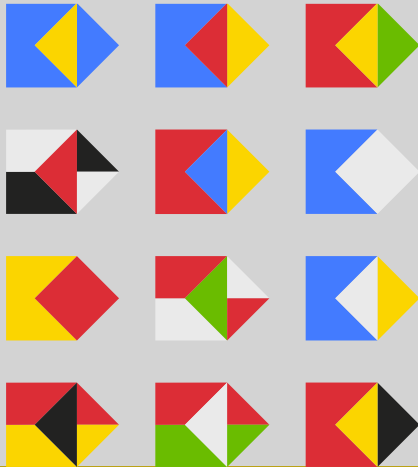


Formation du personnel d'encadrement

- Formation initiale de 120 heures (avec tronc commun FASE) dispensée par le centre de formation continue de la HETS (VisionS)
- Des formations spécifiques:
 - Santé et sécurité
 - Gestes et attitudes de 1^{er} secours pédiatrique
 - EBEP (outils de prise en charge collective, troubles du comportement, violence, etc.)
 - Harcèlement (identique à celle du DIP)
- 10 heures de formation continue rémunérée par année
- Une composition pluridisciplinaire des équipes
- Des compétences pointues (psychologie et éducation spécialisée) dédiées aux évaluations des situations d'enfant
- Renforcement des compétences pédagogiques (réforme)



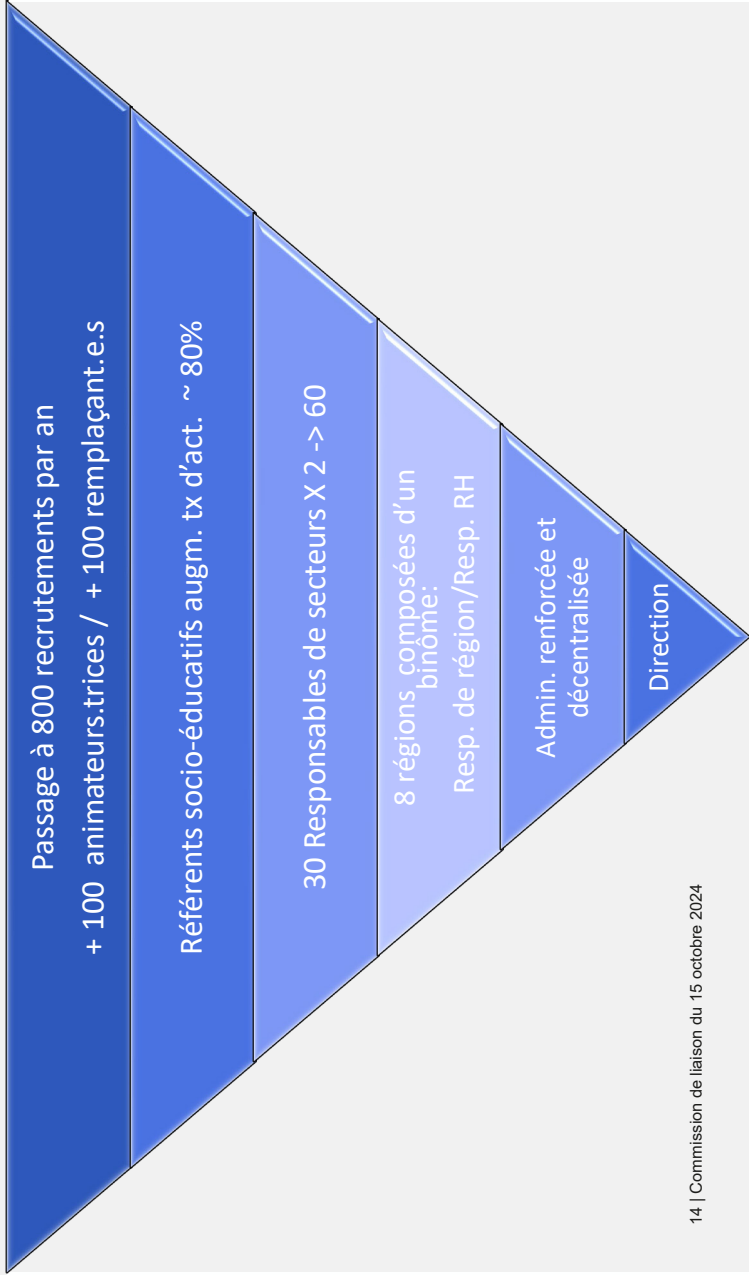
Une réforme organisationnelle et une refonte tarifaire dès août 2025



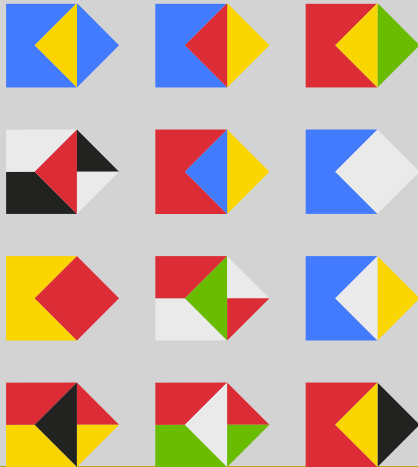
Principes généraux de la réforme

- Renforcer chaque échelon de la structure existante
 - régions > secteurs > équipes + administration
- Renforcer le personnel de terrain et administratif (recrutement, remplacement des absences)
- Renforcer les compétences socio-éducatives et la qualité de la prestation
- Renforcer la formation et le perfectionnement professionnel
- Améliorer le climat et les conditions de travail, limiter les RPS
- Une fois la structure renforcée, décentraliser certains processus pour gagner en efficience et en réactivité

Réforme de la structure: les grands principes



Refonte tarifaire dès août 2025



Objectifs de la nouvelle tarification

- Supprimer les iniquités de traitements de la tarification actuelle (effets de seuil)
- Améliorer la lisibilité des tarifs
- Réactualiser les coûts de la prestation (stables depuis 10 ans)
- Sensibiliser les familles au coût complet du parascolaire
- Augmenter la participation des parents au financement de la prestation
- Financer en partie l'amélioration de la sécurité et de la qualité de la prise en charge ainsi que les conditions de travail du personnel de terrain au GIAP.

Nouvelle tarification : grandes lignes

- Suppression des effets de seuil en lien avec la réduction en fonction du revenu
- Augmentation de la participation de base demandée aux familles de 37% à 50% du coût de la prestation au maximum
- Introduction d'un tarif minimum de 1.25% du coût de la prestation
- Simplification du calcul des rabais en fonction du nombre d'enfants
- La majeure partie du coût de la prestation reste à la charge des communes