

**Réponse du Conseil administratif du 13 février 2025 à la question écrite du 7 février 2024 de M<sup>mes</sup> Laurence Corpataux et Leyma Milena Wisard Prado: «GIAP: comment diminuer la tension au parascolaire et y améliorer l'encadrement des enfants?»**

*TEXTE DE LA QUESTION*

Le Groupement intercommunal pour l'animation parascolaire (GIAP) est une entité autonome financée entièrement par l'Association des communes genevoises (AGC). Le comité du GIAP est composé de neuf personnes, dont trois représentant-e-s de la Ville, et la personne en charge du département de la cohésion de la sociale et de la solidarité (DCSS) y assume la présidence.

L'article 204 de la Constitution de la République et canton de Genève désigne l'Etat comme étant responsable de l'accueil parascolaire et établit l'obligation de prise en charge de tous les enfants suivant l'instruction publique.

La loi sur l'instruction publique établit que l'accueil à la journée continue des élèves du degré primaire de l'enseignement public est de la compétence exclusive des communes, conformément à la loi sur la répartition des tâches entre les communes et le Canton (1<sup>er</sup> train) du 18 mars 2016, et à la loi sur l'accueil à journée continue du 22 mars 2019.

Depuis, le nombre d'enfants inscrits au parascolaire ne cesse de croître, en particulier en ville de Genève, avec une augmentation moyenne constante d'environ 7% et des conséquences sur l'organisation, la qualité de la prise en charge et une hausse d'année en année des coûts pour la Ville de Genève.

Des associations de parents sont préoccupées de la situation actuelle qui s'apparente pour elles davantage à de la surveillance qu'à un espace éducatif et structuré<sup>1</sup>.

Les employé-e-s sont descendu-e-s dernièrement dans la rue pour dénoncer des conditions de travail insatisfaisantes dont:

- un manque d'effectifs et de formation;
- des conditions salariales non attractives: taux d'activité de 23% ou de 48%, avec un horaire coupé.

La situation est préoccupante.

---

<sup>1</sup> Tribune de Genève des 2-3 décembre 2023

Nous questions sont les suivantes:

- quel est le taux de turnover annuel du personnel du GIAP qui travaille en ville de Genève?
- Quel est le taux d’absentéisme, y compris des cadres intermédiaires?
- Quels sont les moyens mis en œuvre par la direction du GIAP pour stabiliser le personnel et assurer une prestation de qualité?
- Quels sont les moyens mis à disposition des cadres pour accompagner leurs équipes?
- Pourquoi y a-t-il un si grand écart de formation et de salaire entre les équipes du GIAP et celles des crèches ou de la Fondation pour l’animation socioculturelle (FASe) qui semblent avoir des missions similaires, alors que dans ce cas de figure le parascolaire est la seule structure ayant une obligation légale de prise en charge?
- Quelle est la position du Conseil administratif et du comité du GIAP sur les moyens mis à disposition des équipes du parascolaire pour accompagner les enfants et fournir une prestation de qualité?

### *RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF*

Le Conseil administratif rappelle tout d’abord que même s’il est membre du comité du Groupement intercommunal pour l’animation parascolaire (GIAP) et que la présidence est assurée par la magistrate qui préside le département de la cohésion sociale et de la solidarité (DCSS), il n’est pas seul pour prendre des décisions. La gouvernance est partagée avec l’ensemble des communes membres du GIAP. Dès lors, il ne peut pas prendre des décisions sans acceptation de la majorité des voix exprimées par les communes membres.

Concernant les questions précises inscrites dans la question écrite, vous trouverez les éléments importants ci-dessous.

*Quel est le taux de turnover annuel du personnel du GIAP qui travaille en ville de Genève?*

Sur l’ensemble du canton, le personnel parascolaire travaille, pour un tiers, avec un taux d’occupation de 26% et, pour deux tiers, avec un taux d’occupation de 54%.

La durée moyenne des contrats du personnel permanent du GIAP (hors remplacements) est de 7,5 ans. 12% des départs sont dus aux départs à la retraite, taux qui est en augmentation actuellement. En revanche, le turnover est impor-

tant parmi les remplaçant-e-s qui ne souhaitent pas faire carrière au GIAP et qui s'engagent explicitement pour une période déterminée (les étudiant-e-s, par exemple).

L'absentéisme au GIAP est identique à celui qui prévaut dans les métiers d'encadrement préscolaire et parascolaire en Suisse romande. Il varie en fonction des maladies saisonnières, mais se situe en moyenne aux alentours des 10% (9,31% en 2020-2021, 10,58% en 2021-2022, 9,71% en 2022-2023). A noter que les animatrices et animateurs avec une responsabilité d'encadrement sur le terrain (RSE) ont un taux d'absentéisme bien inférieur à ces 10%.

*Quels sont les moyens mis à disposition des cadres pour accompagner leurs équipes?*

Afin de faire face à l'augmentation constante des effectifs, des moyens supplémentaires sont chaque année mis à disposition. En termes financiers, entre 2023 et 2024, cela représente une hausse de l'ensemble des cotisations des communes affiliées au GIAP de 6 021 000 francs. Et pour la Ville de Genève une hausse de 2 057 663 francs.

Au niveau des équipes de terrain, l'augmentation des dotations communales a permis:

- d'augmenter les temps de travail (entrée en vigueur fin 2022 pour 5 millions de francs supplémentaires);
- de renforcer les formations continues rémunérées;
- de renforcer le recrutement (nombre de postes supplémentaires et modalités de recrutements): en 2023, 680 postes ont ainsi pu être pourvus;
- de renforcer les équipes par l'augmentation en leur sein de référent-e-s socio-éducatifs (RSE) titulaire d'un CFC d'assistant socioéducatif (ASE);
- de renforcer le concept santé et sécurité au travail (SST) validé par un organisme externe, F4S, et mise en place d'objectifs annuels en matière de santé et de sécurité au travail;
- d'améliorer les outils de travail (Giapomobils);
- de créer un poste supplémentaire dédié au pilotage de la qualité de la prestation;
- d'actualiser le Cadre de référence préavisé par l'autorité de surveillance cantonale (Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP)).

Au niveau des responsables de secteur (encadrement des équipes), l'augmentation des dotations communales a permis:

- de créer des postes de responsables (qualification de niveau Haute école spécialisée (HES) et expérience en management) afin de diminuer le nombre d'équipes à la charge de chaque responsable de secteur. Il est à noter que le nombre des responsables de secteur sur l'ensemble du canton s'élève à 30 tandis que les directrices et directeurs d'établissements scolaires sont au nombre de 59;
- de fournir un outil de pilotage ressource humaines (RH) (peoplesoft) aux cadres de terrain;
- d'allouer des ressources RH au suivi de carrière et aux dynamiques des équipes afin de soutenir les cadres dans leurs démarches;
- de créer un groupe de prévention pour améliorer les dynamiques d'équipe;
- d'organiser des supervisions et des interventions régulières.

*Pourquoi y a-t-il un si grand écart de formation et de salaire entre les équipes du GIAP et celles des crèches ou de la Fondation pour l'animation socioculturelle (FASe) qui semblent avoir des missions similaires, alors que dans ce cas de figure le parascolaire est la seule structure ayant une obligation légale de prise en charge?*

Les équipes du GIAP se composent de la manière suivante (pour quatre à six écoles, soit 750 à 1100 enfants):

- un-e responsable de secteur qui encadre au maximum six équipes ou 30 équivalents temps plein (ETP) sur le terrain;
- 10 référent-e-s socioéducatifs (RSE). Soit environ deux RSE par école et un RSE pour 100 enfants environ.
- 50 à 80 animatrices et animateurs. Soit une animatrice ou un animateur pour 14 enfants environ, avec des variations selon les groupes d'âge (par exemple une animatrice pour 12 enfants de 4-5 ans, ou une animatrice ou un animateur pour 17 enfants de 11-12 ans).

Le tableau suivant présente les classes de salaires du personnel d'encadrement et de terrain GIAP, de la FASe et du Service de la petite enfance (SDPE) de la Ville de Genève.

Institutions	Fonctions d'encadrement sur le terrain	Classe salariale (échelle des traitements de l'Etat et de la Ville de Genève)	Taux d'encadrement	Formation
GIAP	Responsable de secteur (premier échelon hiérarchique)	Classe 17	Un responsable de secteur pour 4 à 6 écoles, soit 750 à 1100 enfants	HES (3 ans)
	Référent socioéducatif ou référente socioéducative (pas de fonction hiérarchique)	Classe 10	Un référent socioéducatif ou une référente socioéducative en moyenne pour environ 100 enfants	CFC ASE (3 ans)
	Animateur/animateur	Classe 8	Un animateur ou une animatrice pour en moyenne 14 enfants (la taille des groupes dépend du moment de l'accueil et de l'âge des enfants)	CEFOC après un an d'emploi (80 heures)
FASe	Animateur/animateur	Classe 15	Un animateur ou une animatrice et un moniteur pour 8 enfants de 4 à 12 ans puis un moniteur ou une monitrice par tranche de 8 enfants supplémentaires. Un-e deuxième moniteur ou monitrice dès 32 enfants.	HETS (3 ans)
	Moniteur/monitrice	Classe 6		CEFOC (80 heures)
SDPE (crèches)	Educateur/éducatrice enfance (60% du personnel éducatif)	Classe I (VGE)	Deux adultes pour 10 enfants (3 à 4 ans). L'effectif du personnel présent dans la structure auprès des enfants à tout moment de la journée ne doit pas être inférieur à 2 adultes (EDU ou ASE).	Diplôme ES (3 ans)
	Titulaire ASE	Classe E (VGE)		CFC ASE (3 ans)

Il est difficile d'effectuer des comparaisons salariales car on ne compare pas exactement les mêmes fonctions. On peut relever qu'une animatrice du GIAP est en classe 8 de l'échelle des traitements du Canton contre une classe 6 pour une monitrice de la FASe. A noter que les taux d'activité du personnel du GIAP sont structurellement faibles en raison de l'organisation de la prestation. Ces taux d'activité (26% ou 54%) sont à l'origine de bas salaires.

S'agissant des normes d'encadrement des enfants, il est à relever que la dotation en crèche est constituée à 60% de personnel éducatif formé à un niveau ES. Les 40% restants sont essentiellement composés de personnel éducatif formé au niveau ASE. Ces normes d'encadrement et degrés de formation sont édictés par le Canton.

Dans les maisons de quartier, un animateur de niveau HETS accompagne chaque groupe d'enfants. Des moniteurs et monitrices au bénéfice d'une formation de 80 h du Centre de formation continue de la HETS (CEFOC) complètent

les équipes. Ces normes d'encadrement et degrés de formations sont édictés par la FASe

Au GIAP, il y a un référent socioéducatif ou une référente socioéducative de formation CFC pour environ 100 enfants, mais il n'y en a pas lorsqu'il y a moins de quatre groupes dans un lieu. La grande majorité de l'équipe de terrain est ainsi composée d'animateurs et animatrices au bénéfice d'une formation de 80 h du CEFOC. Ces normes d'encadrement et degrés de formation sont édictés par le GIAP.

*Quelle est la position du Conseil administratif et du comité du GIAP sur les moyens mis à disposition des équipes du parascolaire pour accompagner les enfants et fournir une prestation de qualité?*

Le Conseil administratif partage les constats de la direction du GIAP: l'augmentation constante des effectifs (environ 8% par an) met la prestation parascolaire sous haute tension. Et ce d'autant que l'augmentation va continuer jusqu'en 2027-2028.

Ces augmentations nécessitent et vont nécessiter des engagements financiers importants de la part des communes en général et de la Ville de Genève en particulier puisque c'est sur son territoire que se trouve plus du 30% des effectifs globaux du GIAP.

Mais les défis ne sont pas uniquement d'ordre financier. Ils concernent également le bassin de recrutement. En effet, pour maintenir le taux d'encadrement actuel, il faudra recruter 800 personnes d'ici 2026. En outre, il s'agira de renforcer le niveau de formation du personnel. C'est pourquoi le Conseil administratif, en lien avec l'Association des communes genevoises (ACG) et le comité et la direction du GIAP, réfléchit activement aux mesures à prendre pour maintenir la qualité de la prestation en termes de développement de l'organisation: évolution de l'organigramme général, recrutement et renforcement de l'encadrement et de la formation.

Au nom du Conseil administratif

Le secrétaire général:  
*Gionata Piero Buzzini*

La maire:  
*Christina Kitsos*