



Ville de Genève

Le Maire

Madame Nicole BOBILLIER
Présidente de la Commission
sociale et de la jeunesse
Avenue Dumas 23
1206 GENEVE

Concerne : PR-84 / *Réorganisation du SSVG* - votre lettre du 27 février 2002

Madame,

Par ces lignes, j'accuse réception de votre courrier cité en titre, qui a retenu toute mon attention, et vous en remercie très sincèrement.

Aussi, afin que la Commission sociale et de la jeunesse soit en possession de tous les éléments nécessaires à l'établissement de son préavis, je souhaite répondre, de la manière la plus complète possible, à la liste des questions que vous avez eu l'obligeance de me faire parvenir.

Révisions législatives

Il convient de relever que, près de deux ans après le dépôt de la demande de crédit PR-84, le contexte a fortement évolué.

En septembre dernier, le Grand Conseil a accepté, à l'unanimité, trois lois concernant l'aide à domicile, et notamment la loi sur les centres d'action sociale et de santé (PL 8308-A). Cette dernière accorde enfin une place à part entière aux communes dans le dispositif des CASS en leur consacrant une unité spécifique (unité d'action communautaire de proximité).

Par ailleurs, son article 3, consacré aux principes et prestations, définit le nombre d'unités et répartit clairement les tâches dévolues aux institutions cantonales et communales :

Art. 3 *Principes et prestations*

¹ *Chaque secteur du territoire, défini par le Conseil d'Etat, est desservi par un centre d'action sociale et de santé, placé sous la responsabilité d'un administrateur.*

² *Chaque centre d'action sociale et de santé est composé d'un service d'accueil et d'unités offrant les prestations suivantes :*

- a) l'aide et les soins à domicile ;*
- b) l'action sociale individuelle ;*
- c) l'action sociale communautaire de proximité.*

./.

³ *Les prestations d'aide et de soins à domicile sont assurées par le personnel de la Fondation des services d'aide et de soins à domicile.*

⁴ *L'action sociale individuelle est, en priorité, assurée par le personnel de l'Hospice général.*

⁵ *L'action communautaire de proximité est, en priorité, assurée par le personnel des communes.*

⁶ *Les administrateurs des centres et le personnel des services d'accueil font partie du personnel de l'Etat de Genève. Ils sont placés sous l'autorité du comité de direction qui les choisit et qui est responsable de leurs activités.*

Cette clarification des rôles ainsi que les modifications apportées aux missions de l'Hospice général, permettent à la Ville de Genève d'affirmer l'importance d'un service social de proximité et de développer une action sociale de type communautaire, reposant sur les réseaux socio-sanitaires en place et travaillant en complémentarité avec l'action sociale cantonale.

D'autre part, les modifications législatives ont également touché la loi sur l'assistance publique (PL 8309-A) en élargissant les tâches de l'Hospice général qui devra désormais répondre à toute demande d'aide sociale qui se présentera au CASS et non plus, comme jusqu'ici, exclusivement à celle des personnes qui émargent à l'assistance publique.

L'Hospice général examine actuellement les moyens nécessaires à mettre en œuvre pour assumer la charge de travail supplémentaire décrite ci-dessus.

Réorganisation du service social de la Ville de Genève (SSVG)

Pour développer sa nouvelle action, le SSVG a entamé sa réorganisation qui va consister, dans une première phase, à mettre sur pied des équipes pluridisciplinaires, travaillant sur un mode communautaire privilégiant l'information et la prévention.

Deux secteurs de la Ville, à savoir Saint-Jean/Charmilles et les Eaux-Vives, ont été retenus pour être le cadre de ces expériences pilotes qui débiteront en septembre 2002. Après évaluation de ces expériences, il est prévu d'étendre progressivement la démarche à l'ensemble des huit secteurs de la Ville de Genève.

Le déroulement de cette opération est fortement lié à la mise en place globale de la nouvelle législation sur les CASS. En effet, l'élargissement de notre action communautaire devra tenir compte de la capacité de l'Hospice général à reprendre progressivement les dossiers individuels actuellement traités par les collaborateurs/trices de la Ville.

Recrutement des nouveaux/elles collaborateurs/trices

Le budget de la Ville pour 2002 prévoit la création de cinq postes consacrés à la réorganisation du SSVG, ce qui va nous permettre de mettre en place les deux équipes pilotes susmentionnées, constituées de personnes nouvelles, déjà formées et compétentes dans le travail communautaire. Leur recrutement se fera dans le courant du 1^{er} semestre 2002.

Recrutement de collaborateurs/trices actuel-le-s

Les collaborateurs/trices actuel-le-s du SSVG intéressé-e-s par la démarche auront également la possibilité de postuler pour les équipes pilotes. Leur recrutement sera, en principe, réalisé avant l'été.

Ces engagements reposent sur un cahier des charges qui a été élaboré en étroite concertation avec les collaborateurs/trices du SSVG (cf. copie en annexe).

Il décrit la fonction de "*Conseiller/ère en action communautaire*", qui regroupe, sous une même fonction, chacun-e des membres de l'équipe pluridisciplinaire, avec une mission et des tâches communes, quel que soit son métier propre (assistant-e social-e, professionnel-le de la santé, animateur/trice, éducateur/trice, sociologue, etc).

FORMATION

Le cahier des charges des «conseiller/ères en action communautaire» fait appel à diverses compétences que nos collaborateurs/trices actuel-le-s ne possèdent qu'en partie, raison pour laquelle la formation joue un rôle primordial dans le projet de réorganisation du SSVG.

Etat de la réflexion

Depuis novembre 2001, une réflexion a été lancée au niveau de la direction du service, en lien étroit avec des formateurs, notamment de l'Institut d'études sociales (IES) et de l'Institut universitaire d'études du développement (IUED), regroupés dans une structure dénommée DEMOS.

Un répertoire de l'existant en matière de formation dans le domaine qui nous intéresse a pu être établi, et les grands axes sur lesquels reposera la future formation ont été définis :

- connaissance des modèles collectifs et de l'approche communautaire ;
- travail en lien avec les réseaux sociaux ;
- connaissance du travail par projet.

En étroite collaboration avec la commission du personnel, un groupe de travail «formation» a été constitué, composé de trois délégué-e-s du personnel et de deux représentant-e-s de la direction. Son objectif consiste à finaliser, en concertation avec les collaborateurs/trices, un concept de formation, en utilisant les résultats d'un questionnaire qui sera proposé à l'ensemble du personnel concerné, de manière à recenser ses attentes et ses besoins en matière de formation.

Collaborateurs/trices concerné-e-s par la réorganisation

Les collaborateurs/trices concerné-e-s par la réorganisation et pour qui une formation devrait être envisagée sont les suivant-e-s :

- les assistant-e-s sociaux-ales (26 personnes)
 - les infirmières (8 personnes)
 - les animateurs/trices (11 personnes)
- et, éventuellement,
- les secrétaires sociales (6 personnes)

soit environ 51 personnes au total.

Les nouvelles personnes, prochainement engagées en externe dans le cadre des deux expériences pilotes, ne sont pas incluses. Comme indiqué précédemment, elles posséderont la formation et l'expérience requises.

Budget

Dans la mesure où le personnel du SSVG est étroitement associé à la discussion sur la formation et que cette dernière n'a pas encore abouti, il est encore difficile, à ce stade, de donner une ventilation détaillée des 300'000.- francs concernés.

En revanche, étant donné que le personnel a montré un intérêt pour une formation certifiante qui aboutit à l'obtention d'un diplôme, celle-ci doit impérativement avoir une durée de 300 heures au minimum.

Vu ce quota d'heures ainsi que le nombre de personnes concernées, et compte tenu également des prix pratiqués par les instituts de formation, le montant de 300.000.- francs articulé dans la demande de crédit du 6 juin 2000 est confirmé.

Planning de la future formation

Une première session de formation devrait donc être mise en place à partir de l'automne 2002, afin de pouvoir associer les collaborateurs/trices actuel-le-s du SSVG retenu-e-s pour les deux projets pilotes.

Pour les autres collaborateurs/trices, il est encore trop tôt pour établir le calendrier de formation. Il dépendra non seulement du planning de l'élargissement plus ou moins progressif de notre action communautaire, mais également du transfert des dossiers individuels à l'Hospice général. On peut toutefois imaginer commencer des formations à partir de la fin de l'année 2002.

Il est évident que le respect de ce calendrier dépend également de la décision que prendra le Conseil municipal sur ce crédit.

Concertation avec le personnel du SSVG

Convaincu de l'importance d'associer étroitement le personnel, j'ai pris l'option de mener la démarche de réorganisation du SSVG en concertation avec les collaborateurs/trices du service. La commission interne du personnel est également associée à chacune des étapes du projet et peut donner son avis sur les principales options.

C'est dans cette optique d'ouverture et de transparence que j'ai souhaité traiter le volet formation, en prenant le temps d'y travailler avec le personnel directement concerné, ce qui explique aussi pourquoi le concept et le programme ne sont pas encore totalement finalisés.

En espérant avoir répondu le plus exhaustivement possible à vos questions et en vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, je vous prie de croire, Madame, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.



Manuel TORNARE

Annexe mentionnée

Copie : Monsieur Philippe AEGERTER, Directeur du département des affaires sociales, des écoles et de l'environnement
Madame Véronique PÜRRO, Cheffe de service

CONSEILLER/ERE EN ACTION COMMUNAUTAIRE

Définition de la mission

MISSIONS GENERALES

- Renforcer les liens sociaux entre les habitant-e-s des quartiers de la Ville
- Répondre aux besoins socio-sanitaires de toutes les catégories de la population (jeunes, adultes, personnes âgées) par une action de type communautaire, mettant l'accent sur les domaines de la prévention et de l'information.
- Mettre en place et promouvoir une collaboration étroite et permanente avec l'ensemble des partenaires publics, privés et associatifs participant à la vie du quartier

ACTIVITES – RESPONSABILITES

Projets d'actions communautaires

- Disposer d'une bonne connaissance de la composition (ou, des particularités) socio-démographique du quartier
- Observer de manière permanente la population sur le terrain
- Dépister les divers besoins socio-sanitaires du quartier
- Identifier les problématiques prioritaires nécessitant une intervention
- Concevoir, mettre en place, suivre et évaluer des projets d'action communautaire
- Appuyer des associations ou citoyens dans la réalisation de projets d'action communautaire

Travail en réseau

- Répertorier et maintenir à jour les ressources du quartier en terme de partenaires et d'équipements
- Mobiliser les partenaires du quartier en établissant des contacts réguliers et directs permettant de créer et maintenir un réseau de collaboration
- Réunir les partenaires concernés autour des problématiques identifiées

Travail de médiation-négociation

- Négocier la réalisation de projets communautaires avec les partenaires réseau du quartier
- Favoriser la compréhension des différents projets par les autorités politiques

Information

- Participer à la mise en place et à la diffusion d'une information socio-sanitaire dans un but de prévention
- Informer et orienter la population du quartier en vue de faciliter l'accès aux services du CASS ou aux autres ressources disponibles au niveau du quartier ou de la ville

PROFIL

Connaissances requises :

- Diplôme d'une école sociale reconnue ou diplôme en soins infirmiers avec spécialisation en santé publique. Une expérience professionnelle avérée dans l'une ou l'autre de ces spécialités peut être jugée équivalente.
- Connaissance et/ou expérience des différentes formes de travail social communautaire
- Compétence et expérience dans un travail par projet/programme
- Connaissance des réseaux socio-sanitaires genevois et de la région ainsi que des milieux associatifs de la ville

Aptitudes requises :

- Intérêt élevé pour un travail novateur, très varié et évolutif
- Aptitude à s'intégrer et à travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire
- Grande autonomie dans le travail
- Sens de l'observation et de l'analyse
- Capacités relationnelles et communicationnelles élevées, notamment face à différentes catégories socioprofessionnelles et diverses cultures
- Aptitude à mobiliser des groupes ou des partenaires autour d'une problématique ou d'un projet
- Capacité d'animation et de motivation de groupes et sens de l'animation de réseau

Conditions de travail :

- Accepter un horaire irrégulier incluant des prestations du soir et du week-end
- Taux d'activité : entre 60 et 100%