

EXTENSION DU SERVICE PUBLIC AU SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE : RAPPORT DE SYNTHÈSE

I HISTORIQUE DU PROJET :

Le 9 octobre 2007, le Conseil municipal votait la résolution du Conseil administratif PR-476 en vue de l'extension du service public au secteur de la petite enfance par 55 voix pour, 17 contre et quelques abstentions.

A la suite de la validation du principe d'une extension du service public au domaine de la petite enfance par le Conseil municipal, le Conseil administratif a nommé un comité de pilotage formé de Messieurs Sami KANAAN, directeur du département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports, et Philippe AEGERTER, alors directeur du département des finances et du logement, ainsi que Mesdames Nicole REGAMEY, directrice des ressources humaines de la Ville, et Marie-Françoise de TASSIGNY alors déléguée à la petite enfance. Afin d'assurer un appui au comité de pilotage, pour l'organisation opérationnelle de ce projet, la Délégation à la petite enfance a mis à disposition Madame Isabelle KOVACS comme cheffe de projet.

Depuis les départs à la retraite respectifs de Monsieur AEGERTER et de Madame de TASSIGNY, ceux-ci ont été remplacés par Madame Sophie HEURTAULT MALHERBE, directrice financière, et Madame Francine KOCH, déléguée à la petite enfance.

Dans ce contexte, le Conseil administratif a défini les différents aspects à traiter sous forme de chantiers. En date du 10 septembre 2008, le Conseil administratif visait une mise en œuvre effective de l'extension au 1^{er} janvier 2011 avec intégration du personnel de la petite enfance dans celui de la Ville au 1^{er} juillet de la même année, sous réserve des conclusions des groupes de travail. Il chargeait le comité de pilotage d'entamer les négociations relatives au statut du personnel avec les partenaires sociaux.

Après un premier rapport intermédiaire, et suite au chiffrage du coût de l'intégration du personnel de la petite enfance au sein du personnel de la Ville, le Conseil administratif décidait au 1^{er} juillet 2009, de reconsidérer le calendrier initialement prévu pour la mise en œuvre complète de la municipalisation, compte tenu de la situation économique peu favorable.

Depuis, de nouveaux chiffrages ont été réalisés, la majorité des dossiers ont été traités, la situation a été présentée aux chefs des groupes représentés au Conseil municipal le 23 mars 2010 et le Conseil administratif a été ressaisi le 23 juin 2010, afin qu'il se positionne sur l'avenir du projet.

II CHANTIERS, DESCRIPTION ET ÉTAT DES LIEUX :

1. Statut du personnel :

Ce chantier étudie les questions relatives au passage du personnel de la petite enfance dans le personnel de la Ville de Genève sous l'angle du Statut du personnel de l'administration.

Un travail comparatif entre la Convention collective de travail du personnel de la petite enfance et le nouveau Statut du personnel de la Ville a été réalisé. La comparaison montre que les conditions entre les deux statuts sont relativement similaires. Les négociations avec les partenaires sociaux n'ont pas encore débuté ; il faut compter environ 6 mois de négociations à cette fin, si elles sont menées de manière intensive.

2. Prévoyance professionnelle :

Ce dossier a pour objet de traiter de l'affiliation du personnel de la petite enfance à un plan de prévoyance.

Il a fait l'objet d'un **mandat à un tiers** chargé de présenter un rapport présentant les étapes et les conditions cadres permettant l'affiliation des collaborateur-trice-s à un plan de prévoyance selon des critères objectifs, tout en garantissant l'égalité de traitement et en assurant les acquis. Une étude approfondie du sujet a permis d'établir les éléments suivants :

- La CAP (actuelle institution de prévoyance pour le personnel de la Ville de Genève) propose un **plan en primauté des prestations**. Un tel plan est **applicable uniquement si le salaire et le taux d'occupation ne varient pas de manière trop fréquente**. Au sein du personnel de la petite enfance (affilié à la FOP), **une partie ne remplit pas ce critère** – en l'occurrence principalement les aides, les assistantes de crèches familiales et le personnel avec un contrat de durée déterminée. Pour ces catégories de collaborateur-trice-s, l'affiliation devrait se faire dans un plan en primauté des cotisations tel que le propose actuellement la FOP ;
- Il est **impossible d'affilier le personnel de la petite enfance dans deux plans différents** étant donné que la **CAP, n'ayant pas de personnalité juridique**, fonctionne comme une institution commune regroupant les collaborateur-trice-s de la Ville de Genève, des Services industriels de Genève et d'une quarantaine de communes. Le plan d'assurance doit être le même pour tous. Dès lors, pour mettre sur pied un nouveau plan d'assurance en primauté des cotisations, **il faudrait une volonté commune de la part de tous les employeurs affiliés à la CAP** ;
- Les statuts **de la FOP ne permettent pas d'affilier des collaborateurs de la Ville** puisqu'ils prévoient une affiliation uniquement pour les collaborateurs des institutions subventionnées par la Ville. Si le personnel concerné devait rester affilié à la FOP, il faudrait alors modifier les statuts par décision de son Conseil de fondation et de l'autorité de surveillance.
- **Le processus d'attribution de la personnalité juridique de la CAP est en cours**. Une fois cette structure mise en place, la Ville pourrait décider, elle-même et uniquement pour ses collaborateur-trice-s, la création d'un ou de plusieurs plans d'assurance spécifiques. La mise en place de la personnalité juridique exige un processus de décision relativement complexe et long, qui se terminera au plus tôt dans deux ans, voire trois.
- Reste également ouverte la question du traitement des pensionnés du domaine de la petite enfance dont les rentes sont actuellement versées par la FOP.

Dès lors, il faut attendre que la CAP obtienne la personnalité juridique et faire une demande pour modifier les statuts de la FOP en cas de maintien du personnel de la petite enfance à la FOP après leur intégration à la VdG.

3. Gestion du personnel :

La gestion du personnel, dans le cadre de la municipalisation, dépendra du niveau de délégation des tâches par la Direction des ressources humaines à la Délégation à la petite enfance.

La DRH et la DPE ont comparé les fonctions petite enfance et Ville de Genève, la formation et les procédures administratives. Selon les conclusions, les aspects traités dans le cadre de ce chantier n'apparaissent pas problématiques pour la concrétisation du projet, mais relèvent qu'un travail substantiel est nécessaire pour assurer une organisation optimale à ce sujet.

4. Avenir des comités et organisation de la transition :

Avec l'extension du service public, le rôle d'employeur des comités, formés de bénévoles, va disparaître. Aussi, ce chantier a pour but de traiter des questions relatives à ce changement et de leur rôle futur, notamment comme interlocuteurs privilégiés des équipes professionnelles et de la Ville de Genève sur les questions liées au projet institutionnel de la structure d'accueil, à son fonctionnement courant et à son insertion dans le réseau de quartier.

Ces questions font l'objet d'un mandat mené par Madame Marie-Françoise de Tassigny. Les conclusions de ces recherches nous parviendront d'ici l'automne 2010.

5. Absorption administrative, comptable et informatique du nouveau secteur :

Le groupe de travail est chargé d'initier les contacts avec les services concernés, notamment la DSIC et la CGE, pour aborder l'intégration de la petite enfance dans le service public.

Dans la mesure où ce chantier traite des aspects opérationnels concernés par le changement d'employeur, il est dans l'attente d'une décision quant à la poursuite du projet pour être activé, ceci en accord avec le Conseil administratif.

6. Mesure et réactualisation permanente des impacts financiers selon les options prises :

Dans le cadre de ce chantier, des études chiffrées concernant les impacts financiers liés au projet ont été réalisées dont celle du coût de l'intégration du personnel de la petite enfance au sein du personnel de la Ville. Les simulations réalisées sont détaillées au chapitre III « Aspects financiers ».

7. Application de la Directive 6508 relative à l'appel des médecins du travail et spécialistes de la sécurité au travail :

Ce chantier a pour objectif de définir comment les mesures de sécurité et santé au travail, appliquées en Ville de Genève, pourront l'être au personnel de la petite enfance au moment de la municipalisation. Les conclusions des séances de travail ont montré que les pratiques étaient similaires dans la petite enfance. Ce dossier n'engendrera pas de difficultés particulières lors de la municipalisation.

III ASPECTS FINANCIERS :

Quatre scénarios principaux sont envisageables pour l'intégration du personnel de la petite enfance au sein du personnel de la Ville de Genève.

A. Transfert à salaires constants

Le personnel est intégré dans la grille salariale de la Ville de Genève au même niveau de salaire annuel que celui reçu de l'IPE au moment de la municipalisation.

Ce scénario permet de maintenir les salaires des collaborateurs tout en leur permettant d'intégrer une grille salariale dont la progression est plus favorable que ce qui est pratiqué par les IPE. Cela générera donc des surcoûts augmentant dans le temps.

B. Prise en compte de l'ancienneté pour le salaire

L'intégration du personnel pourrait également être envisagée comme un « réengagement » avec prise en compte de l'ancienneté du personnel pour déterminer le nouveau salaire selon la grille salariale de la Ville de Genève. Cas échéant, nous assisterions à une augmentation généralisée des salaires. Cette augmentation serait alors calculée individuellement en fonction de chaque situation.

Ainsi, aux surcoûts du scénario A, s'ajouteraient les surcoûts liés à l'augmentation généralisée des salaires et dont les effets dans le temps seraient cumulatifs.

C. Prise en compte de l'ancienneté pour la prévoyance professionnelle sans prise en compte de l'ancienneté pour le salaire

Au sortir de la FOP, chaque assuré-e sera doté-e de son capital de prévoyance. Ce capital de prévoyance permettra d'acquérir un certain nombre d'année d'ancienneté auprès de la CAP. Compte tenu de la progression salariale existante, l'ancienneté acquise à la CAP sera, en règle générale, inférieure à l'ancienneté effective. Cette différence s'explique par la différence de primauté entre la FOP et la CAP. La primauté de cotisation en vigueur à la FOP exclut en effet les cotisations de rattrapages (pour les employeurs comme pour les employés).

Un éventuel maintien des droits acquis en terme d'ancienneté nécessiterait un très important rattrapage qu'il conviendrait de chiffrer au cas par cas. Compte tenu des carrières particulières au sein de ce secteur d'activité, il sera nécessaire de calculer pour chaque dossier une ancienneté CAP théorique qui aurait été obtenue si les personnels avaient été assurés dès le départ auprès de la CAP.

Une première estimation grossière peut être réalisée à 10 millions de francs¹ mais il conviendrait le cas échéant d'affiner ce calcul. Il serait légitime qu'un tel rattrapage soit également financé par les assurés, à l'instar de ce qui est actuellement pratiqué pour les employés de la Ville de Genève dans pareille situation.

A relever que ce surcoût serait à verser à la CAP en une fois lors du transfert.

D. Prise en compte de l'ancienneté pour le salaire et la prévoyance professionnelle

Ces deux variantes, si elles étaient retenues, provoqueraient des effets cumulatifs en sus des effets de chaque mesure. En effet, la prise en compte de l'ancienneté dans la fixation du salaire initial augmenterait le salaire assuré d'entrée à la CAP, et réduirait mécaniquement le nombre d'années rachetées. Le coût exact devrait être simulé pour chaque employé-e. Il est difficile de procéder à une estimation précise. Toutefois, un tel cumul engendrera des surcoûts de plusieurs millions de francs.

Les coûts de rappel liés uniquement à l'augmentation de salaire lors du transfert ont été estimés à 5,7 millions de francs². A cela, il convient de rajouter les rachats pour les années d'ancienneté antérieures estimés ci-dessus à 10 millions de francs.

Impacts financiers des différents scénarios et autres éléments financiers liés à la prévoyance professionnelle

Selon la variante retenue, les surcoûts à budgéter l'année du transfert pourraient aller de 0 (scénario A : transfert à salaires constants) à 23 millions de francs (scénario D : prise en compte de l'ancienneté pour le salaire et la prévoyance professionnelle).

L'ensemble de ces chiffrages table sur une municipalisation de l'intégralité du personnel des institutions de la petite enfance subventionnées par la Ville de Genève, indépendamment des problématiques liées à la prévoyance professionnelle relevées dans le point de situation sur ce chantier (notamment la question du personnel non affiliable à la CAP).

¹ soit 15% des capitaux de prévoyance des employé-e-s du secteur

² Simulations DFL, parts versées par l'employeur en supposant qu'un rappel est également prélevé auprès des employé-e-s.

Tableau récapitulatif des surcoûts estimés pour l'année de la municipalisation

Surcoût N en MCHF	Salaires constants		Salaires réajustés de l'ancienneté	
	Sans rattrapage CAP	Scénario A	0	Scénario B
Avec rattrapage CAP	Scénario C	+ 10	Scénario D	+ 23

Source : simulations DFL

En outre, selon la solution retenue pour la prévoyance professionnelle du personnel municipalisé, une liquidation partielle de la FOP sera nécessaire. Celle-ci entraînera un surcoût supplémentaire si la FOP se trouve en situation de sous-couverture. Selon le rapport Hewitt, au 31 décembre 2008, le degré de couverture de la FOP était de 90 %, une liquidation partielle aurait alors entraîné un surcoût de l'ordre de 6 millions de francs. Par ailleurs, le transfert d'une partie des pensionnés de la FOP pourrait également entraîner un coût supplémentaire.

Enfin, il convient de relever que, quel que soit le scénario retenu, les surcoûts n'interviennent pas uniquement l'année de la municipalisation mais déploient leurs effets dans le temps. A terme, les surcoûts annuels seraient de l'ordre de 15 millions de francs pour les scénarios A et C et de l'ordre de 19 millions de francs pour les scénarios B et D.

Si l'on devait classer les scénarios en fonction de leurs surcoûts cumulés sur une période de 12 ans, le scénario A serait le moins coûteux, viendraient ensuite les scénarios C puis B, le scénario D étant le plus coûteux, L'écart cumulé, sur cette période de 12 ans, entre le scénario A et le scénario D serait de l'ordre de 82 millions de francs.

IV BILAN DU TRAVAIL INTERMÉDIAIRE :

Parmi les sept chantiers initiaux définis par le Conseil administratif, celui concernant l'absorption administrative, comptable et informatique du nouveau secteur n'a pas été activé – en accord avec ce dernier – durant la première phase du projet en 2009. En effet, lors de la phase exploratoire, il a été décidé de ne pas débiter les travaux tant que les aspects financiers n'avaient pas été précisément analysés.

Les aspects peu problématiques pour la mise en œuvre du projet sont ceux portant sur l'avenir des comités, la gestion du personnel, les mesures de santé et sécurité au travail et le statut du personnel.

En revanche, au vu de ce qui a été présenté ci-dessus, les obstacles se situent au niveau de la prévoyance professionnelle et du surcoût lié à l'absorption du personnel de la petite enfance.

V AVENIR DU PROJET :

En date du 23 juin 2010, le Conseil administratif a réaffirmé sa position en faveur du principe de l'extension du service public au secteur de la petite enfance et a chargé le département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports de préparer, d'entente avec le département des finances et du logement, un projet de résolution à présenter au Conseil municipal proposant une validation de principe du projet.

Quant à la poursuite des travaux, les dossiers suivants sont à traiter :

La prévoyance professionnelle

Sur la base de l'étude réalisée par la société Hewitt Associates SA, une analyse plus fine doit être faite afin d'établir la marche à suivre concrète pour l'affiliation du personnel de la petite enfance.

Les négociations relatives aux conditions statutaires du personnel de la petite enfance au moment de l'intégration dans celui de la Ville

Ces négociations pourront démarrer en parallèle des autres dossiers traités. Comme évoqué, il est indispensable d'entamer les négociations dès que possible, puisque le nouveau statut du personnel administratif a été adopté et entre en vigueur le 31 décembre 2010, afin d'assurer la bonne marche du projet.

Le chantier relatif à l'absorption administrative, comptable et informatique du nouveau secteur

Dans ce cadre, la Délégation à la petite enfance devra, en collaboration avec les différents services concernés (CGE, DRH, DSIC, etc.), analyser tous les aspects opérationnels concernés par le changement d'employeur en collaboration avec le groupe d'accompagnement.

municipalisation petite enfance

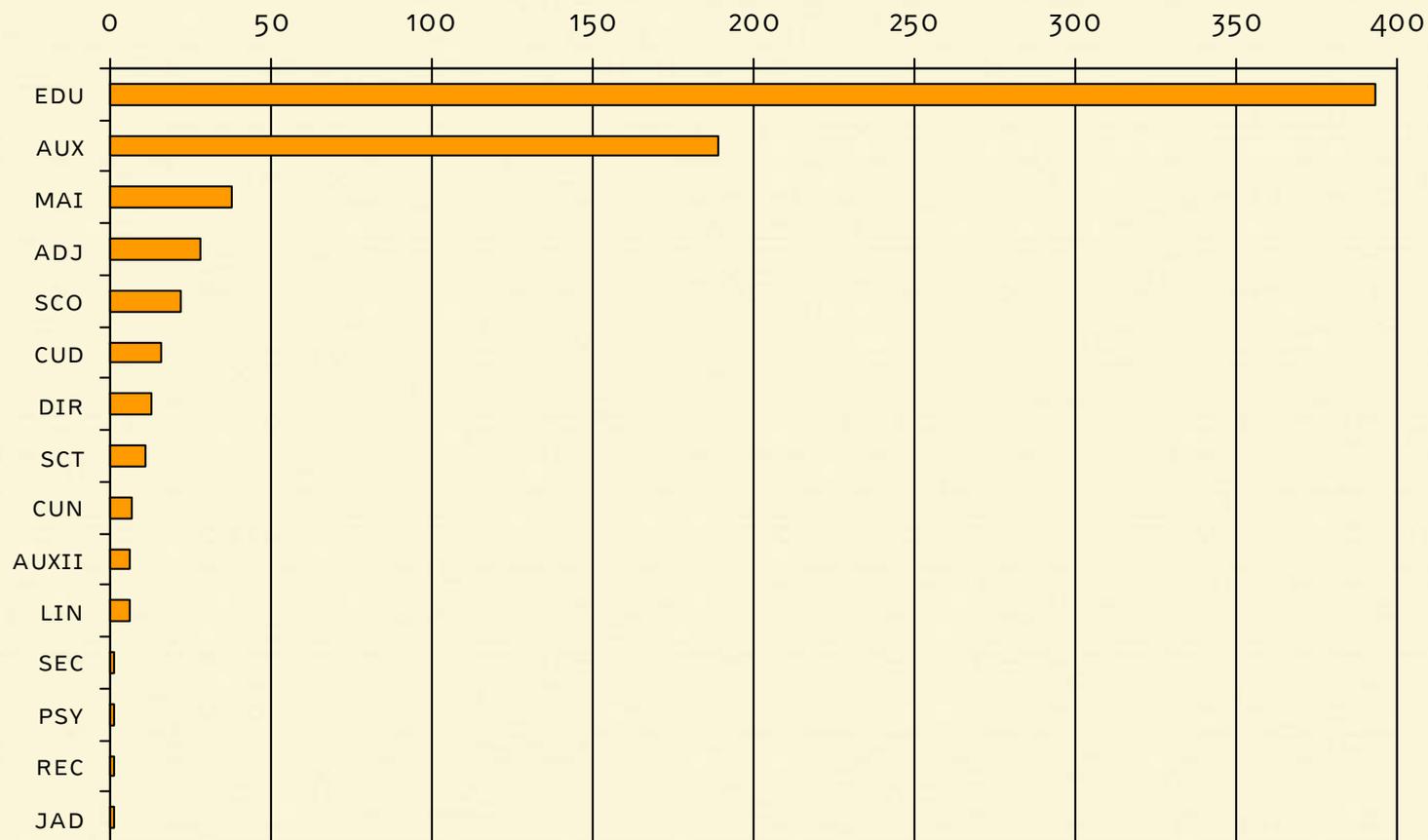


hypothèses

- étude réalisée sur la base des effectifs réels (base 2009)
- prix constants
- temporaires et assistant-e-s de crèches non prises en compte



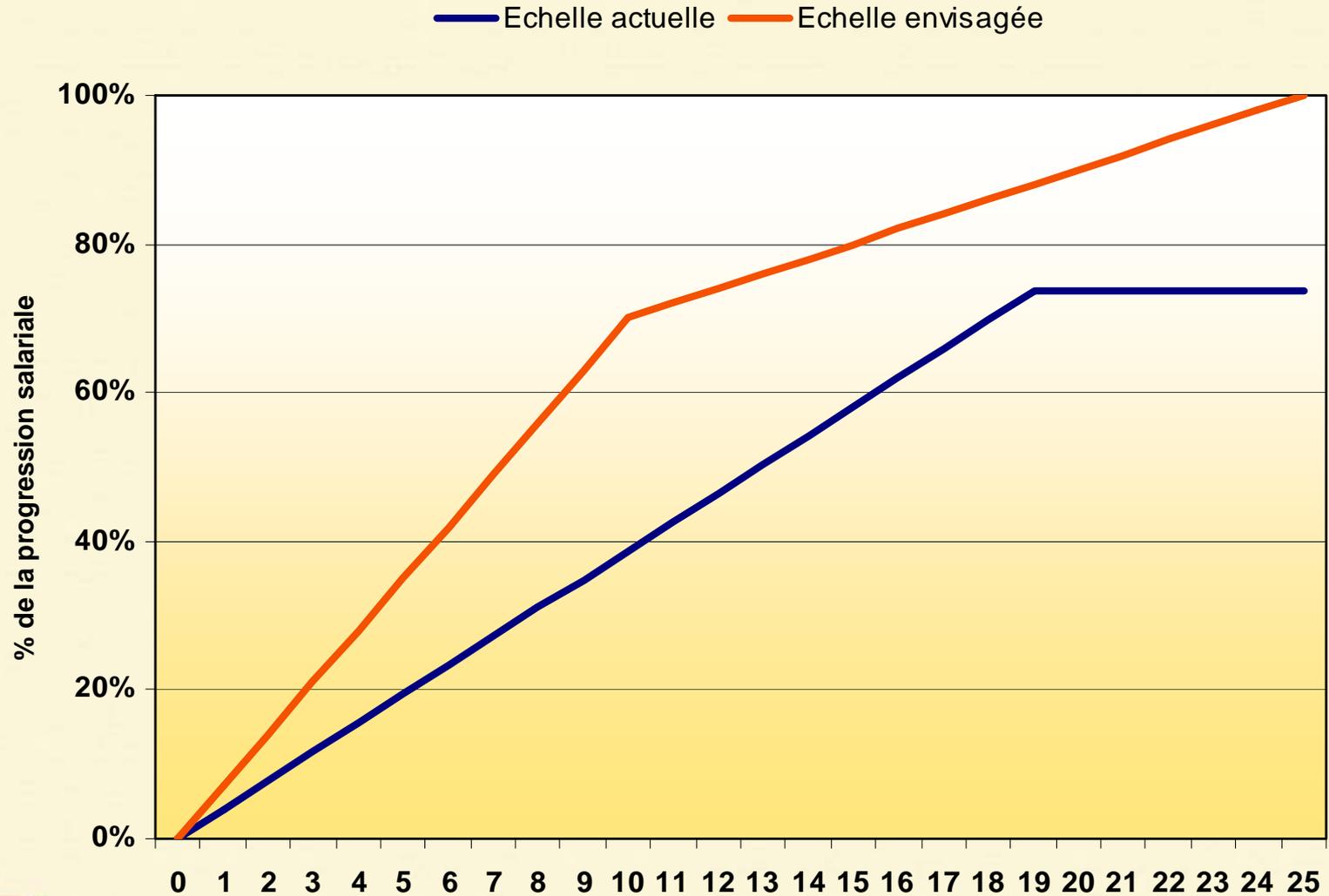
effectifs pris en compte



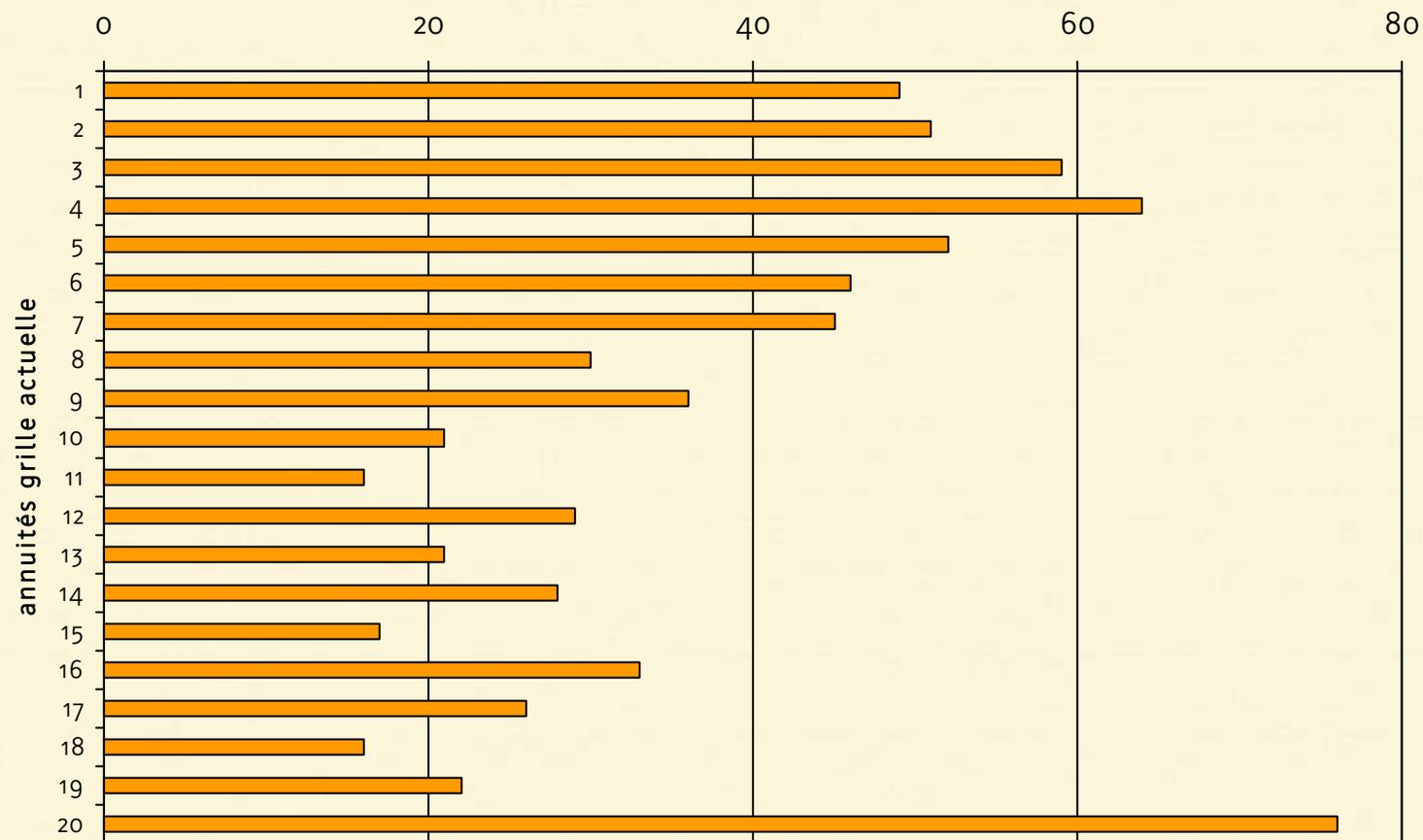
970 personnes représentant 736 équivalent temps plein



grilles salariales



effectifs pris en compte



charges sociales

charges sociales	cotisations employeur DPE	cotisations employeur VG
AVS-AI-APG	5.05%	5.05%
AC	1.00%	1.00%
frais administratifs	0.27%	0.15%
ALFA	1.40%	1.40%
LAMAT	0.02%	0.02%
LAA	1.33%	1.98%
total	9.07%	9.60%
LPP (sal. assuré)	16.00%	16.00%
fonds decès	4 fr	4 fr



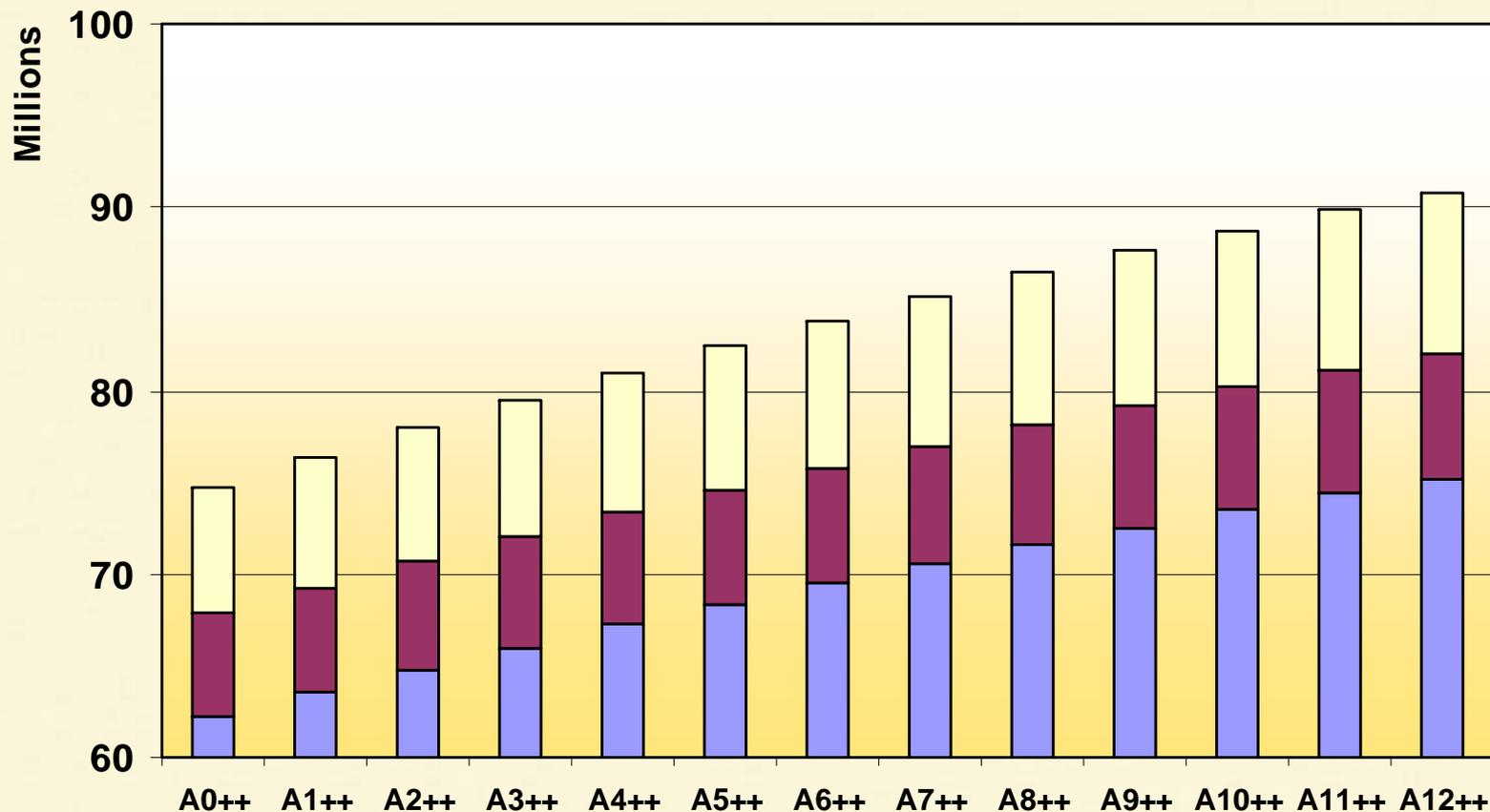
autres paramètres

- le taux de rotation du personnel induit un surcoût salarial (salaire d'entrée plus élevé, progression plus rapide).
- taux de rotation transmis par la DPE : 12,9%.



progression sur grille actuelle

Salaires Charges sociales prévoyance



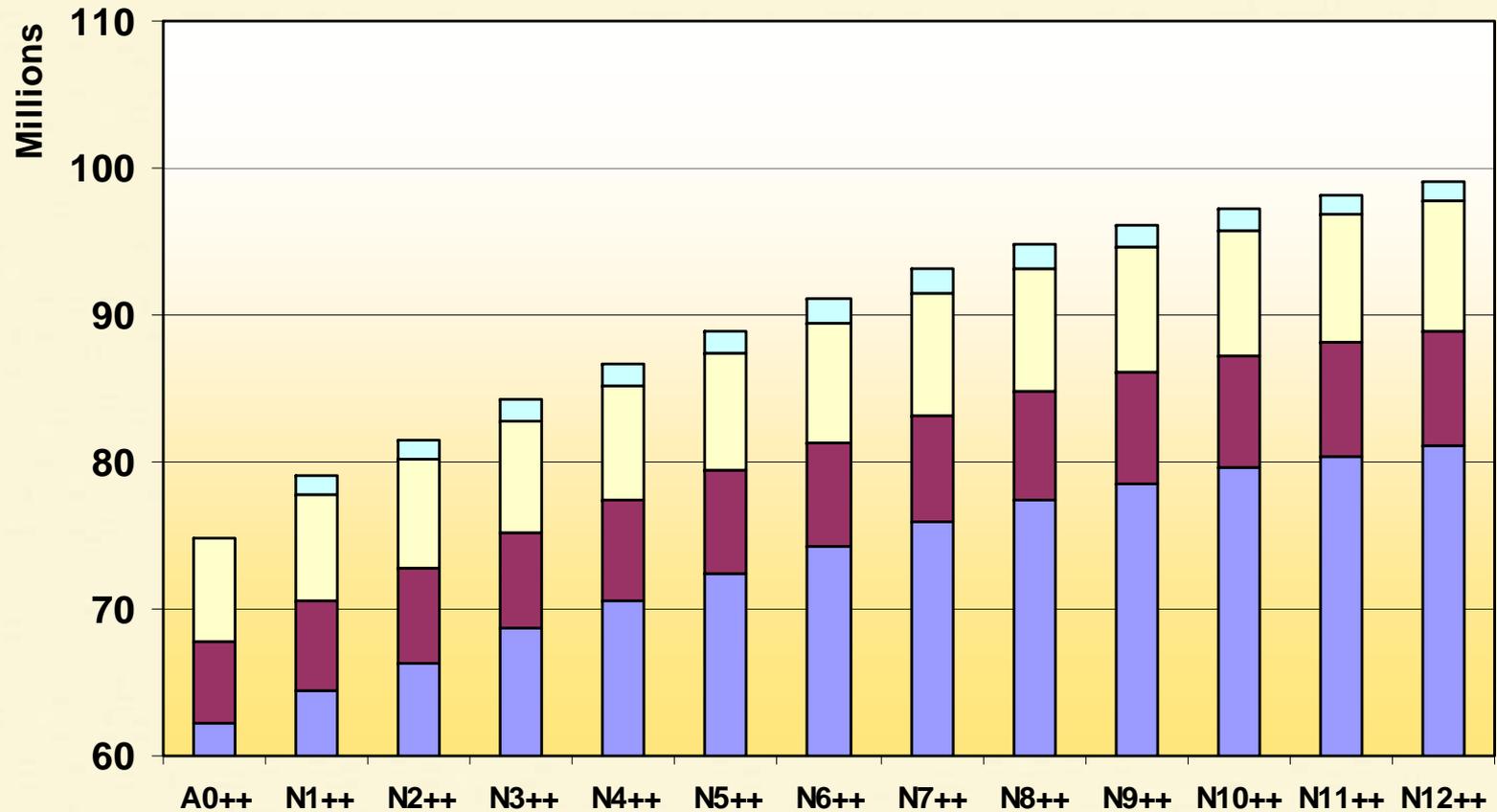
scénario A

- coulissement à francs constants (principe équivalent à celui qui a prévalu pour le passage au nouveau statut du personnel).
- rachat d'années de prévoyance avec le capital de libre passage accumulé à la FOP.



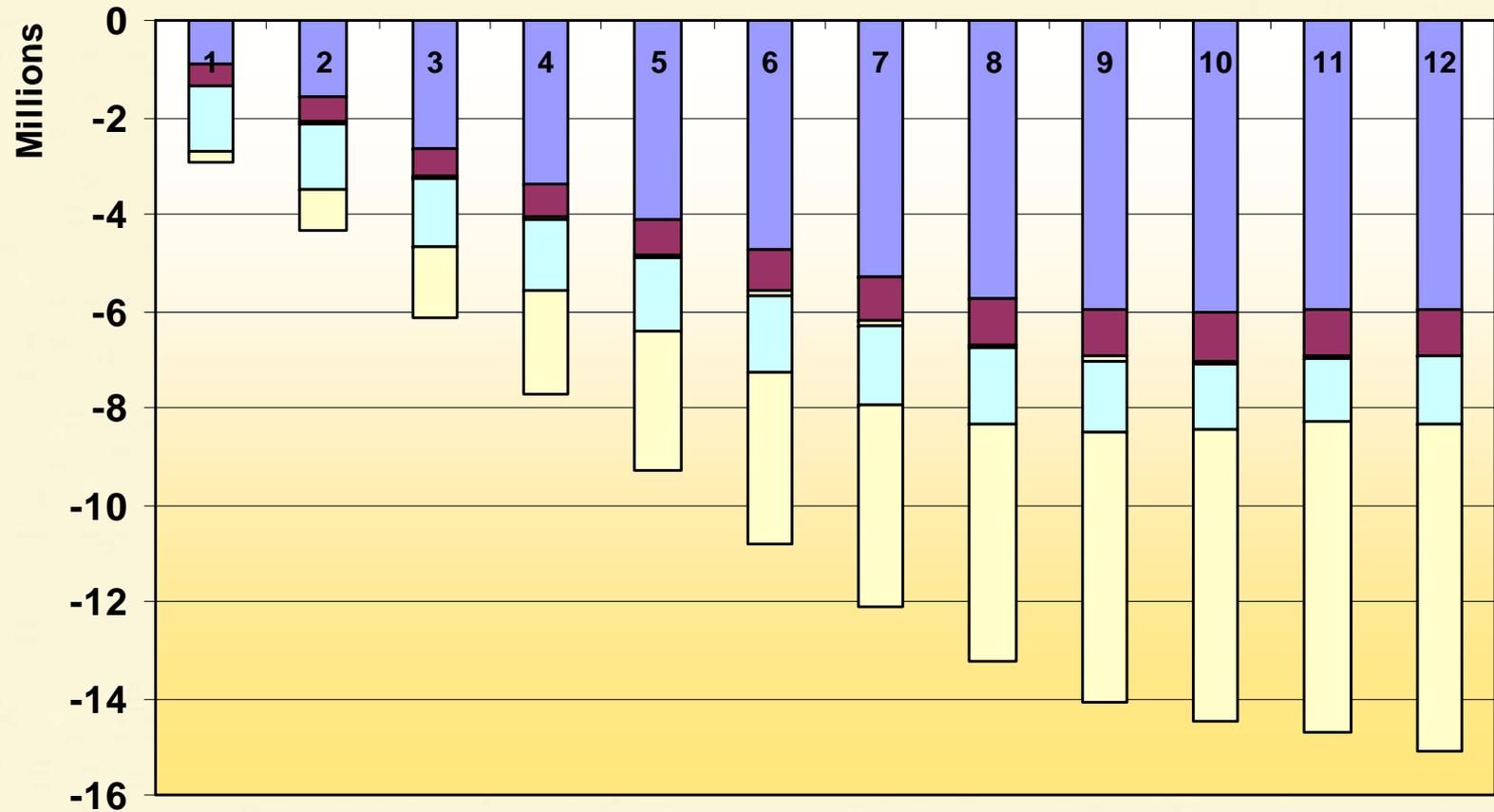
scénario A

Salaires Charges sociales Prévoyance Rappels CAP



scénario A

Salaires Charges sociales prévoyance rappels CAP rotation



scénario A

lors de l'année du transfert, ce scénario est neutre.

sur 12 ans, la différence cumulée de charges salariales est estimée à 126 millions de francs.

a terme, la différence de charges salariales annuelles serait de l'ordre de 15 millions de francs.



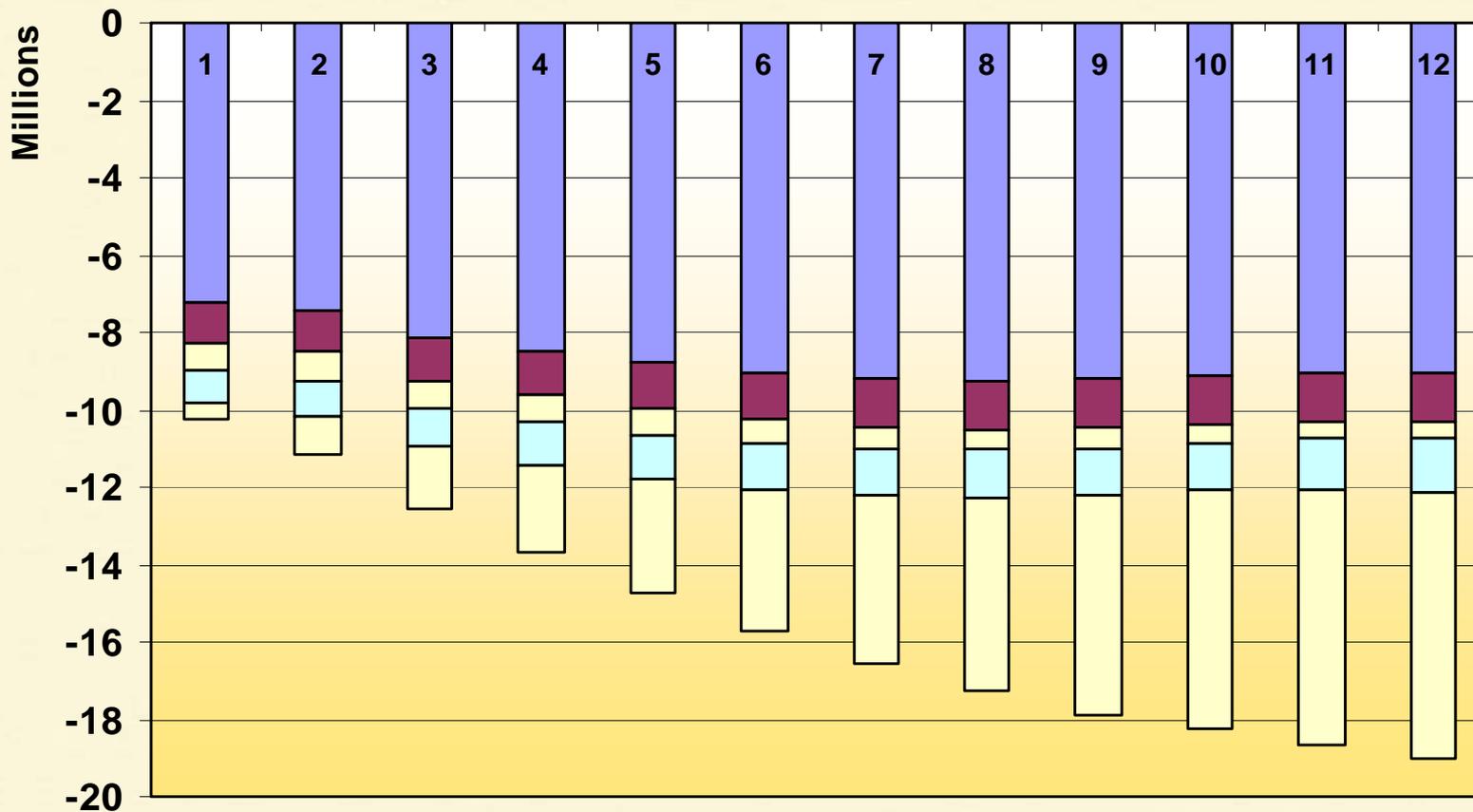
scénario B

- coulissement à « annuités constantes ».
- rachat d'années de prévoyance avec le capital de libre passage accumulé à la FOP.



scénario B

Salaires Charges sociales prévoyance rappels CAP rotation



scénario B

lors de l'année du transfert, le surcoût est de l'ordre de 7 millions de francs (prise en compte de l'ancienneté provoquant une importante hausse des salaires).

sur 12 ans, la différence cumulée de charges salariales est de 186 millions de francs, soit 60 millions de francs de plus que le scénario A, selon les simulations.



scénario c

- coulisement à francs constants (principe équivalent à celui qui a prévalu pour le passage au nouveau statut du personnel).
- rachat d'années de prévoyance avec le capital de libre passage accumulé et rappel pris en charge uniquement par l'employeur pour une ancienneté de prévoyance CAP équivalente.



scénario c

le plan de prévoyance de la FOP est en primauté de prestations.

une équivalence d'années assurées entraînerait un important rappel de cotisation difficile à estimer car dépendant de chaque situation, y compris l'apport de libre passage initial.

une estimation peut être faite à 15% des capitaux de prévoyance, soit 10 millions de francs.



scénario D

- coulissement à « annuités constantes »
- rachat d'années de prévoyance avec le capital de libre passage accumulé et rappel pris en charge uniquement par l'employeur pour une ancienneté de prévoyance CAP équivalente.



scénario D

le scénario D augmente considérablement les charges de rappel initiales, car l'augmentation salariale lors du transfert multiplie considérablement les coûts du rappel.

le surcoût de la première année peut être estimé à 23 millions de francs.

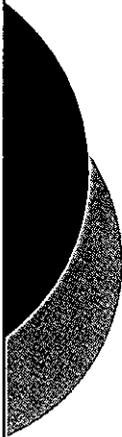


		Coulissement salarial	
		Salaire constant	Annuités constantes
Prévoyance professionnelle	Rachat d'année avec la prestation de libre passage (PLP)	A	B
	Rachat d'année avec la PLP et rappel de l'employeur	C	D

<i>mios de francs</i>	Année 0	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5	Année 6	Année 7	Année 8	Année 9	Année 10	Année 11	Année 12
Scénario A	0.0	3.1	4.5	6.3	7.8	9.4	10.9	12.3	13.4	14.2	14.6	14.9	15.2
Scénario B	7.4	10.3	11.2	12.6	13.7	14.8	15.7	16.6	17.6	17.9	18.2	18.6	19.0
Scénario C*	10.0**	3.1	4.5	6.3	7.8	9.4	10.9	12.3	13.4	14.2	14.6	14.9	15.2
Scénario D*	23.1	10.3	11.2	12.6	13.7	14.8	15.7	16.6	17.6	17.9	18.2	18.6	19.0

* les années 1 à 12 ne tiennent pas compte d'une augmentation marginale des frais de rappel liés au rachat d'années par l'employeur

** estimation réalisée sur la base de la totalité des prestations de libre passage accumulée par les employé-e-s du secteur.



EXTENSION DU SERVICE PUBLIC AU SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE

AVENIR DES COMITÉS

Audition de la Commission des finances
16 novembre 2010 – Palais Eynard



Département de la cohésion sociale, de la jeunesse et des sports
Délégation à la petite enfance



1. Préambule

- La question du rôle futur des comités et des conseils de fondation a fait l'objet d'un mandat à un tiers (Marie-Françoise de Tassigny);
- La réflexion menée s'est faite sur la base d'une démarche participative, soit par consultation et concertation de comités existants, de la Fédération genevoise des institutions de la petite enfance (FGIPE) et de professionnel-le-s de la petite enfance;
- Un rapport présentant les résultats et la mise en pratique des réflexions sera disponible en décembre 2010.



2. Fonctionnement actuel

- Chaque institution de la petite enfance (IPE) ou secteur est constitué en association ou en fondation avec à sa tête un comité ou un conseil de fondation employeur (ci-après comité);
- Les comités sont formés de bénévoles dont la plupart sont des parents d'enfants fréquentant l'IPE;
- En tant qu'employeurs, ils ont la responsabilité juridique du personnel (engagement, licenciement, règlement des conditions de subventionnement) et de la gestion globale de l'IPE ou du secteur.

3

VILLE DE
GENÈVE

2. Fonctionnement actuel

Dans ce cadre, la Délégation à la petite enfance (DPE):

- Soutient les IPE dans leur gestion administrative, financière et en matière de ressources humaines;
- Effectue le traitement des salaires;
- Donne son préavis pour tous les engagements et licenciements;
- Participe à certains engagements (cadres des IPE);
- Contrôle l'application de la convention collective de travail (CCT);
- Contrôle et évalue la mise en œuvre des projets pédagogiques des IPE.

4

VILLE DE
GENÈVE

3. Difficultés

- Difficulté à maintenir les comités (rotations fréquentes, parents présents uniquement durant la période où l'enfant fréquente l'IPE);
- Difficulté à recruter au niveau des présidences (candidats rares);
- Connaissances administratives, financières, RH et pédagogiques souvent insuffisantes face à une gestion globale de plus en plus pointue;
- Implication variable selon les quartiers et les types de structures (secteur / EVE / JE);
- Notion de bénévolat s'effrite, manque de motivation et d'implication à moyen et long terme;
- Manque d'investissement des comités dans la FGIPE qui, de ce fait, s'essoufle.

5

VILLE DE
RENNES

4. Fonctionnement futur

- La Ville est l'employeur pour tous les secteurs et IPE;
- Chaque secteur / IPE est chapeauté par un-e responsable de secteur ou un-e directeur-trice;
- Les comités sont maintenus mais n'exercent aucune charge de gestion administrative, financière ou en ressources humaines. Ils ne sont plus employeurs;
- Les comités se concentrent sur le lien avec le quartier, le projet éducatif partagé entre parents et professionnels et sur la qualité des prestations offertes par l'IPE.

6

VILLE DE
RENNES

5. Rôles et missions futurs des comités

Composition

- Les comités, appelés « conseils de secteur » ou « conseils d'IPE » (comité mixte), ci-après conseil, seront composés de:
 - Parents usagers
 - Acteurs externes (pédiatre, psychologue, assistant-e social-e, ancien parent, etc.);
 - Direction du secteur ou responsable de l'IPE;
 - Professionnel-le-s de la petite enfance;

Structure juridique

- Les conseils dépendront d'associations constituées selon les art. 60 et suivants du CCS. Leurs membres auront tous une voix délibérative(en cours d'étude)

Organisation

- Les associations seront regroupées en une structure faitière ou soumises à un règlement de fonctionnement commun (hypothèses à l'étude)

7

VILLE DE
GENÈVE

5. Rôles et missions futurs des comités

Ressources:

Le conseil doit bénéficier:

- Heures de secrétariat payées par le budget de l'IPE pour les convocations et les procès-verbaux des séances de conseils;
- Budget « participatif » permettant une autonomie financière du conseil dans la réalisation de projets spécifiques du secteur tels que:
 - Création d'un journal;
 - Projets en lien avec le quartier;
 - Formation ponctuelle et ciblée en fonction des projets mis en place;
 - Evènements festifs.

8

VILLE DE
GENÈVE

5. Rôles et missions futurs des comités

Objectifs:

- Etre le garant de la qualité des prestations et du projet institutionnel du secteur ou de l'IPE dans un objectif de co-éducation (projet d'éducation partagée);
- Etablir une relation de confiance entre les parents et les professionnels;
- Faciliter les relations entre parents et le développement de réseaux d'entraide;
- Créer un espace d'échange et de réflexion spécifique au quartier autour de l'éducation;
- Définir et mettre en œuvre « un projet éducatif partagé » propre au quartier;
- Décliner ce projet en diverses actions (expression culturelle, aide à la parentalité, communication, etc.).

9

VILLE DE
PARIS

5. Rôles et missions futurs des comités

L'élaboration et la mise en œuvre du projet éducatif partagé constitue le cœur de la mission des futurs conseils.

Ce projet vise à créer « un territoire éducatif partagé » cohérent et spécifique au quartier.

Il se constitue autour:

- d'un ensemble de valeurs fondamentales acceptées, portées et promues par les familles et les professionnels-le-s;
- d'une charte propre au secteur ou à l'IPE en lien avec le quartier;
- d'actions mettant en œuvre ces valeurs;
- d'un travail en réseau avec les différents partenaires (familles, professionnels, écoles, travailleurs sociaux, commerçants, politiques, etc.);
- d'une utilisation concertée des équipements et services du quartier.

10

VILLE DE
PARIS

*Exemple de fiche projet
Comité de secteur YYY
Extension du service public au secteur de la petite enfance*

FICHE PROJET 1

INTITULE DE L'ACTION : Le mur à peinture

ORGANISATEUR : Le comité du secteur petite enfance YYY

NOM DE la / DU RESPONSABLE DU PROJET :
AAA

PARTENAIRES IMPLIQUES :

Les parents et enfants des EVE du secteur
Les familles du quartier
La maison de quartier
Le musée d'art contemporain

LE POURQUOI DU PROJET :

Les lieux d'expression artistique ouverts aux parents et aux jeunes enfants sont rares.

OBJECTIFS

Rencontre entre les générations
Expression artistique partagée entre parents et enfants, entre parents et entre enfants
Création de lien social

DESCRIPTION DE L'ACTION

L'atelier « mur à peinture » se déroule à ZZZZ tous les samedis de novembre à janvier de 9h à 11h. Il est animé par des artistes peintres qui guident le geste des parents et des enfants. Les peintures réalisées seront exposées en février à l'espace CCC. Un vernissage aura lieu le samedi 3 février accompagné d'un petit déjeuner pour tous.

PUBLIC CONCERNE

Les enfants de moins de 4 ans et leurs familles

MISE EN ŒUVRE

Préparation du projet en septembre
Déroulement du projet de novembre à janvier
Exposition des œuvres en février
Evaluation du projet en mars

LOCALISATION

ZZZ, chemin des Chênes,...

MODALITE DE PARTICIPATION DES ENFANTS ET DES FAMILLES

Sur inscription auprès du/de la responsable de projet. Entrée gratuite

FINANCEMENT DE L'ACTION

Charges

- Achat du matériel nécessaire
- Indemnités des artistes
- Petit-déjeuner du vernissage
- Pas de location de salles puisque mises à disposition

Produits

- payé via le budget participatif mis à disposition par la Ville

*Exemple de fiche projet
Comité de secteur PPP
Extension du service public au secteur de la petite enfance*

FICHE PROJET 2

INTITULE DE L'ACTION : Accompagnement à la parentalité

ORGANISATEUR : Le comité du secteur petite enfance PPP

NOM DE la / DU RESPONSABLE DU PROJET :

EEE

PARTENAIRES IMPLIQUES :

Les familles du quartier
Les UAC
La maison de quartier
Les pédiatres du quartier
La guidance infantile
Les commerçants

LE POURQUOI DU PROJET :

Les parents disent avoir de la difficulté à exercer leur autorité parentale et à mettre des limites adéquates à leurs enfants

OBJECTIFS

- Développer un réseau de professionnels et de parents, dans le quartier PPP, autour du thème de l'accompagnement à la parentalité
- Concevoir et mettre en œuvre des actions concrètes en direction des parents

DESCRIPTION DE L'ACTION

Le comité de secteur constitue un groupe de travail ad hoc en s'associant les partenaires extérieurs qui lui sont nécessaires (voir partenaires impliqués).

Ce groupe de travail définira ses objectifs et des actions annuelles pour l'ensemble des parents du quartier.

Exemples d'actions possibles :

- une conférence
- des cafés de parents
- une campagne d'affichage sur le thème de la limite (pour exemple, la campagne sur le respect)
- etc...

PUBLIC CONCERNE

Les familles

MISE EN ŒUVRE

Constitution du groupe de travail en septembre
Conférence en novembre
Campagne d'affichage lancée avec la conférence
Cafés de parents mensuels dès décembre.

LOCALISATION

Conférence à la Maison de quartier
Campagne d'affichage dans les commerces et institutions du quartier
Cafés de parents dans l'un ou l'autre des cafés du quartier

MODALITE DE PARTICIPATION DES FAMILLES

Groupe de travail : sur inscription
Participation aux activités : libre

FINANCEMENT DE L'ACTION

Charges

- Conférencier
- Campagne d'affichage

Produits

- budget participatif de la Ville
- recherche de fonds privés

Exemple de charte de valeurs
Comité de secteur XXX

Rappel : *Il est souhaité que chaque secteur élabore sa propre charte, en fonction de ses spécificités et de son contexte, dans le respect de la convention des droits de l'enfant. L'exemple de charte ci-dessous n'est qu'un exemple possible et la liste des valeurs proposées n'est pas exhaustive.*

- **Les parents sont considérés comme les premiers éducateurs de leurs enfants**

Les parents transmettent à leurs enfants les comportements, les valeurs, les savoirs fondamentaux à leurs enfants. Ils les accompagnent dans le développement de leur personnalité et dans leur socialisation et sont accompagnés dans leur mission par la communauté.

- **Le partenariat développé entre les parents et les professionnels est basé sur le respect des uns et des autres**

Les rôles et fonctions des uns et des autres auprès des enfants sont clairement identifiés. Les compétences individuelles sont considérées comme complémentaires et utiles à la construction d'une compétence éducative collective.

- **Les enfants, sans distinction de race, culturel, condition, etc. sont protégés par la communauté.**

La communauté veille à ce que les enfants soient en tout temps bien traités.

- **Tout projet entrepris vise l'intérêt supérieur de l'enfant**

Les actions développées dans le cadre du projet d'éducation partagée de secteur doivent avant tout permettre à l'enfant de développer sa personnalité et son insertion dans la société tout en assurant sa sécurité.

- **Le respect des règles régissant la vie en société est promu par l'ensemble des acteurs (familles, professionnels de la petite enfance, acteurs quartier) s'occupant des jeunes enfants.**

Ma liberté s'arrête là où commence celle de l'autre. Les règles sont garantes du bon fonctionnement de la vie en collectivité.

- **L'ouverture à la diversité culturelle est favorisée**

Pour grandir, pour devenir membre à part entière de sa communauté, l'enfant a besoin de prendre conscience de sa position et de la position de l'autre dans la société, de ses origines, de son environnement et des réalités de son époque. Ceci lui permettra de se forger une identité et de respecter l'identité de l'autre

- **La création de lien social est privilégiée**

La rencontre des autres permet de confronter ses idées, d'élargir ses expériences et connaissances, d'acquérir une attitude tolérante et solidaire.

- **La prise de responsabilité est encouragée**

Les enfants sont encouragés à prendre des initiatives, à devenir progressivement autonomes, à développer leur capacité à faire des choix.

- **Le développement durable est au centre des actions développées**

Les enfants doivent pouvoir prendre conscience des enjeux liés à l'avenir de la planète et de la société.

Etc.....

De: Valérie Buchs <vbuchs@sit-syndicat.ch>

A: Valérie BUCHS <valerie.buchs@sit-syndicat.ch>

Copie/Cc:

Objet: Communiqué de presse du SIT sur la municipalisation de la petite enfance

Envoyé: 01.11.2010 16:44



16, rue des Chaudronniers - CP 3287 - 1211 Genève 3
tél: +41(0)22 818 03 00 - fax: +41(0)22 818 03 99
courriel: sit@sit-syndicat.ch - www.sit-syndicat.ch

Genève, le 1^{er} novembre 2010

A l'intention de la presse

**Concerne : Communiqué de presse relatif à la PR-826 du 28 septembre 2010
Proposition du Conseil administratif du 29 septembre 2010 en vue de
l'adoption d'une résolution visant à l'extension du service public au domaine
de la petite enfance**

Madame,
Monsieur,

Nous avons pris connaissance du projet de résolution du Conseil administratif PR-826 qui nous a grandement surpris.

En effet, le 9 octobre 2007, le Conseil municipal avait adopté à une forte majorité la PR 476A qui était une prise de position de principe en faveur de l'extension du service public au domaine de la petite enfance. Il recommandait au Conseil administratif d'entamer sans tarder des négociations avec les syndicats et les associations professionnelles signataires de la CCT pour le personnel de la petite enfance, dans le respect des spécificités de ce secteur afin de trouver une solution pérenne. Il prévoyait également la mise à niveau rigoureuse de la prévoyance professionnelle de l'ensemble du personnel amener à intégrer la CAP. Le contenu de cette PR 476A avait été adopté, suite au dépôt d'une pétition du personnel de la petite enfance munie de plus de 876 signatures récoltées en un mois seulement auprès de la quasi-totalité des institutions concernées. Cette pétition mettait en avant le fait que le contenu du premier projet de résolution constituait une inégalité de traitement avec les conditions prévues pour le personnel de l'administration municipale, une discrimination au sens de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes et une solution au rabais. Le Conseil municipal avait été sensible aux arguments des organisations du personnel et avait amendé le projet de résolution initial.

Trois ans plus tard, nous devons constater que le Conseil administratif n'a jamais ouvert de négociations avec les syndicats et associations professionnelles sur la mise en œuvre de cette municipalisation et sur l'intégration du personnel de la petite enfance à la caisse de prévoyance professionnelle du personnel de la Ville de Genève. Aujourd'hui, il propose une résolution qui demande à nouveau une extension du service public mais en indiquant déjà au

préalable quel est le scénario retenu. Au tant dire qu'il s'agit d'un nouveau moyen de verrouiller toute perspective de négociation avec les représentant-e-s du personnel. C'est d'autant plus inacceptable que le scénario retenu contient une forte discrimination des femmes largement majoritaire au sein du personnel de la petite enfance et une grave entorse à l'égalité de traitement avec le personnel de l'administration, qui est pourtant un principe de base en droit public. Le Conseil administratif demande une municipalisation des crèches au rabais, sans prise en compte des années d'expérience dans la profession et sans rattrapage CAP. Le SIT demande qu'une réelle négociation s'ouvre enfin avec les signataires de la CCT comme le demandait déjà la résolution adoptée par le Conseil municipal en octobre 2007.

En vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour le SIT



Valérie Buchs
Secrétaire syndicale

 editdata.mso 102.3 KB

 image001.gif 19.2 KB

 image002.gif 3 KB

Ville de Genève Secrétariat du Conseil municipal
Syndicat SIT - 16, rue des Chaudronniers - CP 3287 - 1211 Genève 3
Syndicat SSP/VPOD section Genève - 6, Terreaux-du-Temple - 1201 Genève
AGEJE (Association genevoise des éducateurs-trices du jeune enfant) - 2, pl. de la Synagogue - 1203 Genève
A traiter par:
Copies:

Genève, le 22 novembre 2010

Monsieur Robert Pattaroni
Président
Commission des finances
Secrétariat du Conseil municipal
Rue de la Croix-Rouge 4
1211 Genève 3

Concerne : Demande d'audition à la commission des finances relative au PR-826

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les commissaires,

L'association professionnelle et les syndicats signataires de la CCT pour le personnel des institutions de la petite enfance souhaitent être auditionnés par la commission des finances au sujet du PR-826 portant sur la proposition du Conseil administratif du 29 septembre 2010 en vue de l'adoption d'une résolution visant à l'extension du service public au secteur de la petite enfance.

Ce PR-826 a été renvoyé à la commission des finances et nous souhaitons vous faire part de la position du personnel concerné que nous représentons.

Dans l'espoir que vous répondrez positivement à notre demande et dans l'attente d'une proposition de date, nous vous prions d'agréer, Mesdames et Messieurs, nos salutations distinguées.

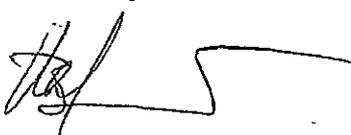
Pour l'AGEJE
Francine Kohler



Pour le SSP/VPOD
Fabrice Scheffre



Pour le SIT
Valérie Buchs



CONSEIL MUNICIPAL



AGEJE
Madame Francine KOHLER
2, place de la Synagogue
1203 GENEVE

Syndicat SSP/POD
Monsieur Fabrice SCHEFFRE
6, Terreaux-du-Temple
1201 GENEVE

Syndicat SIT
Madame Valérie BUCHS
16, rue des Chaudronniers
Case postale 3287
1211 GENEVE 3

Genève, le 26 novembre 2010

Demande d'audition à la commission des finances relative à la PR-826

Mesdames,

Votre lettre du 22 ct m'est bien parvenue.

Elle a été transmise aux 14 autres membres de notre commission, qui va se réunir pour traiter précisément la PR-826 mardi 30 novembre 2010.

Je vous ferai part de la décision prise relative à votre demande d'audition.

Veuillez agréer, Mesdames, mes salutations les meilleures.

Robert Pattaróni



Président de la commission
des finances

CONSEIL MUNICIPAL

VILLE DE
GENÈVE



AGEJE

Madame Francine KOHLER
2, place de la Synagogue
1203 GENEVE

Syndicat SSP/VPOD
Monsieur Fabrice SCHEFFRE
6, Terreaux-du-Temple
1201 GENEVE

Syndicat SIT
Madame Valérie BUCHS
16, rue des Chaudronniers
Case postale 3287
1211 GENEVE 3

Genève, le 2 décembre 2010

Demande d'audition à la commission des finances relative à la PR-826

Mesdames, Monsieur,

Selon l'indication que je vous ai donnée dans ma lettre du 26 novembre 2010, notre commission s'est réunie mardi 30 novembre 2010 pour traiter la proposition susmentionnée.

Au terme de la discussion, la commission a décidé de ne pas entamer l'étude détaillée de cette proposition, considérant qu'il était souhaitable que le Conseil administratif reprenne le dossier et mette en œuvre lui-même les différentes démarches qui sont nécessaires à la présentation d'une proposition plus élaborée. Ainsi, il appartiendra au Conseil administratif de prendre contact avec les associations du personnel concernées, de façon à établir le dialogue souhaité.

Je reste à disposition pour le cas où vous auriez besoin d'autres informations.

Veillez agréer, Mesdames, Monsieur, mes meilleures salutations.

Robert Pattaroni

Président de la commission
des finances

Copie : Conseil administratif

PALAIS EYNARD - RUE DE LA CROIX-ROUGE 4
CASE POSTALE 3983, CH-1211 GENÈVE 3
T +41(0)22 418 29 64
F +41(0)22 418 29 71

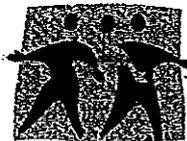
PAPIER ECOLOGIQUE, 100% RECYCLÉ

www.ville-ge/cm
www.ville-ge.ch - www.geneva-city.ch
TPG BUS 3-5 (ARRÊT CROIX-ROUGE)

Ville de Genève Service de Conseil municipal
R. 1 FEV. 2011
 Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
16, Chaudronniers - case 3287 - 1211 Genève 3 téléphone : 022 818 03 00 - fax : 022 818 03 99 www.sit-syndicat.ch - e-mail : sit@sit-syndicat.ch

COPIE

SSP/VPOD



SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS
G È N È V E

Terreau du temple 6,1201 Genève
Téléphone: 022 741 50 80

Genève, le 25 janvier 2011

Madame Sandrine Salerno
Maire
Conseil administratif
Palais Eynard
Rue de la Croix-Rouge 4
1211 Genève 3

Concerne : Ouverture des négociations relatives à l'extension du service public au domaine de la petite enfance

Madame la Maire,
Messieurs les Conseillers administratifs,

Le 2 novembre 2011, le Conseil municipal a décidé de renvoyer à la commission des finances le PR-826 portant sur la proposition du Conseil administratif du 29 septembre 2010 en vue de l'adoption d'une résolution visant à l'extension du service public au secteur de la petite enfance.

Les syndicats SIT et SSP, en qualité de signataires de la CCT pour le personnel des institutions de la petite enfance, ont souhaité être auditionnés par la commission des finances au sujet du PR-826. Un courrier lui a été adressé dans ce sens en date du 22 novembre 2011.

La commission des finances a traité notre demande en date du 2 décembre 2010. Elle a décidé de ne pas entamer l'étude détaillée de la PR-826, et donc de ne pas auditionner les organisations du personnel, considérant que le Conseil administratif devait reprendre le dossier et mettre en œuvre lui-même les différentes démarches qui sont nécessaires à la présentation d'une proposition plus élaborée. La Commission des finances indique dans son courrier qu'elle nous a adressé en date du 2 décembre 2010 avec copie à votre Conseil, qu'il vous appartenait de prendre contact avec nos organisations de façon à établir le dialogue souhaité.

N'ayant pas de nouvelles du Conseil administratif sur ce dossier, nous vous demandons de donner suite à la décision de la Commission des finances et d'ouvrir des négociations avec les signataires de la CCT pour le personnel des institutions de la petite enfance. Il convient de définir précisément les conditions et les modalités du passage du personnel au statut du personnel de l'administration municipale et à la Caisse de prévoyance du personnel.