

LA DIRECTION



**Commission municipale de  
la cohésion sociale et de la jeunesse**  
Madame Patricia Richard  
Présidente

Genève, le 29 mars 2017

**Objet** Questions de la CCSJ en lien avec la M-1131

FK/SC

Madame la Présidente,  
Chère Madame,

Pour faire suite aux questions que vous avez adressées par mail à Madame Esther Alder, Conseillère administrative, à propos de la M-1131, voici les réponses que nous pouvons vous apporter.

Pour rappel, conformément au *Règlement relatif à l'accueil préscolaire en Ville de Genève et aux conditions d'octroi des subventions aux structures d'accueil (LC 21 551)*, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2016, les structures d'accueil de la petite enfance subventionnées par la Ville de Genève sont organisées sous la forme de personnes morales de droit privé ou de droit public, soit en associations ou en fondations.

Le personnel des structures d'accueil est engagé par le comité ou le conseil de fondation concerné qui agit en tant qu'employeur.

Le Service de la petite enfance (SDPE) exerce les compétences qui lui sont attribuées par le règlement précité. En matière de ressources humaines, le SDPE valide les conditions salariales et les cahiers des charges du personnel engagé ; il administre les salaires versés par les structures d'accueil ; il structure et organise la formation continue et le perfectionnement professionnel du personnel. En outre, dans le cadre du respect de la CCT, les structures d'accueil sollicitent le préavis du SDPE avant de procéder à l'engagement et au licenciement de leur personnel.

\*\*\*\*\*

**Réponses aux questions posées**

**Pour le personnel de la petite enfance :**

**- le nombre de collaborateurs par fonction; éducateur, stagiaire, aide, ASE, personnel administratif ?**

La composition du personnel (éducatif, administratif et technique) est la suivante au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

	Nombre de postes éducatifs en EPT	Répartition en %	Nombre d'employé-e-s
Educateur-trice	569	56.5	711
ASE	145	14.4	172
Auxiliaire	159	15.8	202
Aide	134	13.3	157
<b>Total</b>	<b>1007</b>	<b>100.0</b>	<b>1242</b>

	Nombre de postes en EPT	Répartition en %	Nombre d'employé-e-s
Direction (RS, DIR, AP, RespJE)	76.3	36.7	91
Administratif (SEC, SCO, REC)	35.9	17.3	56
Technique (CUD, CUN, ACU, MAI, LIN, CONC, JAD)	93.2	44.8	135
Psychomotricien-ne-s	2.5	1.2	12
<b>Total</b>	<b>207.9</b>	<b>100.0</b>	<b>294</b>

**- le taux d'absence général du personnel pour le personnel éducatif; tout poste confondu ?**

Le taux d'absentéisme moyen calculé sur l'année civile 2016 se monte à 6% et est comparable à d'autres secteurs ayant une activité similaire. Ce pourcentage prend en compte les absences pour le personnel éducatif, administratif et technique, ainsi que pour les assistantes de crèches familiales. Sont concernés les types d'absences pour maladie avec certificat, maladie sans certificat, accident professionnel et accident non professionnel. Il est important de souligner que le taux d'absence du personnel est lié à ce domaine spécifique d'activité, avec un personnel majoritairement féminin et relativement jeune (environ 91% de femmes en 2016 et 50% du personnel âgé entre 18 et 35 ans), avec des tâches qui exigent le rétablissement total de la personne avant sa reprise d'activité, avec enfin une part importante d'arrêt avec certificat pour cause de maladie avant maternité.

**- le taux d'absence de courte durée (moins de 4 jours) pour le personnel éducatif et la moyenne d'absence de courte durée par crèche (en jour) pour le personnel éducatif ?**

Les absences de courte durée, soit les maladies sans certificat médical, représentent 10% de la totalité des absences pour toutes les structures d'accueil durant l'année 2016.

**- le ratio d'absence pour le personnel éducatif et, pour les mêmes périodes, le taux d'absence des enfants ?**

Ces données ne sont pas en possession du SDPE ; c'est un des aspects que nous souhaiterions mieux étudier et qui nécessite de disposer d'outils notamment informatiques adéquats. En effet, les directions sont responsables de la gestion des absences du personnel au sein de leurs structures en fonction de la présence des enfants. Les absences journalières du personnel et des enfants dans les structures d'accueil de la petite enfance (SAPE) sont donc directement gérées en interne.

**- Quelle suite entend donner la magistrate à la pétition dont elle a été saisie ?  
Va-t-elle créer un groupe de travail sur la problématique des remplacements ?**

La Magistrate a immédiatement organisé une séance à ce sujet avec les partenaires CCT, qui a eu lieu le 27 février dernier. Une seconde a été agendée le 10 avril prochain avec audition du Service cantonal d'autorisation et de surveillance de l'accueil de jour (SASAJ).

Par ailleurs, un groupe de travail se penche depuis plusieurs mois sur les modalités organisationnelles des directions d'institutions en matière de répartition de la dotation en personnel, d'organisation des horaires et de gestion des remplacements. De l'avis du SASAJ et du SDPE, la problématique se situe davantage du côté du management institutionnel que des ressources en personnel. Ce groupe rassemble des représentants du SDPE, du SASAJ et des cadres des IPE et il a pour but de proposer des solutions aux problématiques relevées.

**- Quel est le modèle actuel en matière de remplacement ?**

Les secteurs, qui regroupent plusieurs espaces de vie infantine ou jardins d'enfants sous la houlette d'un même employeur et de la même direction, de même que les SAPE hors secteur ont la possibilité de constituer leur propre pool de remplacement interne selon différentes options, **qui peuvent se cumuler**, soit :

- Les secteurs (et SAPE hors secteurs) peuvent engager des remplaçant-e-s sous contrat CDI avec un taux d'activité de 10 heures par mois. Les personnes engagées sont susceptibles de travailler jusqu'à concurrence de 39 heures par semaine. Le nombre de personnes engagées avec ce type de contrat, qui peuvent effectuer des remplacements sur l'ensemble du secteur, dépend du nombre de structures qui composent le dit secteur.
- Tous les secteurs peuvent bénéficier d'un poste en CDI hors dotation de remplaçant-e, mensualisé-e entre 30 % et 50 %. L'octroi du pourcentage de poste est accordé proportionnellement à la taille du secteur.
- Les secteurs (et SAPE hors secteurs) peuvent également engager des remplaçant-e-s pour assurer le remplacement des personnes absentes pour cause de formation en emploi. Ces remplaçant-e-s peuvent bénéficier soit d'un CDD la première année qui sera converti en CDI par la suite si le contrat se prolonge, soit directement sous CDI pour la durée totale de la formation.
- Les secteurs et (SAPE hors secteur) peuvent naturellement, en cas de besoin, engager des remplaçant-e-s ponctuel-le-s pour pallier aux absences pour causes de maladies, accidents, congés maternité, congés sans solde, etc.

Enfin, il faut rappeler **que toutes les SAPE bénéficient d'une dotation éducative, basée sur un taux d'occupation de 100%** ; conforme aux normes en vigueur, aux directives et autorisation du SASAJ. **Il est à noter que le taux d'occupation**

**minimum visé est de 95% et que certaines institutions n'atteignent pas ce taux-là (abonnements à temps partiels).** Dans le cadre de cette dotation éducative, un pourcentage de poste est accordé en CDI pour couvrir les effets de la CCT, soit le temps de préparation hors présence des enfants, la formation continue et le perfectionnement. Les directions et responsables de secteurs sont libres d'organiser la répartition de ce personnel dans leurs équipes éducatives.

**- Est-il satisfaisant pour parer aux différentes absences ?**

Selon les informations en notre possession, les différents modes de remplacement proposés permettent aujourd'hui d'assurer le remplacement du personnel et de garantir un taux d'encadrement conforme et adéquat auprès des enfants. Le groupe de travail ci-dessus mentionné permettra d'évaluer ce modèle.

**- Le coût que la formule proposée par la motion engendre sur le budget ?**

Ce modèle n'a pas été étudié. En conséquence, son coût n'est pas connu.

**- Les crèches disposent-elles toutes d'un pôle ?**

La Ville de Genève propose à tous les secteurs et SAPE de composer leur propre pool de remplacement. Les options choisies peuvent être différentes selon les secteurs ou SAPE.

**- Les contrats des employés remplaçants sont-ils contrôlés par vos services ?**

Conformément au *Règlement relatif à l'accueil préscolaire en Ville de Genève et aux conditions d'octroi des subventions aux structures d'accueil (LC 21 551)*, les structures d'accueil doivent solliciter le préavis du SDPE avant de procéder à l'engagement et au licenciement de leur personnel. Le SDPE valide également les éléments contractuels comme les types de contrats et leur durée, ainsi que les conditions salariales du personnel engagé. Il faut cependant souligner que les contrats de travail sont formalisés par les comités/conseils employeurs.

**Par rapport à l'annonce sur le site de la ville de recherche de remplaçante 10h par mois/39h par semaine :**

**Combien de personnes se trouvent actuellement avec un statut de ce type ?**

Comme mentionné, tous les secteurs ont la possibilité d'engager des remplaçant-e-s sous contrat CDI avec un taux d'activité de 10 heures par mois. Ces personnes sont susceptibles de travailler jusqu'à concurrence de 39 heures par semaine. A ce jour, 34 personnes sont engagées avec ce type de contrat.

Il faut encore souligner que la CCT ne prévoit pas de 13<sup>ème</sup> salaire progressif (prime de fidélité) pour les personnes engagées sous CDD. En outre, un CDD ne peut pas excéder 12 mois.

**- Combien d'heures effectuent-elles en moyenne par semaine / par mois / par année ?**

Il est difficile d'estimer les heures réalisées en moyenne par semaine, mois ou année. Le SDPE souhaite se doter d'outils permettant de traiter ces données. Les personnes engagées avec ce type de contrat peuvent effectuer des heures complémentaires pour pallier les absences de courte durée allant de quelques heures à quelques jours.

Elles peuvent aussi effectuer des remplacements à temps partiel de plusieurs semaines ou de plusieurs mois.

**- Combien de temps les personnes remplaçantes avec ce statut restent-elles en place ?**

Ces personnes sont engagées sous CDI, donc sans terme prévu à leur contrat, et elles bénéficient à ce titre des avantages liés à ce type de contrat (13<sup>ème</sup> salaire progressif, octroi d'annuité au 1<sup>er</sup> janvier, etc.).

**- Est-ce qu'il y a des personnes qui font ces remplacements avec un autre statut, et si oui, lequel ?**

Comme mentionné en réponse à la question ci-dessus du modèle actuel en matière de remplacement, les secteurs et les SAPE hors secteur ont la possibilité de constituer leur propre pool de remplacement interne selon les options préconisées par le SDPE.

\*\*\*

En espérant avoir répondu à vos questions et tout en restant à votre disposition pour toute information complémentaire, nous vous adressons, Madame la Présidente, chère Madame, nos salutations les meilleures.



Francine Koch  
Directrice adjointe

Copie : Mme Alder, Conseillère administrative