

*11 juin 2017*

**Rapports de majorité et de minorité de la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse chargée d'examiner la motion du 26 mars 2014 de M<sup>mes</sup> et M. Vera Figurek, Brigitte Studer, Maria Pérez, Nicole Valiquer Grecuccio, Laurence Fehlmann Rielle, Martine Sumi et Morten Gisselbaek: «Remplacement en cas d'absence du personnel de la petite enfance».**

**A. Rapport de majorité de M<sup>me</sup> Laurence Corpataux.**

Lors de sa séance du 15 septembre 2015, le Conseil municipal a renvoyé la motion M-1131 à la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse. La commission s'est réunie, sous la présidence de M<sup>mes</sup> Jannick Frigenti-Empana, le 23 juin 2016, et de Patricia Richard, le 6 octobre 2016 et les 9 mars, 16 mars et 6 avril 2017. Les notes de séances ont été prises par M. Nicolas Rey, que la rapporteuse remercie pour la qualité de son travail.

**Rappel de la motion**

Considérant:

- que selon la Convention collective de travail du personnel des institutions de la petite enfance (CCT), l'article 43 «Obligation de l'employeur» dit:
  - l'employeur s'engage à fournir à son employé-e les moyens adéquats lui permettant d'exercer correctement ses fonctions;
  - l'employeur s'engage, dans la mesure de ses possibilités d'engagement, à remplacer le personnel absent de l'institution pour les différentes raisons prévues par la présente convention;
- que les remplacements du personnel absent pour cause d'absence non planifiée, notamment pour cause de maladie ou d'enfants malades, ne sont pas systématiques;
- que les remplacements du personnel absent en raison d'une formation continue ou d'une autre cause prévue par la CCT ne sont souvent pas prévus alors que ce sont des absences planifiées;
- que cela reporte la charge de travail sur les employé-e-s présent-e-s et génère du stress pour l'équipe et les enfants;
- que, actuellement, cela implique une charge importante supplémentaire pour les adjoint-e-s pédagogiques;
- que l'article 9 du règlement J 6 29.01 sur les normes d'encadrement n'est pas toujours respecté lorsqu'une personne absente n'est pas remplacée;

- que, suite à une question orale du 17 septembre 2013, M<sup>me</sup> Esther Alder a confirmé qu’il n’y a pas de directive spécifique concernant les remplacements et que les personnes absentes pour maladie ne sont en général pas remplacées avant trois jours,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif de:

- prévoir dans la subvention aux institutions de la petite enfance le budget suffisant pour remplacer systématiquement le personnel absent, dès le premier jour d’absence;
- créer un service des remplacements qui se charge de trouver rapidement le personnel nécessaire afin de garantir l’application de la CCT et les normes d’encadrement réglementaires;
- prévoir de mensualiser et former les remplaçant-e-s.

### **Séance du 23 juin 2016**

*Audition des motionnaires, M<sup>mes</sup> Brigitte Studer et Vera Figurek*

Selon M<sup>me</sup> Figurek, depuis le dépôt de cette motion en 2014, la situation des éducatrices semble avoir empiré.

Elle rappelle que, le 17 septembre 2013, M<sup>me</sup> Alder avait répondu qu’il n’y avait pas de remplacement planifié en cas d’absences planifiées ou non planifiées de moins de trois jours d’absence. Or, il s’avère actuellement qu’il s’agit de cinq jours.

La loi prévoit un taux d’encadrement d’un adulte pour quatre enfants de moins de 12 mois; un adulte pour cinq enfants âgés de 12 à 14 mois; un adulte pour huit enfants de 2 à 3 ans; un adulte pour dix enfants de plus de 3 ans. Selon elle, le peuple a témoigné de son attachement à des crèches de qualité en refusant la votation relative au projet de loi 10636 qui prévoyait une diminution du taux d’encadrement des crèches notamment d’un adulte pour dix enfants de 2 à 3 ans et un adulte pour treize enfants de plus de 3 ans.

Si les remplacements ne sont pas garantis, cela implique un non-respect de la loi. De plus, le personnel présent doit assumer l’activité des personnes absentes, ce qui a des conséquences sur les travailleurs et sur les activités proposées aux enfants. Il n’existe aucun service de remplacement. C’est aux directions de crèche de s’en occuper avec les moyens dont chacune dispose.

M<sup>me</sup> Figurek reconnaît que le facteur de solidarité doit impérativement être pris en compte dans le cadre de cette problématique. Néanmoins, il est nécessaire de se prémunir contre la péjoration des conditions de travail. En effet, face à l’agrandissement, depuis plusieurs années, de ce secteur, il semble que la mise

en place d'un service de référence en charge des remplacements ne serait pas du luxe. Elle ajoute qu'il est inadmissible qu'on attende trois à cinq jours pour remplacer quelqu'un. En effet, les autres travailleurs peuvent prendre sur eux, mais la question est de savoir jusqu'à quand ils peuvent tenir.

M<sup>me</sup> Studer indique que la CCT de la petite enfance prévoit que les employés sont tenus de faire des heures supplémentaires si l'institution l'exige raisonnablement. Toutefois, il est difficile de savoir si ces heures supplémentaires sont « nécessaires » et de mesurer que l'exigence soit « raisonnable ».

M<sup>me</sup> Studer précise qu'il ne semble qu'aucune amélioration n'ait vu le jour depuis le dépôt. Elle ajoute que le nombre d'institution de la petite enfance a énormément augmenté et que cela a accentué la gravité du problème.

M<sup>me</sup> Figurek poursuit en précisant que cette problématique engendre pas moins d'une soixantaine d'heures supplémentaires non rendues, ce qui engendre une fatigue certaine pour les travailleuses. Dans la situation actuelle, qui semble s'être péjorée depuis le dépôt de la motion, le taux d'encadrement est respecté au détriment de la santé des travailleuses.

Dans les autres communes, il n'est pas forcément question de remplacement systématique, car certaines communes sont trop petites et certaines communes ne demandent pas à ce que les solutions soient trouvées à l'interne. Néanmoins, cela ne signifie pas qu'il faille trouver des solutions à l'interne.

L'externalisation des heures de remplacement ne semble pas non plus être une solution idéale, puisqu'elle engendre la création de postes de travail précaires.

M<sup>me</sup> Studer explique que l'irrégularité et les modifications d'horaires constituent notamment d'importants facteurs de stress et de démotivation pour le personnel. Il serait peut-être nécessaire de prévoir du personnel auxiliaire et du personnel formé pour y répondre et garantir la qualité de ce service qui n'est plus à prouver. Elle estime qu'une audition du service de la petite enfance serait un bon moyen de savoir ce qu'il en est.

### *Echanges et réponses aux questions*

Pour une commissaire, cette motion réclame des augmentations de budget considérables. Elle doute fortement que des directrices de crèche enfreignent la loi.

Des commissaires soulignent que, lors d'une épidémie de maladie touchant le personnel, les enfants tombent également malade et en grand nombre, ce qui permet d'atténuer l'absence de certains collaborateurs. Un commissaire trouve qu'il serait judicieux de chercher le taux d'absence des enfants et de le mettre en

relation avec le taux d'absence des éducatrices: la mise en évidence de ce rapport permettrait de mettre en place un système où les crèches qui disposent, à un moment donné d'une période d'épidémie, de plus d'éducatrices que d'enfants, pourraient mettre à disposition certaines collaboratrices dans les crèches souffrant du rapport inverse.

Des commissaires indiquent que les remplacements sont généralement assurés en cas d'absence, qu'elle soit de courte ou de longue durée, prévue ou non car la directrice de la crèche peut assurer elle-même la prise en charge d'enfants en cas de besoin.

M<sup>me</sup> Figurek souligne que selon ses sources, qu'elle ne peut pas citer, trois travailleuses sur neuf sont effectivement remplacées, ce qui démontre bien que la loi n'est pas respectée. Elle souligne que, dans le privé, les mesures nécessaires sont prises pour respecter le taux d'encadrement légal. A ce titre, la Ville de Genève se doit d'être un employeur exemplaire.

M<sup>me</sup> Studer précise que le but de cette motion n'est pas d'affirmer que plus aucune crèche ne respecte le taux d'encadrement. Cependant, ces dernières années le nombre de crèches n'a cessé d'augmenter; cela signifie que le nombre de situations particulières a également augmenté.

Pour une commissaire, le problème proviendrait d'une pénurie d'éducatrice de la petite enfance dans le Canton de Genève qui serait consécutive notamment au fait que les diplômes d'autres cantons ne sont pas reconnus à Genève.

Une commissaire demande quel est le taux de remplacement. Quel est le taux d'absence par rapport à quelle fonction? Pourquoi les diplômes autres cantons ne sont pas reconnus sur le territoire genevois? Quelle est la situation dans le Canton de Vaud?

En ce qui concerne la troisième invite qui a trait à la mensualisation des remplaçants, elle informe que les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) ont adopté cette pratique. Néanmoins, elle estime que ce qui est envisageable dans le cadre des hôpitaux universitaires pour une institution de taille conséquente n'est peut-être pas applicable aux crèches de la Ville de Genève. A ce titre, elle se demande s'il est judicieux que la motion mélange les deux dimensions de cette problématique, à savoir, d'une part, connaître les besoins en remplacement et, d'autre part, la façon dont ces remplacements doivent se faire.

M<sup>me</sup> Figurek ne dispose pas des informations relatives aux taux de remplacement et d'absence et ignore les raisons qui expliquent la non reconnaissance des diplômes d'autres cantons à Genève. M<sup>me</sup> Figurek informe que le taux d'encadrement dans le canton de Vaud en 2014 y est d'un adulte pour sept enfants de 2 à 3 ans, ce qui est moins qu'à Genève (un pour huit), tandis que

pour les enfants de 3 à 4 ans, le taux est d'un adulte pour dix enfants, soit le même taux qu'à Genève.

M<sup>me</sup> Studer déclare que l'idée à la base de cette motion était de partir d'un besoin apparent mais sans pour autant disposer d'une solution toute prête, en précisant que le principe de la mensualisation est d'éviter la création de postes de travail précaires.

Un commissaire informe que, au sein de l'Etat de Genève, il existe des personnes appelées les «volants» mensualisés qui sont destinés à remplacer ou à appuyer les employés.

Le rattachement prévu fin septembre 2017 des accueillantes familiales au Service de la petite enfance a été pensé pour permettre des remplacements au sein des crèches. M<sup>me</sup> Studer précise que cela ne concerne que deux crèches.

### **Séance du 6 octobre 2016**

*Audition de M<sup>me</sup> Esther Alder, conseillère administrative en charge du département de la cohésion sociale et de la solidarité (DCSS), accompagnée de M<sup>me</sup> Francine Koch, directrice adjointe au DCSS, et de M<sup>me</sup> Sandra Capeder, cheffe du Service de la petite enfance*

M<sup>me</sup> Capeder explique que la convention collective de travail (CCT) qui encadre le personnel de la petite enfance, établit très clairement les règles relatives au remplacement; par exemple, il est clairement indiqué que l'effectif des structures d'accueil de la petite enfance (SAPE) doit être garanti en tout temps.

Elle ajoute que les demandes de remplacement sont systématiquement acceptées, sauf si les quotas sont suffisants. Pour ce faire, il est exigé d'adapter les effectifs à l'intérieure des équipes des SAPE.

Concernant les remplacements, elle explique que, il a longtemps, il était difficile de trouver du personnel. Des contrats types ont été établis pour y remédier. Il s'agit de contrats à durée déterminée (CDD) souvent pour une période d'un an, ou des contrats à durée indéterminée (CDI) avec des modalités particulières afin de pouvoir assurer des ressources suffisantes en personnel à toutes les institutions. Ce qui est à présent le cas. Chaque secteur dispose d'un pôle de remplacement. Cette sectorisation a donc permis une sorte de rationalisation des modes de remplacement.

M<sup>me</sup> Capeder confirme que les adjointes de pédagogie qui sont liées aux chefes de secteurs peuvent assurer l'encadrement en cas de besoin. La formation de remplaçants est nécessaire, dans la mesure où il faut les fidéliser à l'institution. Ces remplaçants en CDI sont donc mensualisés. La solution préconisée par la motion existe donc depuis peu.

M<sup>me</sup> Koch ajoute que la décision de prendre des remplaçants attribués à tel ou tel secteur repose sur le fait que les enfants, en particulier les tout petits, ont besoin d'une certaine stabilité.

M<sup>me</sup> Capeder explique qu'il est inscrit dans la CCT que les employés doivent accepter de faire des heures supplémentaires si ces dernières se révélaient nécessaires et si elles peuvent être raisonnablement exigées. Elle rappelle qu'une certaine proportion du taux d'encadrement doit être garantie par du personnel diplômé. Ces contraintes sont connues des collaboratrices concernées. Il ne s'agit pas d'obliger qui que ce soit, cependant il est clairement indiqué que des changements d'horaires sont inéluctables. Elle précise que, dans la plupart des cas, les équipes trouvent des solutions à l'interne.

Un tableau synthétisant la planification et le développement de l'offre des structures d'accueil de la petite enfance en Ville de Genève qui fait état du nombre de places manquantes par quartier est présenté. Il est précisé que ces chiffres varient régulièrement. M<sup>me</sup> Alder rappelle qu'un manque de 800 places a déjà été planifié. Elle ajoute que le but est d'atteindre une couverture de 100% des besoins exprimés actuellement par les familles pour 2022-2023. M<sup>me</sup> Capeder précise qu'il ne s'agit donc pas de créer 1200 places supplémentaires aujourd'hui mais de répondre à une prévision de 1200 demandes supplémentaires, dont 88% sont des usagers de la Ville de Genève.

### *Réponses aux questions*

Les situations de remplacement en cas de maladie sont variées: une adjointe de pédagogie peut parfois avoir à prendre des mesures d'urgence le matin même, car par exemple, deux de leurs collaboratrices l'auront appelée la veille au soir pour l'informer de leur absence le lendemain. C'est là qu'interviennent les changements d'horaire ou les remplacements. Ce type absentéisme est caractéristique de ce secteur par le fait que ce personnel est notamment en contact avec beaucoup de microbes et qu'il est en même temps très sollicité.

Un poste de remplaçant en CDI par institution a été créé.

Les personnes sous contrats CDI ont le même statut que les autres collaboratrices. On ne connaît jamais le nombre d'heures que fera le collaborateur à l'avance. Le contrat garantit donc un minimum de 10 heures payées par mois, les heures réalisées en plus s'y rajoutant. Le CDI permet une certaine stabilisation de la situation des collaborateurs notamment en termes de caisse de prévoyance.

Le personnel supplémentaire ou de suppléance provient de la même structure afin de garantir une certaine stabilité de personnel pour les enfants. L'organisation se fait donc à l'intérieur des structures, en cas d'absence.

M<sup>me</sup> Alder ajoute qu'on n'encourage pas les gens à venir travailler en étant malade. Elle précise qu'on tient compte de cette pénibilité en accordant à ce type de personnel sept semaines de vacances, en compensation. Elle conclut en déclarant que l'amélioration de cette situation dépend des moyens que le Conseil municipal souhaite donner à ce secteur.

Selon M<sup>me</sup> Capeder, la situation n'est pas en elle-même absolument insatisfaisante car l'effort principal est fourni en matière de stratégie de management et des formations sont organisées en vue d'améliorer les compétences de planification et de gestion d'horaires. Il ne s'agit donc pas forcément d'un besoin en poste supplémentaire mais plutôt d'un travail organisationnel. M<sup>me</sup> Capeder répond que si on le leur demande, les responsables diront toujours qu'ils font trop de planification et de changement d'horaire. Cependant, elle précise que son service n'a pas attendu aujourd'hui pour prendre les mesures nécessaires. Elle répète que la clef du problème réside dans le management. Il faut mieux planifier, mieux gérer les équipes et mettre en place un système concret de gestion des absences injustifiées.

Il n'y a pas heures supplémentaires effectuées. Les heures complémentaires ne peuvent survenir que dans des situations exceptionnelles par exemple lorsqu'une nouvelle structure ouvre et qu'il faut assurer des missions de secrétariat temporairement.

Il n'est jamais arrivé de ne pas pouvoir ouvrir une crèche. Il est toujours possible d'assurer les remplacements grâce aux différents secteurs en activité.

Aucun personnel intérimaire n'est employé dans ces structures; ces structures nécessitent du personnel dont les compétences sont reconnues et dont la qualification doit être sûre.

Chaque institution possède une sorte de tableau de bord relatif au taux d'absentéisme. Ce taux est similaire à ceux de l'ensemble des métiers actifs dans le milieu socioéducatif ou médical.

Le pourcentage de stagiaires au sein des SAPE est variable. Une étude est en cours afin d'identifier les différentes formes de stages qui sont assurés au sein des SAPE.

### **Séance du 9 mars 2017**

*Audition des représentantes des syndicats M<sup>me</sup> Valérie Buchs, du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT), et Filipa Chinarro, du Syndicat des services publics (SSP)*

Pour M<sup>me</sup> Buchs et sa collègue, la problématique relevée par la motion M-1331, bien que relativement ancienne, demeure à ce jour.

M<sup>me</sup> Buchs explique que, en cas d'absence dans les structures de la petite enfance, bien souvent les remplacements – les premiers jours – sont assurés à l'interne. Cependant, lors de périodes de crise, comme lors d'épidémies ou autre, il arrive que plusieurs personnes soient absentes en même temps. Par conséquent, les structures sont contraintes de jongler avec les horaires du personnel présent, soumis à des règles très strictes en matière d'encadrement et de qualifications. Ainsi, il arrive que du personnel diplômé soit remplacé par des personnes non diplômées ou encore que des jours de formation continue sautent afin d'assurer des remplacements. Tout ceci a donc, à terme, des effets négatifs sur l'accueil des enfants et la qualité de la prestation dans son ensemble. De plus, cela engendre un cercle vicieux mêlant mal-être des collaborateurs, démotivation et diverses formes de pression afin de pousser le personnel à reprendre le travail au plus vite; sans oublier que le rattrapage des heures supplémentaires effectuées à des fins de remplacement doivent être compensées par des congés, ce qui implique d'autres absences.

M<sup>me</sup> Buchs explique que les remplacements à l'appel qui se font par institution ou par secteur ne représentent pas une solution très fonctionnelle notamment parce que les personnes concernées ne disposent pas des mêmes conditions de travail que le personnel fixe comme les avantages liés à l'ancienneté ou des problèmes relatifs au deuxième pilier. Ces remplaçants garantissent 10 heures de travail par mois au minimum avec possibilité d'en faire éventuellement plus. Par conséquent, les collaborateurs concernés sont souvent contraints de cumuler plusieurs contrats de ce type.

M<sup>me</sup> Chinarro lit des extraits d'une annonce actuellement en ligne sur le site de la Ville de Genève pour un poste d'éducateur-éducatrice remplaçant-e ponctuel-le qui table sur un ratio d'heures de travail compris entre 10 heures par mois et 39 heures par semaine: la personne qui postule doit être au bénéfice d'un diplôme d'éducateur-trice de l'enfance reconnu ou d'une formation jugé équivalente; être de nationalité suisse ou posséder un permis de travail valable; elle doit faire preuve de souplesse dans le cadre du secteur.

M<sup>me</sup> Buchs informe que le SIT et le SSP ont déposé le 26 janvier 2017 une pétition signée par 609 personnes directement adressée au Conseil administratif. La pétition demande de changer les directives relatives aux remplacements et d'instaurer un pool de remplacement pour les 87 institutions de la petite enfance subventionnées par la Ville de Genève. La pétition vise justement à régler le problème du travail sur appel pour un minimum de 10 heures par mois ou un maximum de 39 heures par semaine, en mettant ensemble les ressources à disposition de plusieurs institutions et en garantissant des conditions de travail qui ne soient pas abusives.

Un commissaire précise que la pétition n'a pas circulé exclusivement dans le cadre des institutions de la petite enfance.

Le fait que chaque secteur se débrouille de son côté n'est pas idéal, alors qu'un pool permettrait de proposer des contrats à durée indéterminée (CDI), de meilleures conditions de travail et une meilleure organisation.

Pour M<sup>me</sup> Buchs, les institutions de la petite enfance travaillent actuellement à flux tendu. Cela implique un risque constant de se retrouver en dessous des normes d'encadrement et des conditions d'accueil. Il faut par conséquent mettre aussi en place une dotation en personnel suffisante afin de faire face à ces problèmes. Puis M<sup>me</sup> Chinarro illustre ces propos par des témoignages de collaboratrices de ces institutions.

Pour M<sup>me</sup> Chinarro, la question est de savoir si l'on souhaite que le secteur de la petite enfance soit contraint de survivre avec les moyens du bord. Elle ajoute que la question de savoir comment faire pour mieux répondre à ce besoin en remplaçants vise à alerter les autorités sur une problématique.

Elle conclut en déclarant que sa collègue et elle-même sont conscientes de la pénurie de personnel auquel ces institutions font face. C'est pourquoi il est important de répondre à cette problématique de flux tendu et au manque de motivation que ce dernier engendre.

### *Réponses aux questions*

Une commissaire demande un exemple concret ou des noms d'institutions qui ne respecteraient ou n'auraient pas respecté ces normes car, selon la magistrate, il n'était en aucun cas envisageable qu'une institution déroge aux normes d'encadrement en raison des risques de poursuites pénales.

En ce qui concerne la fréquence des violations du taux d'encadrement, il n'est pas sûr que le Service d'autorisation et de surveillance de l'accueil de jour (SASAJ) puisse y répondre de façon complète puisque les contrôles qu'il effectue dans chaque institution – tous les deux ans, au mieux, ou sur dénonciation – se concentrent sur l'ouverture des structures concernées. Il n'est nullement question de dire que des institutions fonctionnent structurellement en dessous du taux d'encadrement. Les syndicats peuvent faire part des témoignages. Selon les syndicats, la gestion à flux tendu implique de toute façon un glissement sous le taux d'encadrement minimal. Toutes les institutions, à un moment donné, se retrouvent dans cette situation de sous-effectif et, par conséquent, elle n'a pas de nom précis à donner. Elle souligne qu'il s'agit d'un problème d'ordre systémique.

M<sup>me</sup> Chinarro répond qu'à un moment ou à un autre il arrive que la situation ne soit plus jouable et qu'en raison des mesures de réorganisation des groupes de travail, une institution se retrouve en dessous du taux d'encadrement requis. De plus, cette réorganisation engendre une perte de qualité de la prestation ainsi qu'une détérioration des conditions de travail due notamment à une absence de sérénité.

M<sup>me</sup> Buchs précise que pour l'heure chaque institution doit se débrouiller seule. Or, ce système ne permet pas d'assurer une «masse critique» suffisante de personnel capable d'assurer cette fonction d'encadrement. L'idée est donc de disposer d'une structure plus large de remplacement afin de pouvoir solliciter davantage de personnes et de pouvoir organiser plus facilement les remplacements souhaités. Elle estime qu'il faudrait disposer de quelques chiffres pour pouvoir réaliser une analyse, puis un travail efficace en la matière, tout en offrant aux personnes diplômées les conditions les poussant à accepter ces contrats.

M<sup>me</sup> Buchs ajoute qu'il lui paraît évident qu'aucune directrice ne reconnaîtra sciemment que son institution ne respecte pas les taux d'encadrement. Elle déclare que le Service de la petite enfance souhaite réaliser une étude sur la question – dénoncée depuis plusieurs années déjà – mais qu'on ne dispose de rien de concret pour l'instant.

Pour elle, le système actuel oblige les adjointes pédagogiques, les directrices et le personnel administratif à «boucher les trous»; cela implique que les autres activités qui ne sont pas de l'ordre de l'encadrement restent en souffrance. Si l'on constate une entraide certaine dans ce secteur, les perpétuels changements d'horaires et autres mesures d'adaptation sont exagérés. C'est pourquoi l'on cherche une réponse organisationnelle permettant de répondre à cette problématique réelle.

Une commissaire demande si, dans le cas d'une épidémie, une sorte d'équilibre d'absences s'instaure, puisque les enfants sont les premiers touchés par la maladie.

Une commissaire souligne que les auditionnées parlent d'une «amélioration» du système, en créant une structure plus grande et plus centralisée. Or, lors de précédentes auditions, la nécessité de développer un système de proximité favorisant l'autonomie a été plusieurs fois mentionnée, notamment afin que les enfants ne soient pas constamment confrontés à des personnes inconnues, etc.

Pour M<sup>me</sup> Chinarro, il est préférable pour les enfants de disposer de bras formés et présents plutôt que d'aucun bras du tout. Elle déclare que les travailleurs et travailleuses du secteur ne viennent pas se plaindre au syndicat par plaisir ou pour passer le temps. Elle estime que cette question relève de la vision de la politique de la petite enfance que la Ville de Genève souhaite se donner, sans que le taux de malades chez les enfants ou les éducateurs ne vienne dicter les moyens que l'on se donne pour assurer l'encadrement des enfants.

M<sup>me</sup> Buchs ajoute qu'un pool de remplacement plus large n'exclut pas l'hypothèse que l'on travaille en accord avec le principe de proximité. Il faut donc pouvoir disposer d'une marge de manœuvre plus importante en disposant de davantage de personnel afin d'éviter une gestion à flux tendu.

Une commissaire demande si cet éventuel pool de remplacement concernera tous les types de remplacements, c'est-à-dire les petits et longs congés, les absences pour cause de formation continue, les remplacements des congés maternité, etc.

Les congés maternité relèvent des absences planifiables comme d'autres types d'absence. Pour M<sup>me</sup> Buchs, le problème le plus urgent a trait aux absences non planifiées. En cas de dotation insuffisante, ce qui est le cas en l'état, le problème survient dès le premier jour d'absence. Elle ajoute qu'il ne s'agit pas de disposer de personnel à 100% qui se tourne les pouces en attendant d'être appelé, mais plutôt de mettre en place un meilleur système d'organisation et de gestion du personnel (notamment au moyen d'outils informatiques plus performants) afin d'agir plus correctement qu'aujourd'hui.

Une commissaire donne l'exemple du pool remplaçant des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), qui est constitué de personnes formées et qui fonctionne bien. Pour elle, on ne peut décemment pas demander à des personnes qui travaillent à 80 ou 100% de remplacer systématiquement des collègues au pied levé et pour une durée indéterminée.

Pour une commissaire, la création d'un pool équivaut à la création de postes de fonctionnaires en plus qui attendraient d'être appelés pour travailler.

Pour M<sup>me</sup> Buchs, il s'agit d'assurer des conditions de travail semblables à celle de la convention collective de travail (CCT) en vigueur. Elle signale que les absences peuvent toucher des collaborateurs qui ne sont pas diplômés (auxiliaires, assistants socioéducatifs (ASE), aides etc.). Elle ajoute que, dans certains cycles d'orientation (CO) employant une centaine d'enseignants, un poste à un taux de 40% voire 50% est prévu exclusivement pour organiser les remplacements; cela démontre bien l'ampleur de la tâche et sa complexité.

M<sup>me</sup> Buchs confirme qu'il est inscrit dans le cahier des charges des directrices des institutions qu'elles peuvent être amenées à devoir s'occuper en personne des enfants.

Les données relatives au nombre de postes supplémentaires à envisager, à la dotation minimale en personnel requise et aux coûts d'une telle mesure doivent être fournies par le département de M<sup>me</sup> Alder. Le SIT et le SSP sont prêts à intégrer tout groupe de travail relatif au calcul de la dotation.

Le volume total relatif au personnel de la petite enfance n'est pas connu par M<sup>me</sup> Buchs, qui indique qu'il faut disposer de données précises pour pouvoir prendre des mesures efficaces pour les institutions de la petite enfance présentes en Ville de Genève.

Le problème de remplacement s'est aggravé ces dernières années en raison de l'important développement du nombre d'institutions de la petite enfance en Ville

de Genève. L'école de formation a certes ouvert quelques places supplémentaires, mais au vu de l'ouverture des nouvelles structures et du nombre important de nouvelles places que cela a engendré, la pénurie de personnel diplômé ne pourra que s'aggraver. Cela pose la question des conditions de travail offertes par la ville de Genève et de leur attrait afin d'être sûr de disposer d'assez de moyens et de personnel. En effet, si ces conditions ne sont pas suffisantes, les personnes diplômées iront travailler ailleurs.

Le fait que certaines collaboratrices, qui interrompent leur activité professionnelle afin de s'occuper de leur propre enfant, ne disposent plus d'une place de crèche assurées au sein des institutions de la petite enfance accentue la pénurie, car beaucoup d'éducatrices ne reprennent pas leur activité si elles ne trouvent pas de place pour leur enfant.

La création d'un pool n'implique pas de modification de la CCT qui prévoit un congé maternité de vingt semaines et sept semaines de vacances par année car toutes les CCT «petite enfance» (intercommunale, celle de Lancy, celle de Genève) prévoient les mêmes conditions. Ces conditions sont liées à un travail réputé éprouvant (posture, port de charge, sonore, sollicitations diverses et variées continues, etc.) et à flux tendu.

Il n'y a pas d'éléments à disposition pour comparer les CCT communales.

La Fédération des institutions petite enfance genevoises suburbaines (FIPEGS) a lancé une étude centrée notamment sur une CCT intercommunale et un pool de remplacement.

Certaines communes ont municipalisé leur système. Vernier a un pool de remplacement qui permet une centralisation sur l'ensemble de la commune. Ce pool est comparable, en termes de taille, avec l'organisation par secteur en Ville de Genève. Cependant la comparaison est trompeuse, car la Ville pratique déjà une division par secteur, mais sans pour autant mutualiser les moyens à disposition. De plus, toute comparaison avec une autre commune est périlleuse dans la mesure où la Ville de Genève est la commune qui réunit le plus d'institutions de la petite enfance. M<sup>me</sup> Buchs estime qu'une solution doit être trouvée dans le cadre de la CCT intercommunale avec la volonté de travailler le sujet et de se doter d'outils efficaces. Le SIT et le SSP envisagent de traiter de cette préoccupation à l'échelle du Canton.

Actuellement, il n'est pas envisagé de mettre en place, dans un premier temps, une seule structure pour tout le canton car l'intercommunalité fonctionne difficilement. Avancer sur ce dossier en Ville de Genève représenterait déjà un grand progrès car cela toucherait la majorité des institutions de la petite enfance.

Il faut à présent se doter d'outils et mesurer précisément les éléments relatifs à cette problématique dont la masse critique nécessaire pour mettre en place un pool de remplacement.

Le contrat garantissant un minimum de 10 heures par semaine ne pose pas de problème lié à la prévoyance professionnelle (loi fédérale sur la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité – LPP) car il s’agit d’une caisse de pension où tout le monde est assuré. Cependant, une personne avec un contrat de remplacement CDI trouvera des contrats complémentaires qui peuvent être liés à d’autres caisses de pension. Or, certaines d’entre elles refusent les cumuls dans leurs plans de prévoyance, comme la Fondation de prévoyance en faveur du personnel d’institutions subventionnées par la Ville de Genève (FOP). Il y a donc des conséquences indirectes. De plus, il est parfois compliqué de faire reconnaître l’expérience acquise dans le cadre de ces petits contrats.

### *Discussion*

Afin d’avoir des précisions complémentaires, la majorité des membres présents acceptent d’envoyer des questions écrites à la magistrate au lieu de l’auditionner à nouveau.

### **Séance du 16 mars 2017**

Les questions suivantes seront envoyées à M<sup>me</sup> Esther Alder, conseillère administrative en charge du département de la cohésion sociale et de la solidarité.

Pour le personnel de la petite enfance:

- le nombre de collaborateurs par fonction; éducateur, stagiaire, aide, ASE, personnel administratif;
- le taux d’absence général du personnel pour le personnel éducatif; tous postes confondus;
- le taux d’absence de courte durée (moins de 4 jours) pour le personnel éducatif;
- la moyenne d’absence de courte durée par crèche (en jour) pour le personnel éducatif;
- le ratio d’absence pour le personnel éducatif et pour les mêmes périodes celles le taux d’absence des enfants;

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?

Quel est le modèle actuel en matière de remplacement?

Est-il satisfaisant pour parer aux différentes absences?

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

Les crèches disposent-elles toutes d’un pool?

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

Par rapport à l'annonce sur le site de la Ville pour la recherche de remplaçants travaillant 10 heures par mois/39 heures par semaine:

- Combien de personnes se trouvent actuellement avec un statut de ce type?
- Combien d'heures effectuent-elles en moyenne par semaine/par mois/par année?
- Combien de temps les personnes remplaçantes avec ce statut restent-elles en place?
- Est-ce qu'il y a des personnes qui font ces remplacements avec un autre statut et, si oui, lequel?

Les réponses sont annexées à ce rapport.

## **Séance du 6 avril 2017**

### *Discussion*

Une commissaire propose les amendements suivant en réponse au besoin de remplaçant d'une part et à l'absence de chiffres fiables sur le taux d'absence des enfants par rapport au taux d'absence du personnel:

«le Conseil municipal demande au Conseil administratif de:

- travailler en concertation avec le Canton de Genève afin de faciliter au moins de manière transitoire l'accessibilité à des professionnels porteurs d'un diplôme tertiaire (psychologues, éducateurs spécialisés) au poste d'éducateur;
- accorder au Service de la petite enfance (SDPE) des ressources nécessaires afin de le doter d'outils informatiques performants utiles à la gestion RH du personnel des institutions de la petite enfance et à la tenue de statistiques concernant les enfants.»

Pour une commissaire, c'est de la compétence du Canton de décider qui peut travailler ou non dans les institutions de la petite enfance; par conséquent, cette notion de compétence ne permet pas d'appliquer le premier amendement proposé. Elle rappelle que la motion demande que des remplacements soient organisés. Il ne s'agit donc pas d'un problème de personnel mais d'organisation.

Le fait qu'un certain nombre de nouvelles crèches allaient ouvrir leurs portes indique, pour une commissaire, que les institutions de la petite enfance vont bientôt devoir faire face à une pénurie de personnel formé. Une commissaire souligne que cette pénurie de personnel formé en Suisse est compensée par les éducatrices frontalières ou qui viennent de l'étranger. Il n'y a donc pas de manque d'éducatrice.

Pour une commissaire, la motion tente de répondre à un problème qui n'existe pas en réalité, comme M<sup>me</sup> Alder l'a d'ailleurs expliqué dans un courrier adressé à la commission. Elle propose soit de balayer la motion, soit d'y ajouter l'amendement suivant qui remplacerait l'ensemble des invites initiales et qui permettrait de se prémunir contre une éventuelle pénurie de personnel par d'un accord donnant-donnant afin d'inciter des éducatrices à postuler.

«Le Conseil municipal demande au Conseil administratif de donner, en cas de sous-effectif de personnel dans les crèches en Ville de Genève, une place prioritairement pour les enfants des éducatrices résidant en Ville de Genève et qui s'engageraient pour une durée à déterminer à travailler dans une crèche de la Ville.»

Pour une commissaire, il faut soutenir cette motion, car en 2014 des éducatrices sommaient déjà certains élus de trouver une solution pour les remplacements. Une réflexion menée sur cette question a amélioré quelque peu la situation. Il n'y a peut-être plus besoin d'un service de remplacement général, mais il existe encore un besoin en moyens supplémentaires. Elle rappelle qu'en novembre 2016 une pétition contenant les mêmes demandes a été déposée auprès du Conseil municipal. En outre, s'il est vrai que M<sup>me</sup> Alder et ses services ont déclaré que tout était sous contrôle, les représentants syndicaux ont déclaré que la situation demeurerait préoccupante: le personnel souffre, se trouve sous une pression constante et est soumis à des mesures de réorganisation continues. De plus, elle estime qu'il est très important de régler la question des contrats de travail des remplaçants qui prévoient 10 heures de travail au minimum par mois, durée qui peut cependant s'élever, si nécessaire, à 39 heures par semaine; ces contrats de travail ne sont pas acceptables pour elle. Pour finir, elle estime qu'il faut soutenir les besoins organisationnels relatifs aux remplacements.

Les commissaires concernées informent qu'elles retirent leurs propositions d'amendements respectives.

### *Prises de position*

Le Parti démocrate-chrétien ne soutiendra pas cette motion. En effet, il apparaît clairement que M<sup>me</sup> Alder s'occupe de cette problématique. De plus, cette motion repose sur des approximations.

Le Parti libéral-radical refusera également cette motion. En effet, il déplore les approximations dont il a été question et le fait que les invites tentent de répondre à des affirmations erronées.

Les Verts refuseront cette motion pour les mêmes raisons que celles évoquées par le Parti démocrate-chrétien et le Parti libéral-radical. De plus, le département

de M<sup>me</sup> Alder s'adapte en continu et cherche des solutions de remplacement, sans qu'aucun problème grave ne soit mis sous silence.

Le Mouvement citoyens genevois refuse cette motion pour les raisons qui viennent d'être évoquées par les représentants des autres groupes.

Il en va de même pour l'Union démocratique du centre.

Le Parti socialiste soutiendra cette motion.

#### *Vote de la motion*

La motion M-1131 est refusée par 9 non (1 Ve, 2 DC, 3 LR, 1 UDC, 2 MCG) contre 3 oui (2 EàG, 1 S).

Une commissaire d'Ensemble à gauche annonce la rédaction d'un rapport de minorité.

#### *Annexes:*

- Réponses aux questions adressées à M<sup>me</sup> Esther Alder
- Chiffres clés



DÉPARTEMENT DE LA COHÉSION SOCIALE  
ET DE LA SOLIDARITÉ  
**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 ?

RUE DE L'HÔTEL-DE-VILLE 4  
CASE POSTALE, CH-1211 GENÈVE 3  
T +41(0)22 418 49 00  
F +41(0)22 418 49 01

www.ville-geneve.ch  
www.geneve-city.ch  
TMB BUS 55 (ARRÊT HÔTEL-DE-VILLE)  
BUS 5-5 (ARRÊT PLACE-NEUVE)

PAPIER ÉCOLOGIQUE, 100% RECYCLÉ

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 ?**

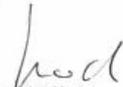
Ces personnes sont engagées sous CDI, donc sans terme prévu à leur contrat, et elles bénéficient à ce titre des avantages liés à ce type de contrat (13<sup>ème</sup> salaire progressif, octroi d'annuité au 1<sup>er</sup> janvier, etc.).

**- 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



Service de la petite enfance

### Chiffres clés : les structures d'accueil de la petite enfance (SAPE) subventionnées par la Ville de Genève et ses partenaires

Situation au 20 septembre 2016 (sauf indications spécifiques) :

#### OFFRE D'ACCUEIL :

La Ville de Genève subventionne 74 structures d'accueil de la petite enfance qui proposent différents types de prestations qui se répartissent de la manière suivante :

<b>Prestations élargies</b> : dont	<b>52</b>
EVE (espaces de vie enfantine) / crèches (y.c. un accueil de dépannage)	50
CRF (crèches familiales)	2
<b>Prestations restreintes</b> : dont	<b>22</b>
JE (jardins d'enfants)	16 <sup>1</sup>
GA (garderie)	1 <sup>2</sup>
CRTP (crèches à temps partiel)	2
HJ (halte-jeux)	1
LA (lieu d'accueil parents-enfants)	2
<b>Total :</b>	<b>74</b>

Nombre d'entités juridiques :

Secteurs administratifs regroupant plusieurs SAPE (SPE)	16
SAPE non rattachées à un SPE	12 <sup>3</sup>
<b>Nombre total d'entités juridiques :</b>	<b>28</b>

Progression de l'équipement et du nombre de places d'accueil **créées et exploitées** subventionnées par la Ville de Genève et ses partenaires, 2016-2024 environ :

	2016		2017		Horizon 2018-2024
	Nombre de places d'accueil créées	Nombre de places d'accueil exploitées	Nombre de places d'accueil créées	Nombre de places d'accueil exploitées	Nombre de places d'accueil créées
Situation au 1er janvier :	3'730	3'571	3'946	3'834	3'982
Situation au 31 décembre :	3'946	3'834	3'982	3'917	4'614
Nombre de places supplémentaires durant l'année civile :	216	263	36	83	632
Détails places supplémentaires (nouvelles SAPE, extensions et variations internes) :	POI : 104 pl. OCO : 52 pl. LIN : 57 pl. SOV : -2 pl. BIC : 5 pl. (achat pl.)	POI : 88 pl. OCO : 52 pl. LIN : 41 pl. ELA : 29 pl. LEM : 46 pl. ORI : 36 pl. MIN : - 32 pl. (trav.) SOV : -2 pl. BIC : 5 pl. (achat pl.)	BER : 24 pl. (ext.) SOL : 12 pl. (ext.)	POI : 16 pl. LIN : 16 pl. LEM : 13 pl. ORI : 13 pl. MIN : - 11 pl. (trav.) BER : 24 pl. (ext.) SOL : 12 pl. (ext.)	Ext. MAD : 19 pl. Manège : 30 pl. Carré Vert : 171 pl. EDK : - 39 pl. (fermeture) Frontenex 54 : 96 pl. Gare des EV : 116 pl. Eglise protestante : 59 pl. Périmètre Forêt : 80 pl. PAV : 100 pl.

⇔ Entre 2016 et 2024 environ, au total, 884 nouvelles places vont être créées.

**Remarques :**

- Les places créées (ou existantes) expriment la capacité totale des SAPE. Les places exploitées traduisent les places effectivement exploitées (utilisées) parmi les places créées (ou existantes). Le nombre de places réellement exploitées peut être lié à l'échelonnement de l'ouverture des nouvelles structures d'accueil. Cet échelonnement a conséquence d'un manque de personnel éducatif diplômé et/ou d'un manque de demandes d'accueil pour les enfants âgés de 2 à 4 ans. Le nombre de places d'acc exploitées peut parfois évoluer au cours de l'année scolaire. Dans d'autres cas, une structure d'accueil peut temporairement diminuer son nombre de places d'acc exploitées en raison de travaux.
- Les projets et les extensions de structures d'accueil de la petite enfance sont indiqués à titre informatif, mais peuvent être tributaires d'imprévus dans la conduite des chant

<sup>1</sup> Camarade est comptabilisé comme un jardin d'enfants.

<sup>2</sup> Zone Bleue conserve l'appellation de « garderie ».

<sup>3</sup> Le jardin d'enfants Ensemble bénéficiant d'un contrat de prestation n'est pas comptabilisé comme entité juridique. Par contre, le Carif-Volant, Camarade et La Petite Maison de Frontenex (jusqu'au 31.12.2016), bien que rattachées à un SPE, ont toujours un comité indépendant et constituent ainsi une entité juridique.



## Service de la petite enfance

Taux d'offre pour la petite enfance<sup>1</sup>, par secteur géographique, structures d'accueil de la petite enfance (SAPE) subventionnée par la Ville de Genève et ses partenaires, situation au 31.12.2015, en pourcentage

1. Cité / Eau-Vives	2. Champel / Malagnou	3. Acacias / Bôle + 4. Plainpâlis / Jonction	5. Saint-Jean / Charmilles	6. Grotes / Saint-Gervais	7. Bouchet / Mollebeau	8. Pâquis / Sécheron	Total ville
37	26	46	43	61	37	72	43

## FRÉQUENTATION :

Nombre d'enfants total accueillis simultanément <sup>2</sup> :	4'984
--	-------

## DEMANDE D'ACCUEIL :

Nombre de dossiers en attente au BIPE dont la demande n'a pas été satisfaite à ce jour :	1'290
Dont proportion d'enfants domiciliés en Ville de Genève :	88%
Nombre de dossiers en attente au BIPE dont la demande concerne un futur accueil pour fin 2016 ou 2017 :	1'129
Dont proportion d'enfants domiciliés en Ville de Genève :	92%
Total du nombre de dossiers en attente au BIPE à ce jour :	2'419 (1'290 + 1'129)

## CORRESPONDANCE ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE :

Taux de couverture des besoins exprimés par les habitant-e-s de la Ville de Genève<sup>3</sup>, par secteurs géographiques, structures d'accueil de la petite enfance (SAPE) subventionnées par la Ville de Genève et ses partenaires, situation au 12.10.2015, en pourcentage

1. Cité / Eau-Vives	2. Champel / Malagnou	3. Acacias / Bôle + 4. Plainpâlis / Jonction	5. Saint-Jean / Charmilles	6. Grotes / Saint-Gervais	7. Bouchet / Mollebeau	8. Pâquis / Sécheron	Total ville
76	79	79	81	87	90	89	82

Source : BIPE / SDPE, 12.10.2015

## COÛT DE L'ACCUEIL :

Coût brut d'une place d'accueil, sur la base du budget 2016 :	CHF 39'970.-
Coût net d'une place d'accueil à charge des subventionneurs, sur la base du budget 2016 :	CHF 29'090.- (coût moyen, dépend de certaines variables)
Répartition des charges, 2016 :	
Charges salariales :	Environ 62% du coût total
Frais des enfants :	Environ 3.2% du coût total
Frais des locaux :	Environ 10.6% du coût total
Frais d'administration :	Environ 4.2% du coût total
Sources de financement, 2016 :	
- Pensions encaissées des parents :	Environ 23.5%
- Subventions versées :	Environ 72.7%
- Produits divers, vente de places :	Environ 3.6%
Budget de subvention 2016 :	CHF 94'756'214.-
Prix de pension en EVE par jour pour un 100% :	
- Pour les non fonctionnaires internationaux (9-12%) :	De CHF 11.70.- à 77.90.-
- Pour les fonctionnaires internationaux (12-15%) :	De CHF 15.60.- à 97.40.-

<sup>1</sup> Le taux d'offre équivaut au nombre de places offertes pour 100 résident-e-s âgé-e-s de 0 à 4 ans.

<sup>2</sup> Offre théorique : nombre de places exploitées à ce jour multiplié par le ratio de 1,3 (place par enfant). Situation à la date de la dernière mise à jour.

<sup>3</sup> Le taux de couverture des besoins exprimés par les habitants de la Ville de Genève fait état de l'offre d'accueil en lieu des besoins exprimés non satisfaits par les habitants de la Ville de Genève du BIPE, en pourcentage du nombre de places, au 12.10.2015. Prochaine mise à jour de cet indicateur : fin octobre 2016.

16 août 2017

## **B. Rapport de minorité de M<sup>me</sup> Brigitte Studer.**

### *Historique: une préoccupation de longue date*

La problématique des remplacements en cas d'absence du personnel de la petite enfance a été abordée à trois reprises.

En septembre 2013, une question orale demandait quels étaient les principes du département concernant l'organisation des remplacements dans les structures d'accueil de la petite enfance. La conseillère administrative M<sup>me</sup> Esther Alder répondait alors que les remplacements jusqu'à trois jours se faisaient à l'interne au sein des équipes et qu'il n'y avait pas d'organisation particulière prévue pour les absences de courtes durées (*Mémorial* N° 11 du 17.09.2013, p. 1063).

La motion M-1131 «Remplacement en cas d'absence du personnel de la petite enfance», proposée sur la base de témoignages d'éducatrices de la petite enfance, a été déposée en mars 2014. Envoyée à la commission de la cohésion sociale et de la jeunesse en septembre 2015, elle y a été traitée entre juin 2016 et avril 2017. Il y a ainsi eu trois ans entre le dépôt de la motion et le vote de la commission. Durant cette période, le Service de la petite enfance a apporté quelques modifications.

Néanmoins, en janvier 2017, le Conseil municipal a été informé du dépôt d'une pétition du personnel de la petite enfance adressée à la conseillère administrative M<sup>me</sup> Esther Alder et signée par 600 personnes (en annexe sur le site internet). Cette pétition constate la situation difficile concernant les remplacements et demande une meilleure organisation, notamment la création d'un pool de remplacements. La pétition n'ayant pas été adressée au Conseil municipal, elle ne pouvait bien sûr pas y être traitée. Elle mettait toutefois en évidence que quatre ans après la première question posée, il y avait toujours un fort mécontentement de la part du personnel concernant la question des remplacements.

### *Le travail en commission*

Suite à l'audition des motionnaires en juin 2016, la commission a décidé d'auditionner la conseillère administrative M<sup>me</sup> Esther Alder et le Service de la petite enfance ainsi que les deux syndicats représentant le personnel. Ensuite la commission a envoyé une liste de questions par écrit à la magistrate. La discussion en commission s'est faite à partir des réponses reçues en mars 2017.

### *Tout le monde est d'accord*

Tout le monde s'accorde pour constater le très fort développement des structures d'accueil de la petite enfance ces dernières années. La création de nouvelles institutions et l'élargissement de quelques structures existantes permettent aujourd'hui à la Ville de Genève de proposer 88 lieux d'accueil. Le personnel a ainsi augmenté de manière importante et compte 1242 employé-e-s au 01.01.2017.

Tout le monde relève également l'effort exceptionnel au niveau de la formation que ce développement a demandé et demande encore. La Ville de Genève peut aujourd'hui répondre à près de 85% des demandes, avec un taux de satisfaction encore inégal entre les quartiers. Il est prévu que ce développement se poursuive et nous ne pouvons que nous féliciter de cette évolution.

Il nous paraît absolument normal qu'avec un tel développement et une augmentation conséquente du personnel, de nouvelles problématiques se posent – telle cette question concernant le remplacement du personnel en cas d'absence.

### *Deux discours contradictoires*

Toutefois, nous avons assisté en commission à deux discours opposés sur la question du remplacement.

Le département et le Service de la petite enfance constatent une évolution au niveau des remplacements, aujourd'hui organisés par institution et par secteur. Des moyens supplémentaires ont été accordés. Des contrats à durée déterminée (CDD) sont proposés pour les remplacements à moyen et long terme. De plus, des contrats à durée indéterminée (CDI) ont été créés pour des remplaçantes.

Le Service de la petite enfance rappelle aussi que les contrats de travail prévoient que des remplacements puissent être demandés à l'interne. Dans sa réponse aux questions de la commission, M<sup>me</sup> Francine Koch, directrice adjointe, affirme qu'il y a assez de dotation de personnel pour les assurer.

Pour le département et le Service de la petite enfance, l'organisation actuelle et les ressources allouées sont suffisantes.

Cependant, au niveau du personnel, une forte insatisfaction persiste quant aux conditions de remplacement proposées. Le personnel dénonce les répercussions d'un système basé en priorité sur le remplacement à l'interne, qui demande une réorganisation continue du travail au sein des équipes et amène fatigue et démotivation.

Pour le personnel, la récente ouverture de postes de remplaçantes constitue un pas dans la bonne direction, mais la pratique actuelle reste encore fortement insuffisante. Les points suivants ont été discutés en commission.

### *La gestion des absences non planifiées à l'interne*

C'est en premier la gestion des absences de courte durée qui pose problème.

Les représentantes du personnel rappellent les exigences légales quant au nombre de personnel par enfant et par activité, qui sont très strictes (voir la loi cantonale sur les structures d'accueil de la petite enfance et l'accueil familial de jour (J6 29.01) et le règlement relatif à l'accueil préscolaire en Ville de Genève (LC 21 551).

Une absence non planifiée sans remplacement peut rendre difficile, dès le premier jour d'absence, le respect des normes d'encadrement pédagogique. Afin d'assurer le respect du cadre légal à tout moment, le personnel doit en général prendre sur soi, en acceptant de modifier et d'adapter les horaires de travail ou de réorganiser en continuité la répartition du travail au sein des équipes. Il arrive ainsi que telle formation continue n'ait pas lieu, que des responsables doivent assurer le travail de base, que les activités prévues soient revues en fonction du nombre de professionnel-le-s (p. ex., une sortie ne pourra pas être réalisée). Les syndicats décrivent également des exemples de pression sur le personnel pour ne pas prendre un congé maladie ou pour l'écourter.

Le personnel dénonce ainsi des répercussions du système actuel sur ses conditions de travail.

Mais les représentantes du personnel parlent aussi d'un effet négatif sur l'accueil des enfants et la qualité de la prestation. Elles dénoncent un cercle vicieux, qui s'installe. Vu que les heures supplémentaires doivent être reprises, ces remplacements à l'interne créent de nouvelles absences qui devront à leur tour être remplacées – et ainsi de suite.

### *Les conditions de travail des remplaçant-e-s*

Un autre point critique de l'organisation actuelle porte sur les conditions de travail des remplaçant-e-s. La discussion en commission s'est faite à partir d'une annonce parue pour un tel poste. (<http://www.ville-geneve.ch/demarches-administratives/petite-enfance-jeunesse-loisirs/emploi-institution-petite-enfance/offres-emploi/>)

Il s'agit d'un travail sur appel, un emploi en CDI, qui garantit un travail minimum de dix heures par mois, mais pouvant aller jusqu'à trente-neuf heures par semaine. Comment organiser sa vie avec un tel contrat de travail? Pour plusieurs membres de la commission, il ne faudrait pas que ce travail de remplaçant soit effectué dans des conditions d'emploi précaires. En plus du nombre variable des heures, il s'agit d'un poste qui n'a actuellement pas de reconnaissance de l'ancienneté. Si l'affiliation à la prévoyance sociale existe, il peut y avoir des difficultés si ces personnes ont en même temps plusieurs employeurs.

Pour les absences planifiées, telles qu'un congé maternité ou un congé de maladie de longue durée, un remplacement est en principe organisé avec des contrats CDD.

Nous avons pu constater en commission ces deux discours contradictoires. Nous regrettons l'absence de dialogue et d'espace d'élaboration avec le personnel et les partenaires sociaux.

### *Quelles solutions proposer*

La motion demande l'organisation d'un service de remplacement qui permette d'effectuer des remplacements dès le premier jour d'absence.

Les remplacements ne doivent pas constituer une surcharge de travail ou de tension pour le personnel.

Comme l'a exprimé une commissaire socialiste: «Ce serait un peu léger de ne pas considérer sérieusement la souffrance qu'exprime le personnel. Il est inadmissible de ne pas respecter des préoccupations relatives à la santé du personnel.»

Il faut mettre en place un meilleur système d'organisation et de gestion des remplacements du personnel, pas seulement par institution ou secteur, mais sur l'ensemble des institutions de la petite enfance. Une organisation globale n'exclut pas la possibilité de travailler avec un principe de proximité – en effet important pour les enfants.

Les conditions de travail pour les remplaçantes doivent être correctes. Pour M<sup>me</sup> Valérie Buchs du Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs (SIT), les remplaçantes devraient bénéficier de conditions de travail semblables à celle de la convention collective de travail (CTT) en vigueur.

Dans un premier temps, comme l'a proposé un commissaire du Parti démocrate-chrétien, il sera aussi indiqué d'évaluer les besoins de la dotation nécessaire en personnel. M<sup>me</sup> Filippa Chinarro du Syndicat suisse des services publics (SSP) appuie également cette proposition et se dit prête à participer à un groupe de travail sur cette question. M<sup>me</sup> Francine Koch précise également dans son courrier que le département souhaite mieux étudier certains aspects et relève que cela nécessite de disposer d'outils adéquats, notamment informatiques. Elle mentionne un groupe de travail sur les modalités organisationnelles de répartition de la dotation en personnel, ce qui comprend également la gestion des remplacements.

Nous vous proposons ainsi d'accepter cette motion afin d'inviter le département à poursuivre son effort d'élaborer – en collaboration avec les représentants du personnel – des propositions au niveau de l'organisation des remplacements

qui prennent en compte les besoins du personnel et permettent d'assurer la qualité des prestations dans de bonnes conditions.

*Annexes mentionnées à consulter sur le site internet*