

Fait à Genève, le 20 mars 2019  
Modifié le 01 mai 2019

## **Cahier de revendications grève des femmes\*, grève féministe pour le personnel du parascolaire**

Les métiers du parascolaire, majoritairement exercés par des femmes, pâtissent de la dévalorisation des métiers dit féminins, notamment des métiers de soins à la personne (aides-soignantes, éducatrices de l'enfance, ASE, etc.), qui sont moins payés et moins valorisés socialement. Ces métiers sont rendus encore plus exigeants par les politiques budgétaires restrictives qui finissent par affecter les services publics et mènent à des situations ubuesques ou l'on doit faire toujours plus et mieux avec toujours moins.

Or, au parascolaire, comme dans d'autres métiers des secteurs de la santé et du social, les animatrices et animateurs ainsi que les RSE assument une mission essentielle à la société : l'accueil et l'accompagnement durant le temps parascolaire de quasiment tous les enfants du canton.

Là également, comme dans les autres secteurs cités précédemment, les compétences nécessaires afin de mener cette importante mission, notamment en termes pédagogiques, communicationnels, de gestion du stress et des émotions, de créativité, de gestion de conflits et de développement de l'enfant ne sont pas reconnues.

Les particularités des horaires pour le personnel parascolaire sur le terrain font qu'il est extrêmement difficile d'exercer un autre métier à côté. En effet, les plages horaires disponibles sont trop dispersées pour pouvoir effectuer, une autre activité rémunérée. Or l'image du parascolaire comme un métier d'appoint ne correspond plus aux réalités ni du personnel, dont c'est parfois le seul revenu, ni du métier qui demande de plus en plus d'investissement.

En effet, ces horaires, en plus de ne pas offrir un salaire permettant de vivre dignement, ont pour conséquence que la préparation des activités est souvent réalisée en dehors des heures de travail rémunérées et que la qualité d'accueil n'est pas assurée pour tous les enfants de la République.

Depuis quelques années, les exigences, notamment pédagogiques, liées aux métiers du parascolaire augmentent. Si le personnel reconnaît et se réjouit de la volonté d'améliorer l'accueil au parascolaire, de la rigueur de suivi et de gestion et de formation continue, le personnel constate que les différentes mesures sont perçues comme une juxtaposition de bricolages dans un contexte où les conditions d'exercice de l'activité ne permettent pas de considérer l'animation parascolaire comme un véritable métier et, de ce fait, de faire face aux véritables enjeux.

Avec l'augmentation du nombre d'enfants, des exigences attendues, de la gestion administrative, les attentes en lien avec l'école inclusive, les ressources en temps, en formation

et en préparation doivent se développer de manière proportionnelle. Ce développement faisant défaut, le manque de ressources se répercute inévitablement aussi au parascolaire.

Aujourd'hui, la prise en charge des enfants et leur encadrement nécessite une vision pluridisciplinaire et des échanges en réseau éducatif dont les animatrices et animateurs parascolaires sont pourtant exclues. En effet, le temps alloué hors de la présence des enfants ne suffit pas à participer à ce type de réseaux pourtant indispensable dans la prise en charge d'enfants à besoin spécifique.

Le manque de ressources affecte également la qualité de la prise en charge au sein de l'équipe. En effet, bien que beaucoup prennent sur leurs temps libre, il est difficile de construire des animations de qualité avec les heures à disposition. Il est également très difficile d'avoir du temps de transmission entre collègues sur telles ou telles situations sans que ces heures ne soient payées. La passion des travailleuses se confronte au sentiment de frustration de ne pas bénéficier des moyens nécessaires à la qualité professionnelle qu'elles souhaitent développer.

Comme dans d'autres métiers du social et de l'éducation, le constat est clair : si la prestation est de qualité c'est entre autres parce que le personnel s'engage, par passion ou par sens du devoir, au-delà des ressources qui lui sont attribuées. Malheureusement, le manque de ressources finit par affecter les conditions de travail du personnel et, dans les cas les plus durs, la santé de celui-ci.

Le personnel souhaite désormais que l'institution lui donne les moyens d'exercer une prestation de qualité, adaptée aux besoins de tous les enfants qu'il a à sa charge.

Ces constats ont poussé **le personnel, réuni en Assemblée Générale par les syndicats SIT et SSP, à exiger les choses suivantes:**

- **La mise en place de contrats à horaires continus de 11h00 à 18h30 afin que les travailleuses et les travailleurs puissent vivre dignement.** Pourquoi ces horaires ? Afin que ceux-ci coïncident avec la réalité du travail et permettent d'effectuer correctement les tâches administratives demandées par l'employeur (fax, boîte aux lettres, transmission des informations entre collègues, temps de déplacement entre deux lieux, appels aux parents, etc) afin que le personnel encadrant ne fasse pas d'heures supplémentaires non payées et que le sentiment de « gratuité » ou des « heures dues à l'institution » s'estompe
- **L'ajout d'un nombre d'heure qui reste à définir à l'horaire pour les personnes travaillant en RS afin que le personnel puisse également échanger sur les situations et se former au mieux.**
- **Que les animatrices et les animateurs du GIAP puissent mettre en place les outils nécessaires à une prestation parascolaire de qualité.** Qu'est-ce que cela signifie ? Apporter une réelle formation continue au personnel tout au long de l'année, une formation qui est en adéquation avec le travail sur le terrain, un temps de prise de parole respecté (le temps lors des réunions d'équipe RS/AS n'est pas suffisant pour parler des problématiques rencontrées) afin que les membres du personnel puissent échanger et trouver de réelles solutions sur les sujets traités et non pas les survoler. Des séances ponctuées par des intervenant-e-s extérieurs formé-e-s et diplômé-e-s, des tiers et des partenaires comme la FASE, Cap Intégration, etc. Un travail reconnu et certifié permettrait aussi une remise à niveau, une réévaluation du statut et surtout une reconnaissance comme partenaire de valeur par les tiers et non plus l'image erronée et dégradante des « dames du parascolaire ». Ceci permettrait un partenariat étroit et de qualité avec les enseignants et les directrices-teurs d'établissement. Ce dernier est nécessaire afin de consolider la volonté des politiques d'inscrire l'école inclusive au centre des débats par des moyens adéquats nécessaires.

- **La qualité du travail passe également par une évaluation de la part du GIAP, des communes et des mairies des lieux parascolaires souvent peu adaptés à l'augmentation exponentielle des enfants.** En effet, des lieux parascolaires en sous-sols existent, des salles vétustes et peu hygiéniques et des locaux trop petits ne permettent pas un accueil de qualité. Pourquoi les crèches et les écoles doivent répondre à des normes sécuritaires strictes pour accueillir des enfants alors que le GIAP ne bénéficie pas des mêmes budgets et des mêmes conditions d'accueil ? La qualité du travail est ainsi remise en cause par le nombre croissant des inscriptions et le manque de moyens mis à disposition du personnel.
- **Le personnel doit faire face à des situations de plus en plus compliquées sans avoir forcément les outils à disposition et l'aide appropriée.** L'école a évolué ces cinquante dernières années et il faut absolument, pour un accueil de qualité, des formations qui prennent en compte la diversité et la spécificité des enfants- (enfants en foyer, famille d'accueil, enfants migrants, TDA/H, autisme, etc). Certains d'entre eux fréquentent le parascolaire et ne sont pas encadrés par un ou une AIS. Il est donc primordial que les animatrices-teurs du GIAP soient formé-e-s au plus vite.

**Le personnel demande donc une rencontre avec la direction du Groupement intercommunal de l'animation parascolaire afin de pouvoir exposer ses revendications. Il se réserve également tout les moyens de luttes à sa disposition pour faire valoir les présentes revendications.**

Pour le SSP

Quentin Stauffer  
[q.stauffer@sspge.ch](mailto:q.stauffer@sspge.ch)  
022 741 50 80

Pour le SIT

Maimouna Mayoraz  
[mmayoraz@sit-syndicat.ch](mailto:mmayoraz@sit-syndicat.ch)  
022 818 03 00