

Accueil préscolaire en Ville de Genève

Un accord pour une amélioration de la CCT est entré en vigueur en septembre 2024. Des discussions se poursuivent sur d'autres revendications.

Les parties signataires de la CCT Ville de Genève se sont mises d'accord avec le subventionneur pour améliorer plusieurs points de la CCT. Il s'agit de revaloriser le personnel engagé en CDD, pour favoriser l'engagement de personnel remplaçant difficile à trouver. Il s'agit aussi d'améliorer le salaire du personnel en cas de promotion d'une fonction à l'autre. Le secteur de l'accueil préscolaire souffre de pénurie de personnel éducatif et la rémunération doit augmenter. C'est un premier pas pour la revalorisation, mais d'autres doivent encore être fait.

Améliorer la rémunération des CDD

Le personnel engagé pour effectuer des remplacements dans les structures d'accueil préscolaire sont de deux types. Le premier est celui destiné aux remplacements des absences planifiées (vacances, congé maternité, formation professionnelle ou continue, par exemple). Ces employé-e-s sont engagés en CDD. L'amélioration de la CCT prévoit de les faire bénéficier d'une annuité supplémentaire en janvier, si la durée d'engagement durant l'année écoulée a été au moins de six mois. Les différents contrats sont cumulés, sans tenir compte du taux d'activité. Nous reconnaissons ainsi l'expérience du personnel de remplacement en lui permettant de progresser dans l'échelle salariale. Il est également prévu de leur accorder une prime de fin d'année égale à 2,5% du traitement annuel, car les CDD ne reçoivent pas de 13^{ème} salaire progressif.

Renforcer le personnel fixe de remplacement

Le deuxième type de remplacement est le personnel qui a été régularisé en septembre 2023 et qui vient s'ajouter à la dotation prévue par les normes d'encadrement. L'engagement est réalisé en CDI, le taux d'activité devient acceptable et les jours de congé sont fixes. Cela permet de faire face, du moins en partie, aux absences non planifiées dans les différentes structures du secteur, comme les absences en cas de maladie ou d'accident, par exemple. Ces ASE (surtout) et éducateurs-trices de l'enfance connaissent les équipes, les enfants et leurs parents. Ce qui améliore la permanence des visages auprès des enfants et facilite l'organisation du travail. L'évaluation après un an est positive. Cela soulage les directions de la tâche continuelle et chronophage de trouver du personnel. Reste qu'il y a encore trop d'engagements complémentaires auprès d'une entreprise temporaire, ce qui coûte cher et présente le défaut majeur de ne pas assurer le personnel au 2^{ème} pilier. Le syndicat demande que le taux de ces engagements augmente au moins à 15% en sus de la dotation. Le débat se poursuit sur ce point.

Valoriser l'effort de formation

L'autre amélioration de la CCT porte sur l'amélioration du salaire lors du passage d'une fonction à l'autre. Le personnel qui fait l'effort de se former, comme les ASE qui deviennent éducateurs-trices de l'enfance, doit obtenir une meilleure augmentation une fois diplômé-e-s. La méthode de coulissement d'une grille salariale à l'autre est plus favorable, puisque maintenant il est prévu de coulisser dans l'annuité immédiatement supérieure de l'échelle de traitement de sa nouvelle fonction et d'y ajouter deux annuités supplémentaires. L'augmentation de salaire est ainsi doublée. Ces points faisaient partie du cahier de revendications de la grève féministe pour valoriser les métiers de l'accueil préscolaire. **Valérie Buchs/ SIT-info décembre 2024**