



## Grève féministe du 14 juin 2023 Secteur de l'accueil préscolaire

# Cahier de revendications

Mais qu'est-ce qui a changé depuis la grève des femmes\*/féministe du 14 juin 2019 dans les structures d'accueil préscolaires ? Rien, ou presque !

Le 14 juin 2023, nous organiserons une nouvelle grève féministe sur les lieux de travail. Parce que le personnel des structures d'accueil préscolaire fait le constat d'un manque évident de reconnaissance de la valeur de son travail, malgré le rôle essentiel qu'il joue auprès des enfants, des parents et pour permettre aux entreprises de fonctionner. La pandémie de COVID a rendu d'autant plus visible que sans structure d'accueil ouverte, les parents ne peuvent plus se rendre au travail. La reconnaissance symbolique de ces professions éducatives et de soins à la personne n'a duré qu'un temps.

Le nombre de places en structures d'accueil préscolaire et d'accueil familial de jour demeure totalement insuffisant pour répondre aux besoins des familles, ce qui induit une pression majeure sur nos conditions de travail et de salaire. De multiples tentatives politiques sont à l'œuvre pour diminuer la qualité des prestations aux fins d'économies. Les moyens mis à disposition par les collectivités publiques pour résorber la pénurie ne suivent pas la demande.

Faute de places de formation en suffisance et en qualité, ainsi que de soutien financier pour former la relève de la part d'une partie des employeurs et des communes du canton, la carence d'éducateurs et d'éducatrices de l'enfance, ainsi que d'assistants et assistantes sociaux-éducatives (ASE) impacte toujours négativement la qualité de notre travail et de notre santé. Le manque d'attrait salarial de ces professions, la pénibilité du travail et l'absence de perspective de carrière renforce cette pénurie.

Le refus de doter les structures d'assez de postes de travail en CDI pour effectuer les remplacements conduit au maintien de contrats précaires et implique une flexibilité horaire qui met en péril l'organisation de notre vie familiale et privée. Le personnel des structures d'accueil préscolaire est toujours composé essentiellement de femmes travaillant à temps partiel. Elles assurent encore les deux-tiers du travail domestique, éducatif et de soin, ce qui conduit à des temps partiels contraints, des contrats précaires et des interruptions de carrière pénalisantes pour nos revenus et nos retraites. Dorénavant, il nous faudra encore travailler un an de plus.

Un changement de gouvernance des structures d'accueil préscolaire s'impose. Le modèle associatif, bénévole et non professionnel a fait son temps. A l'instar de l'école obligatoire, l'intégration du personnel des structures d'accueil préscolaire au service public doit devenir une priorité. Nous demandons la mise en place d'une politique cantonale qui instaure le principe d'un enfant = une place.

### **C'est pourquoi, nous transmettons aux employeurs du secteur de la petite enfance un cahier de revendications dans la perspective de la grève féministe du 14 juin 2023.**

Nous voulons une réelle reconnaissance de nos métiers essentiels et mal reconnus comme la plupart des métiers majoritairement occupés par les femmes. Cela passe par les mesures suivantes :

- La revalorisation salariale des ASE, des éducateurs et éducatrices de l'enfance, des cadres des structures d'accueil préscolaire, du personnel administratif et technique.

- Une véritable amélioration salariale en cas de promotion d'une fonction à l'autre : deux annuités après coulissement dans l'échelle de traitement de la nouvelle fonction.
- Des postes pour du personnel non qualifié en reconversion professionnelle et en formation duale pour résorber la pénurie et favoriser l'entrée dans ce secteur.
- Le paiement du salaire pendant le temps passé en cours, pour favoriser la formation professionnelle du personnel en emploi.
- Une politique de remplacement efficace : avec des postes en CDI hors dotation en suffisance (15% au minimum) pour garantir les remplacements du personnel absent (maladie, accident, formation continue, congé syndicaux, congés enfants malades, vacances, etc.) et bien sûr la fin des contrats précaires (sur appel, zéro heure, 10h/mois). Le respect des horaires planifiés sur toute l'année pour nous permettre de concilier travail, famille et vie privée.
- L'accès prioritaire à une place de crèche pour permettre au personnel de se maintenir en emploi et ne pas aggraver la pénurie de personnel qualifié dans ce secteur.
- Des moyens supplémentaires en matière d'accueil des enfants à besoins spécifiques toujours plus nombreux (personnel qualifié, accélération du processus de soutien, matériel adapté, formation de base et continue du personnel, personnel supplémentaire permanent, équipe pluridisciplinaire, etc.). L'accueil familial de jour doit être particulièrement soutenu.
- L'acquisition d'un équipement informatique en suffisance digne de ce nom et la mise en place de formations continues adaptées pour le personnel. Des locaux administratifs pour travailler au calme, effectuer le temps de préparation et recevoir les parents.
- Des espaces de travail correctement équipés avec des douches, des vestiaires, des WC et des salles de pause en suffisance, un espace d'allaitement, respectueux des besoins du personnel et de conditions de travail minimales indispensables, dans les anciens locaux et pour toutes nouvelles structures.
- La réinternalisation du nettoyage, là où il a été externalisé et remplacé par des entreprises (conditions de travail et de salaire non conformes aux CCT du secteur, aux statuts du personnel des collectivités publiques ou aux usages professionnels).
- L'introduction ou le maintien de gestionnaires en intendance pour valoriser ces métiers, les intégrer aux équipes et décharger le personnel éducatif de tâches qui ne devraient plus leur revenir, comme les nettoyages, l'entretien du linge et la logistique.

Nous voulons une réelle promotion de l'égalité entre les genres :

- En favorisant l'accession des femmes aux postes de cadres (temps partiel, coresponsabilité).
- En proposant une formation continue des cadres adaptée à leurs fonctions sur le temps de travail et des formations en emploi permettant d'accéder à des postes de cadres.
- En intégrant dans les projets pédagogiques, la lutte contre les stéréotypes et les violences de genre et en proposant des formations aux équipes sur ce thème. En acquérant aussi du matériel non genré, polyvalent et durable.

**Cahier de revendications adopté par l'AG du personnel du 23 mars 2023**