

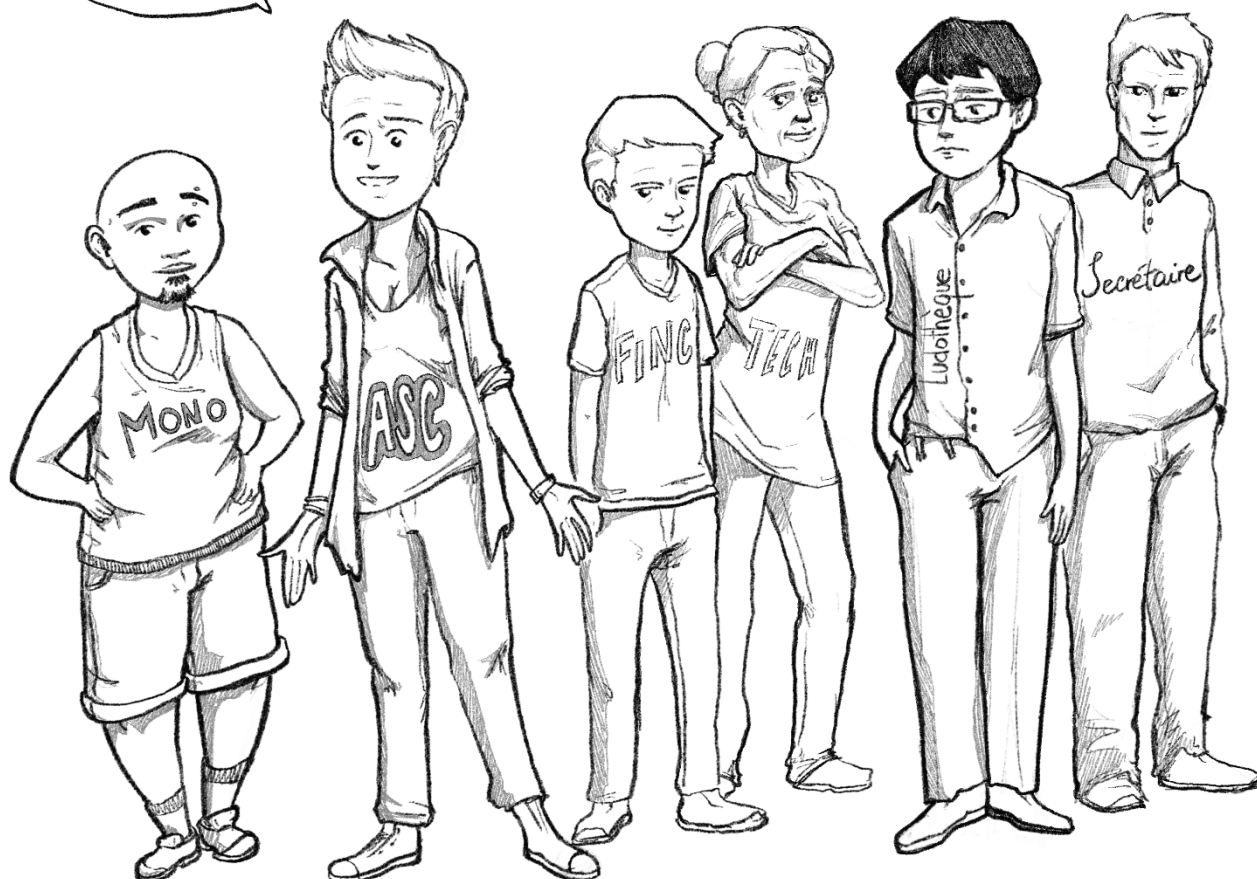
LES LIGNES POLITIQUES DU SIT

Pour le personnel sous contrat FASe

Assises 2025

Dessins : Muss, que nous remercions chaleureusement.

Tout le monde
est là!



SOMMAIRE

INTRODUCTION *page 4*

1. Lignes politiques *page 5*

- a. L'animation socioculturelle et les associations *page 5*
- b. Le travail social Hors Murs *page 5*
- c. Coordination d'équipe *page 5*
- d. Partenariat au sein de la FASE *pages 5-6*
- e. Fonctions *pages 6-7*
 - I. Général à l'ensemble des fonctions
 - II. Monos
 - III. ASE
 - IV. Secrétaires / Comptables
 - V. Technicien·ne·x·s
 - VI. Personnel de ludothèques
- f. Organisation syndicale *page 7*

2. Constats et prise de position *page 8*

- a. L'animation socioculturelle et les associations *page 8*
- b. Le travail social Hors Murs *pages 10-11*
- c. Coordination d'équipe *pages 11-13*
- d. Partenariat au sein de la FASE *pages 13-16*
- e. Fonctions *page 16-23*
 - I. Général à l'ensemble des fonctions
 - II. Monos
 - A. Contrats
 - B. Compensations des heures du soir et du weekend
 - C. Monos FINC
 - III. ASE
 - IV. Secrétaires / Comptables
 - V. Technicien·ne·x·s
 - VI. Personnel de ludothèques
- f. Organisation syndicale *pages 23-26*
 - I Constats et prise de position
 - II Une organisation à plusieurs niveaux

3. Historique et questionnements *page 27*

Historique Générale *page 27*

- a. L'animation socioculturelle et les associations *pages 28-29*
- b. Le travail social Hors Murs *page 29*

- c. **Coordination d'équipe** *page 29*
- d. **Partenariat au sein de la FASE** *page 30*
- e. **Fonctions** *pages 30-35*
 - I. **Général à l'ensemble des fonctions**
 - II. **Monos**
 - III. **Monos FINC**
 - IV. **ASE**
 - V. **Secrétaires / Comptables**
 - VI. **Technicien·ne·x·s**
 - VII. **Personnel de ludothèques**
- f. **Organisation syndicale** *page 35*

Lexique *page 36*

INTRODUCTION :

Cette démarche syndicale est un souhait des personnes qui militent activement au sein du groupe SIT du personnel sous contrat FASE d'élaborer un document affirmant des idées à défendre, que nous avons appelé lignes politiques ci-dessous.

L'idée d'origine vient de notre constat que trop souvent nous sommes dans la réactivité et l'urgence par rapport aux décisions de la FASE et qu'il est difficile de prendre le temps du débat plus « idéologique ».

Nous espérons que ce document nous permettra d'agir dans une militance active et d'avoir des propositions concrètes pour améliorer les conditions de travail de l'ensemble du personnel également de défendre les valeurs de l'animation socioculturelle.

Pour ce travail, nous avons commencé par définir des sujets qui nous semblaient pertinents, avons exploré leurs origines, et nous en avons tiré des questions et des constats qui nous ont permis de déterminer des lignes politiques.

Ce document peut être évolutif, toute personne membre du SIT sous contrat FASE est toujours bienvenue pour contribuer à l'évolution de ce texte.

1. LIGNES POLITIQUES

a. L'animation socioculturelle et les associations (autonomie associative, structures sans association (DASC))

1. *Défendre l'autonomie associative ;*
2. *Demander de rattacher les centres et dispositifs d'animation socioculturelle à des associations ;*
3. *Défendre que toutes les associations d'ASC rattachées à la FASE soient membres de la FCLR.*

b. Le travail social hors murs

1. *S'opposer à l'ingérence des communes et du Secrétariat Général de la FASE dans le travail quotidien des TSHM (entre autres : choix des outils, pertinence des actions et accompagnement du public) ;*
2. *Défendre la complémentarité entre le travail d'ASC en association et le mandat TSHM ;*
3. *Réfléchir à la question d'une mise en lien entre des postes TSHM et comité existant.*
4. *La définition de la complémentarité du terrain doit être le fait des professionnel·le·x·s et des centres et non le fait du politique d'une part, du secrétariat général et du conseil de fondation de la FASE d'autre part.*

c. Coordination d'équipes dans les équipes et les lieux rattachés à la FASE

1. *Défendre que le choix et la mise en place de l'organisation du travail (coordination partagée, coordination facilitation, responsable d'équipe) soient laissés aux associations, en consultation avec les équipes ;*
2. *Favoriser le fonctionnement horizontal au sein des équipes ;*
3. *S'opposer aux différences salariales entre les ASC.*
4. *S'opposer à la hiérarchisation des différentes formes de responsabilités entre ASC.*

d. Partenariat au sein de la FASE (partenariat social, institutionnel, représentation du personnel)

1. *S'engager dans la rédaction d'un Projet Institutionnel par les partenaires terrain (les associations et le personnel) ;*
2. *Œuvrer à trouver des positions communes avec la FCLR ;*

3. *S'engager à réouvrir le débat du retour du personnel au conseil de fondation quand le PI sera validé par tous les partenaires (FCLR, syndicat, Etat et communes) ;*
4. *Rendre public les dysfonctionnements de la FASe, particulièrement auprès des élu·e·x·s politiques ;*
5. *Faire respecter les mandats de représentation du personnel, protéger et accompagner les personnes qui ont ces mandats ;*
6. *Défendre un partenariat institutionnel où chacun des 4 partenaires (syndicats, FCLR, canton, communes) est sur un pied d'égalité.*

e. Fonctions

I. Général à l'ensemble des fonctions

1. *Une réduction de l'écart entre les salaires les plus hauts et les plus bas ;*
2. *Garder une attention particulière quant à la création de « fonctions dérivées » ou « sous fonction » ;*
3. *Rester ouvert aux besoins de l'ASC de créer de nouvelles fonctions ;*
4. *Développer l'accès à la formation en emploi d'ASC ;*
5. *Conserver les fonctions et leurs cahier des charges dans la CCT (annexe 3 et 12) ;*
6. *Œuvrer à l'amélioration des conditions de travail en tenant compte des réalités et besoins du terrain, dans un principe d'équité ;*
7. *Soutenir prioritairement les fonctions les plus précaires.*
8. *Travailler à la définition d'un projet d'intégration pour le public à besoins spécifiques.*
9. *Réfléchir à des alternatives à la fonction « mono FINC » permettant une prise en charge plus collective du public à besoins spécifiques.*

II. Monos

1. *Défendre la limitation des contrats monos et les dérogations possibles ;*
2. *S'opposer à la création d'une fonction monos spécifique pour l'intégration.*

III. ASE

1. *S'opposer à toute transformation de poste ASC en poste ASE et confirmer le maintien de l'alinéa 2 article 12 CCT. 1*

IV. Secrétaires/Comptables

V. Technicien·ne·x·s

VI. Personnel de ludothèques

- 1. Faire respecter la CCT pour les ludothécaires lorsque les communes tentent de la contourner en prenant uniquement en compte les besoins des usagers·ères et de leurs propres exigences au détriment des conditions de travail.*
- 2. Que les postes soient pensés en fonction des besoin du terrain et en respectant la CCT.*
- 3. Création d'une formation de ludothécaire qui se fasse en emploi.*
- 4. Que les comités des ludothèques soient un vrai contre-pouvoir aux communes, à l'instar des comités de maisons de quartier, pour faire valoir les intérêts des habitant·e·x du quartier, dans le respect de la CCT.*

f. Organisation syndicale

- 1. Promouvoir la représentation syndicale de l'ensemble des fonctions sous contrat FASE ;*
- 2. Être une force de proposition dans la défense et l'amélioration des conditions de travail ainsi que la défense du sens des différents métiers soumis à la CCT FASE ;*
- 3. Faire un travail de formation régulier auprès des membres et plus largement du personnel sous contrat FASE (formation CCT, mandats syndicaux, présentation aux nouveaux·elles, négociations, ...).*
- 4. Continuer à réfléchir aux moyens pour susciter et améliorer la mobilisation ;*
- 5. Construire des positions collectives dans un contexte de démocratie participative.*
- 6. Mettre du soin dans l'accueil des nouveaux·elles·x membres ;*
- 7. Promouvoir le travail syndical et soutenir la transversalité du SIT ;*

2.CONSTATS ET PRISES DE POSITION

a. L'animation socioculturelle et les associations (autonomie associative, structures sans association (DASC))

Constats :

1. La modification de la loi J6 11, les pratiques quotidiennes de la FASE, l'implémentation du logiciel Tipee, l'augmentation des directives rédigées par la « hiérarchie », les menaces et pressions menées sur des associations, des membres de comité et des animateur·trice·x·s ces dernières années montrent bien que l'autonomie associative est en péril.
2. Selon les militant·e·s, l'ASC a pris un certain virage depuis l'arrivée des TSHM. Ce type de contrat permet aux communes et au secrétariat général d'user d'un pouvoir hiérarchique beaucoup plus direct sur les TSHM. La création de postes de TSHM est, entre 2018 et 2024, priorisée sur la création de postes d'ASC qui ont des comité d'association comme employeurs terrain (+52,6% de TSHM contre 12.5% d'ASC selon le rapport d'activité de la FASE de 2024).
3. L'ouverture de nouveaux lieux sans associations (DASC) au sein de la FASE n'a pas été pensée avec les partenaires sociaux. Il existe aujourd'hui 9 équipes, s'occupant de projets spécifiques, sans comité : mercredis et CA aéré de Bernex, Impact, dispositif d'animation la chapelle les Sciez, la boîte, Accueil du Cycle de Thônex, la grève nautique, ACCES, le café des possibles (quartier de l'Etang), Lancy Pont-Rouge, square Clair-Matin.

Prises de positions :

1. Le SIT défend l'autonomie associative qui permet de mener une ASC se revendiquant de l'éducation populaire et cherchant l'émancipation de la population. L'action associative (comme démarche socioculturelle) est fondatrice de toutes les autres : qu'elles se disent préventives, éducatives, culturelles, sociale, etc. Une éducation éducative menée hors de la référence associative (comme toutes les autres actions) ne peut que renforcer les comportements purement consommateurs.

Défendre l'autonomie associative.

2. Le SIT préconise, pour de nouveaux lieux sans associations (exemple des nouveaux quartiers), de pouvoir rattacher les ASC mandaté·e·x·s pour ce projet à des lieux avec association, ou de leur octroyer un temps de travail sur le lien communautaire. Le but étant de pouvoir travailler avec les habitant·e·s sur la constitution d'une association.

Demander de rattacher les centres et dispositifs d'animation socioculturelle à des associations.

Défendre que toutes les associations d'ASC rattachées à la FASE soient membres de la FCLR.



* Sans Association
Fixe

b. Le travail social hors murs (TSHM)

Constats :

1. Les TSHM et les ASC en association ont le même cahier des charges dans la CCT. C'est donc le même métier mais avec des mandats différents. Celui des TSHM, selon le référentiel TSHM, s'adresse principalement aux jeunes de 12 à 25 ans, alors qu'en centre, les ASC travaillent avec une association d'habitantex et avec du tout public (avec des sectorisations selon chaque organisation interne des lieux).
2. Or, alors que le TSHM est prévu par définition pour être un travail de rue, on constate un certain glissement avec l'ouverture de nouveaux lieux d'accueil libre tenus par des TSHM. Nous comprenons évidemment la nécessité pour les TSHM d'avoir des locaux afin de se réunir entre collègues, de faire leur travail administratif et de donner des rendez-vous à des jeunes. Cependant, il semble qu'actuellement des locaux seraient devenus des lieux d'accueil sur les modèles des maisons de quartier ou centres de loisirs. Les communes peuvent voir comme un avantage d'avoir des structures et des lieux d'accueils dépendant directement de leurs décisions.
3. Bien que les TSHM ne soient pas au service d'une association, ils invitent également différentes populations à réfléchir sur l'insertion des jeunes dans le tissu social global.
4. N'étant pas organisé en modèle associatif, le TSHM peut facilement devenir un outil de régulation des pouvoirs publics : il n'est pas protégé par l'autonomie associative qui fait tampon entre lui et la FASE et/ou la commune. C'est pourtant cette autonomie associative qui donne une plus large liberté aux lieux associatifs dans leurs positionnements et la construction de leurs projets.
5. Il manque des espaces de discussions/réflexion sur les différences et les complémentarités entre les ASC en association et les TSHM.
6. Les TSHM n'étant pas rattachés à une association, ils ne sont pas un lieu de contre-pouvoir au pouvoir politique.
7. L'absence d'association et le fait que les TSHM n'aient pas d'employeur terrain mais soient rattachés directement à la FASE impliquent qu'ASC et TSHM n'aient pas les mêmes injonctions.
8. Il existe des objectifs communs entre TSHM et ASC : travailler pour une population en favorisant les liens, le vivre ensemble, ...

Prises de positions :

1. Nous peinons à comprendre les ouvertures de dispositif d'ASC dans le cadre du TSHM, ces lieux s'apparentent plus au travail accompli dans les centres MQ en termes de publics et d'activités proposées : activités enfants et travail communautaire par exemple.
2. Dans ce sens, un projet institutionnel prend tout son sens : il permettrait de poser un fil rouge, une stratégie commune fondée sur des valeurs communes qui justifierait ou non ce genre de pratiques.

S'opposer à l'ingérence des communes et du secrétariat général de la FASE dans le travail quotidien des TSHM (choix des outils, pertinence des actions, accompagnement du public, ...).

Défendre la complémentarité entre le travail d'ASC en association et le mandat TSHM.

Réfléchir à la question d'une mise en lien entre des postes TSHM et comité d'association existant.

La définition de la complémentarité du terrain doit être le fait des professionnel·le·x·s et des centres et non le fait du politique d'une part, du secrétariat général et du conseil de fondation de la FASE d'autre part.

c. Coordination d'équipes dans les équipes et les lieux rattachés à la FASE

Constats :

1. Il y a actuellement 3 modèles de coordinations : la coordination partagée entre co-responsables, la facilitation, la coordination attribuée à un·e·x ASC avec mandat de responsable d'équipe (RE) avec des prérogatives hiérarchiques.
2. Actuellement, la FASE et différents partenaires mettent en avant uniquement le troisième modèle, qui s'inscrit dans une politique de management néo-libérale et verticalisante de l'ASC.
3. Chaque équipe doit disposer et se munir d'outils de coordination afin de lui permettre de répondre aux exigences du partenariat et pour sauvegarder ses principes de fonctionnement. Le fait que la personne en charge de la coordination soit nommée par l'extérieur (FASe) et de l'imposer (ex : TSHM Carouge, MQ Avanchets) relève d'une structure pyramidale qui va à l'encontre de l'animation socioculturelle
4. Un des risques serait de centraliser toutes les tâches de coordination sur une personne et la perte de la vision globale de l'ensemble de l'équipe, qui devient alors un frein important pour pouvoir assumer notre fonction. L'ASC avec mandat de RE se retrouve comme intermédiaire entre la FASE et son équipe.
5. La formation réservée à l'ASC avec mandat de RE doit être ouverte à l'ensemble des ASC, et son contenu sur la vision globale doit être construite avec le terrain et ne pas venir uniquement de la vision par le haut (elle ne doit plus être une formation de manager), son caractère obligatoire inscrit la politique de la FASE dans une construction très pyramidale de son organisation, ce qui est contraire aux principes de base de l'ASC.

Prises de positions :

1. Nous regrettons que la FASE et certains partenaires choisissent de mettre en avant uniquement le modèle avec responsable d'équipe. D'autant plus que ce modèle est poussé tellement loin qu'il est mis en place pour des équipes de seulement 2 personnes.
2. Nous regrettons que différents partenaires ne respectent pas la décision prise en AG du personnel qui demandait que « ces trois modèles soient reconnus et systématiquement proposés et expliqués par les différents partenaires » (résolution de l'AG du 24 novembre 2016). Et ce d'autant plus lorsque des nouveaux comités et de nouvelles équipes sont créées sans même que les modèles plus participatifs leur soient présentés.
3. La coordination n'est qu'un outil parmi plein d'autres qui doit s'inscrire dans une démarche collective par laquelle la responsabilité doit être partagée par tous et toutes (comme nous l'appliquons avec nos populations).
4. Chaque équipe doit se doter d'outils de coordination en fonction de son fonctionnement, des besoins de la population et des partenaires. Un modèle unique n'est pas transposable partout au vu des diversités de publics accueillis, des partenaires différents et de la diversité des ressources.

Défendre que le choix et la mise en place de l'organisation du travail (coordination partagée, coordination facilitation, responsable d'équipe) soient laissés aux associations, en consultation avec les équipes.

5. La formation à la gouvernance partagée peut-être une réponse à la question de la répartition des responsabilités. Ce type de gouvernance répond aux besoins et aux craintes des politiques et de la FASE sur une personne de référence et de contact, sans pour autant avoir un rôle hiérarchique.
6. Les équipes, avec leur comité, doivent rester libres de la répartition des différentes tâches en veillant à ce que ces dernières soient bien assumées.
7. Il est primordial que l'ASC avec mandat de responsable d'équipe conserve du travail de terrain afin de rester au plus près de la réalité des usager·ère·x·s. A termes le risque est d'engager des managers de l'ASC avec des formations plus académiques que professionnelles. En quelque sorte des chargé·e·x·s de projet qui pensent l'ASC et du personnel de terrain qui l'exécute.

Favoriser le fonctionnement horizontal au sein des équipes.

8. En choisissant d'accorder un avantage financier aux personnes en charge de la coordination ou aux RE, la FASE se positionne clairement en faveur d'une organisation à structure pyramidale. Il est intéressant de constater que dans les équipes où les tâches de coordination sont assumées par plusieurs collègues il n'y a pas de compensation. Ceci ne contribue pas à une reconnaissance de l'organisation collective : les deux modèles, avec RE et avec de coordination facilitation, ont une compensation financière pour certaines tâches. Tandis que les lieux qui appliquent le modèle de coordination partagée n'ont ni compensation financière ni compensation en temps de travail.

9. Ainsi, un deuxième message transmis par la FASe est une hiérarchisation des responsabilités. Le SIT refuse d'entrer dans ce type de comparaisons. Par exemple, être responsable d'un groupe de personnes ou de l'hygiène d'un lieu, sont des responsabilités tout autant essentielles que celles de tâches de coordinations. Comme indiqué dans le cahier des charges des ASC, la notion de responsabilités vis-à-vis du fonctionnement interne et globale du lieu incombe à tous-tes et pas uniquement à l'ASC avec mandat de RE.
10. D'autant plus que cette vision entraîne une répartition complètement inéquitable des richesses, qui se traduit dans des écarts salariaux conséquents, basée sur des critères tout à fait questionnables. Par exemple : les monos qui sont responsables du bien-être et de la sécurité d'un enfant auront-ils vraiment moins de responsabilité que le secrétaire général qui doit gérer un budget ?

S'opposer aux différences salariales entre les ASC.

S'opposer à la hiérarchisation des différentes formes de responsabilités entre ASC.

11. La mise en place des postes de coordination facilitation ou RE s'est faite sans réelle discussion avec les syndicats. Au fil des années la concession faite par le personnel réunit en AG est de reconnaître un mandat et de s'opposer à la création d'une nouvelle fonction. Un mandat peut être temporaire ce qui permet d'adapter l'organisation d'une équipe en fonction des besoins et des difficultés du moment. Cela permet aussi à l'ASC d'occuper ce mandat pour une période définie.
12. Ainsi, le débat ne peut pas avoir lieu sans une négociation avec les partenaires sociaux.

d. Partenariat au sein de la FASe (partenariat social, institutionnel, représentation du personnel)

Constats :

1. **Au niveau du partenariat social**, (c'est-à-dire les relations entre employeurs et employé·e·x·s, principalement à travers la commission paritaire et des groupes de travail mixtes) les militant·e·s syndicaux et les délégué·e·x·s à la commission paritaire constatent un manque de rigueur du côté de la délégation employeur. Les procédures réglementées par la CCT sont trop souvent ignorées. Nos délégué·e·x·s, aidés par la secrétaire syndicale, doivent trop souvent recourir à la CCT pour expliquer à la délégation employeur ses manquements ou ses agissements hâtifs. La délégation employeur, par son manque de



professionnalisme (non-tenue des délais, non-respect de la CCT, etc.) surcharge d'un travail supplémentaire la délégation syndicale. De plus, la délégation employeurs souhaite bien souvent imposer son calendrier à la délégation syndicale, alors que cette dernière se doit de retourner à sa base lors d'AG du personnel ou de séances intersyndicales avant de prendre ses décisions.

2. **Au niveau du partenariat institutionnel**, (*c'est à dire les relations entre les 4 partenaires de la fondation*) les militan^{tes} syndicales ont l'impression d'être les témoins d'un moment charnière. D'abord, la FCLR est en pleine négociation depuis plusieurs mois avec le Conseil de Fondation au sujet de la révision de la Convention FASE-FCLR, décrivant notamment qui détient le statut d'employeur. La mobilisation de militan^{tes} d'associations de quartier a permis d'intervenir en faveur de l'autonomie des centres, bien que la convention ne soit pas encore définitive ni signée.
3. Le SIT déplore la tendance marquée du secrétariat général à jouer un rôle stratégique au sein de la FASE plutôt que de se cantonner à son mandat opérationnel. Pour cette raison (et bien d'autres, que les partenaires terrains – syndicats et FCLR - dénoncent depuis des années), le partenariat institutionnel nous semble à ce jour dysfonctionnel et déséquilibré. Le fonctionnement de la FASE se fait sentir toujours plus pyramidal et centralisateur – à l'image du conflit

ouvert au sujet du logiciel - et le terme *partenariat* semble désuet. La Fondation n'est pas en adéquation avec les valeurs de l'animation socioculturelle qui prônent entre autres les fonctionnements *bottom up* (par le bas) et la démocratie participative, et s'éloigne toujours plus de sa raison d'être (« au service des centres »), comme décrit dans la Loi J6.11, article 1 al.2. Les liens de confiance entre les quatre partenaires semblent donc être difficilement réparables, à l'image de la chaise laissée vide par le personnel au Conseil de Fondation. Malgré cela, des propositions émanent des partenaires terrain : la rédaction d'un projet institutionnel est pour nous un jalon essentiel afin de reconstruire petit à petit un partenariat sain.

Prises de position du SIT :

1. Au niveau du partenariat social, le SIT souhaite que la délégation syndicale à la commission paritaire continue de mettre le doigt sur les manquements et erreurs de la délégation employeurs et ne se laisse pas imposer un calendrier. Cependant le SIT souhaite inverser la tendance et adopter une posture proactive plutôt que réactive dans la gestion des dossiers.
2. Nous souhaitons qu'un projet institutionnel de la FASE soit rédigé. Nous soutenons le processus de réflexion et de rédaction d'un projet institutionnel à deux partenaires entre la FCLR et le personnel. Nous avons besoin d'une alliance plus solide entre personnel et FCLR. C'est une priorité.

S'engager dans la Rédaction d'un Projet Institutionnel par les partenaires terrain (les associations et le personnel).

Œuvrer à trouver des positions communes avec la FCLR.

3. Si un projet institutionnel était reconnu et validé par les 4 partenaires et évalué régulièrement, l'AG du personnel se pencherait à nouveau sur la question d'un potentiel retour de sa délégation au Conseil de Fondation.

S'engager à réouvrir le débat du retour du personnel au conseil de fondation quand le PI sera validé par tous les partenaires (FCLR, Syndicats, Etat et communes).

4. Le SIT continue à interpeller et sensibiliser les partis politiques, les conseiller·ère·x s d'Etat, tout comme les représentant·e·x s des communes et du Canton au CF au sujet des dysfonctionnements de la Fondation.

Rendre public les dysfonctionnements de la FASE, particulièrement auprès des élu·e·x·s politiques.

5. Il nous faut aussi nous assurer de la clarté du statut avec lequel des membres participent à des groupes de travail institués par le Secrétariat Général : en tant qu'individu parlant en son nom propre ou en tant que représentant·e·x s d'un des partenaires. Il est important de préciser que siéger dans un groupe de travail en tant qu'expert·e·x ne donne pas un statut de représentant·e·x du personnel. Les personnes avec le statut d'expert·e·x sont parfois auto-déterminées ou choisies par le secrétariat général. Les représentant·e·x·s du

personnel sont choisi-e-x-s par l'AG et/ou les syndicats qui définissent également le mandat à défendre.

Faire respecter les mandats de représentation du personnel, protéger et accompagner les personnes qui ont ces mandats.

6. Il nous paraît tout aussi important que les militantex syndicaux-ales et la secrétaire rencontrent les collègues. Nous maintenons donc la nécessité de maintenir notre temps de présentation d'une heure et demie durant les séances d'accueil des nouveaux-elles (malgré les multiples tentatives du SG de réduire notre temps de parole au profit des communes). Nous souhaitons continuer de mener « la tournée des popotes » (c'est-à-dire aller directement voir les collègues sur leurs lieux de travail pour parler des revendications syndicales et constater des besoins du terrain).

Défendre un partenariat institutionnel où chacun des 4 partenaires (syndicats, FCLR, canton, communes) est sur un pied d'égalité.

e. Fonctions

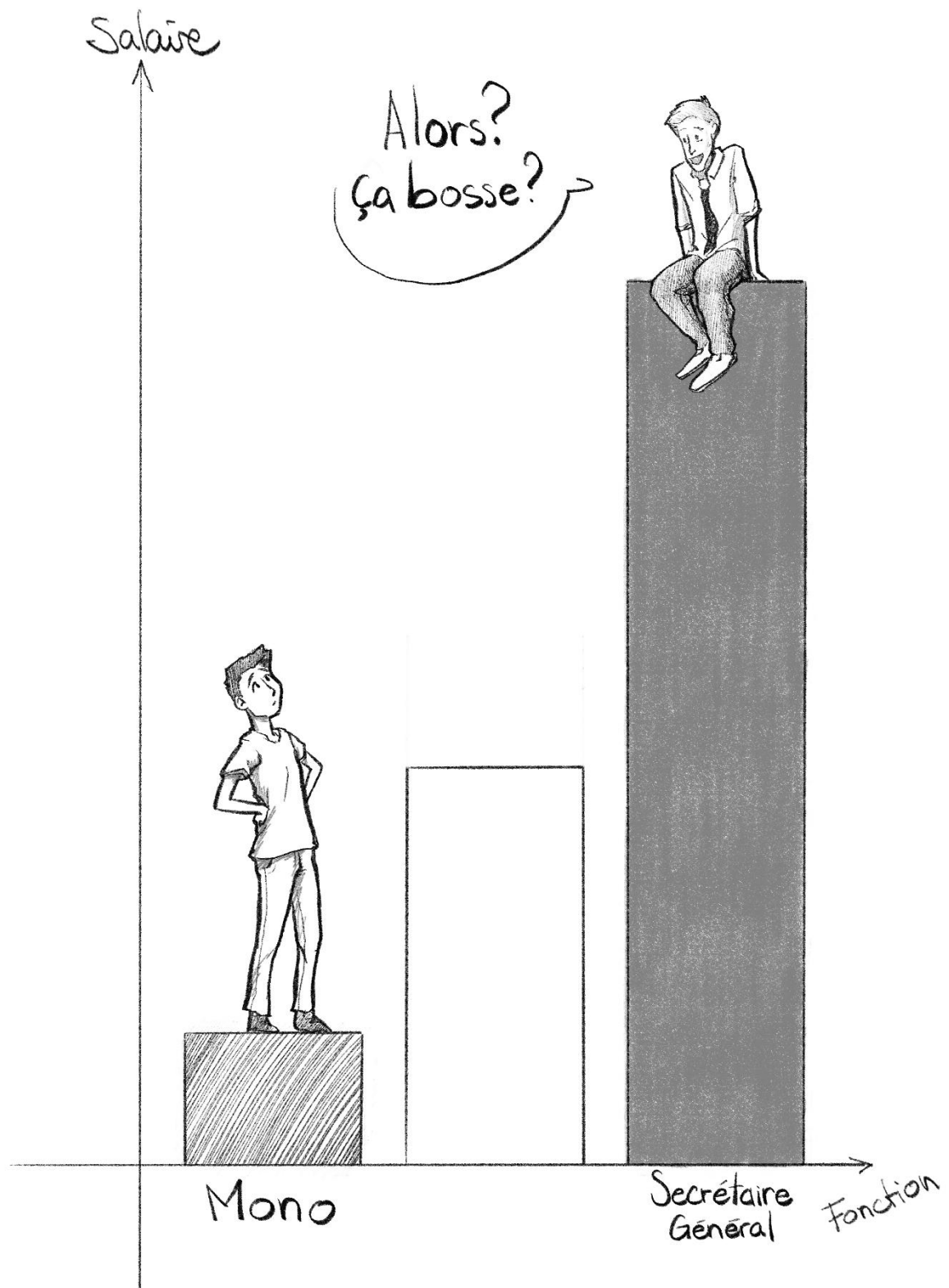
CONSTATS ET PRISE DE POSITION

Pour des questions de lisibilité, les moniteur·trice·x-s seront appelé·e·x-s monos et les cuisinier·ère·x-s cuistos.

I. GÉNÉRAL À L'ENSEMBLE DES FONCTIONS

1. La volonté du SIT est dans la ligne du personnel, telle qu'exprimée en AG : défendre avant tout les professions les plus précaires. C'est pour cela que le texte ci-dessous ne contient pas l'ensemble des fonctions. Actuellement nos priorités concernent les monos, nettoyeur·euse·x-s, secrétaires sociales et comptables et ludothécaires. Nous avons entamé un travail de revalorisation de leurs fonctions soit parce qu'il s'agissait des fonctions les plus précaires, soit parce qu'un groupe de collègues s'est organisé et a sollicité l'intervention des syndicats. Il est important que les fonctions participent aux réflexions collectives et s'organisent pour nous permettre de mieux les soutenir dans leurs démarches.
2. Depuis la création du premier centre de loisirs, le travail s'est professionnalisé au-delà de la fonction d'ASC. C'est ainsi qu'au cours des années un grand nombre de fonctions ont été créées à la FASE, que ce soit au niveau du terrain (par exemple : cuisto), de l'administration (par exemple : gestionnaire des ressources humaines), de la gouvernance de la FASE (par exemple : coordinateur·trice·x de région).
3. A noter également que plusieurs communes ont mandaté la FASE pour la gestion RH de ludothèques, d'où la création des fonctions responsables de ludothèques et ludothécaires. La volonté du SIT n'est ni d'empêcher ni de ralentir la création de fonctions utiles à l'évolution de l'ASC, mais d'éviter que la FASE devienne un « fourre-tout » s'éloignant de l'ASC.

4. Il est primordial qu'il y ait des discussions entre le terrain et les syndicats lorsque le besoin d'une nouvelle fonction émane, ceci afin d'élaborer le cahier des charges, et définir les conditions de travail, notamment pour proposer une classe salariale adéquate.



5. Le SG avec l'appui du CF et du département ont entrepris un travail de revalorisation des classes salariales le plus élevées dites « à responsabilités ». Or, cette revalorisation va creuser l'écart entre les fonctions les plus et les moins bien rémunérées et la définition de fonctions à responsabilités est sujette à débat. Il est de la priorité du syndicat de revaloriser avant tout les fonctions avec les salaires les plus bas qui ont du mal à terminer les fins de mois.

Une réduction de l'écart entre les salaires les plus hauts et les plus bas.

Garder une attention particulière quant à la création de « fonctions dérivées » ou « sous fonction ».

Rester ouvert aux besoins de l'ASC de créer de nouvelles fonctions.

Développer l'accès à la formation en emploi d'ASC.

6. Toutes les fonctions sous contrat FASe sont inscrites dans la CCT à l'annexe 3. Les cahiers des charges sont également incluses dans la CCT à l'annexe 12, ils doivent être signés par l'employé·e·x, le comité de gestion ou le responsable d'équipe. Une modification d'un cahier des charges nécessite obligatoirement une négociation entre les partenaires sociaux. Cela permet au terrain de traduire sa réalité professionnelle et d'éviter de se retrouver avec une liste de tâches décidées par le haut. Il en est de même pour la création d'une nouvelle fonction.
7. En 2024, il arrive toujours que des fonctions soient créées hors de négociations, et des appels d'offre sont publiés alors que la fonction n'existe pas encore.

Conserver les fonctions et leurs cahiers des charges dans la CCT (annexe 3 et 12)

8. L'équité de traitement entre les différentes fonctions est un enjeu important. Toutes les fonctions sous contrat FASe sont soumises à la CCT. Des dispositions particulières existent pour certaines fonctions.

Œuvrer à l'amélioration des conditions de travail en tenant compte des réalités et besoin du terrain, dans un principe d'équité.

Soutenir prioritairement les fonctions les plus précaires.

La prise en charge du public à besoins spécifiques (par exemple des enfants neuro-atypique), ne concerne pas uniquement les monos FINC. La prise en charge de ce public impacte l'ensemble de ces fonctions et doit faire partie d'une réflexion plus collective afin de garantir une bonne prise en charge, tant pour les personnes concernées que pour l'ensemble du public accueilli.

Travailler à la définition d'un projet d'intégration pour le public à besoins spécifiques.

Réfléchir à des alternatives à la fonction « mono FINC » permettant une prise en charge plus collective du public à besoins spécifiques.

II. MONOS

1. Les monos ont des dispositions particulières dans la CCT. La fonction est limitée à 6 ans, renouvelable selon les exceptions prévues par la CCT. Cette fonction est précaire et ne permet pas de gagner sa vie sur la durée, sans être combinée avec d'autres occupations. Elle ne permet actuellement souvent pas de cotiser au 2^{ème} pilier et ne mène pas à une formation certifiante. La seule perspectives d'évolution est de devenir ASC (ou ASE mais avec des débouchés limités dans les lieux rattachés à la FASE).
2. Leurs profils sont extrêmement variés, pour certain·e·x·s il s'agit d'une fonction temporaire, par exemple pendant une formation, pour d'autres une d'activité complémentaire (travail au GIAP ou activité artistique par exemple), pour d'autres, c'est la seule occupation.
3. Les monos doivent avoir 18 ans et suivre les 3 modules de formation dispensés par le CEFOC. Il n'y a pas d'autre exigence, comme par exemple au GIAP où une formation post obligatoire et un niveau de français B2 sont exigés.

A - Contrat

1. Pour les monos, 2 types de contrats existent dans la CCT : les contrats réguliers (les heures travaillées sur une période de 10 mois sont payées pendant 12 mois) et les contrats à durée déterminée, pour des travaux temporaires ou des missions ponctuelles, (notamment des centres aérés ou des camps), Pourtant d'autres types de contrats existent, comme par exemple un contrat « selon décompte ». Cette question et les conséquences négatives pour les monos est actuellement étudiée par les syndicats.
2. Actuellement des discussions sont en cours à la CP pour améliorer le paiement des heures en cas de maladie ou d'accidents pour les activités ponctuelles.

Défendre la limitation des contrats monos et les dérogations possibles.

B - Compensations des heures du soir et week-end

1. Les monos (tout comme l'ensemble du personnel à l'heure) n'ont pas droit aux compensations pour les heures hors horaire administratif (HHA).
2. Pour les fonctions en taux, les heures effectuées après 19h la semaine ou les weekends, sont majorées de 25 ou 50%. Ces heures doivent ensuite être récupérées en temps.
3. Les monos devraient avoir droit à des compensation pour les HHA.
4. L'idée serait que les monos ne récupèrent pas en temps mais en argent, car selon ce que nous disent la plupart des monos, iels ont besoin de plus d'argent

et pas de plus de temps. Cette équité de traitement ne doit pas se faire au détriment du temps sur le terrain. Il faut donc que les budgets « heures monos » alloués aux lieux sont augmentés.

Œuvrer à l'amélioration des conditions de travail en tenant compte des réalités et besoin du terrain, dans un principe d'équité.

C - Monos FINC

1. Les monos FINC seraient exclu·e·x·s des contrats lissés dans la majorité des centres. La logique, d'après nos informations : si l'enfant à besoins spécifiques cesse de venir, le contrat prend fin. En cas d'absence de l'enfant, dans certains centres, on demande alors au mono de ne pas venir et iel n'est pas payé·e·x. Ce qui n'est pas légal si la modification des heures/jours travaillés est annoncée moins deux semaines en avance.
2. Défense de l'égalité de traitement pour l'ensemble de la fonction de monos, la spécialisation « FINC » ne doit pas entraîner la création d'une nouvelle fonction dérivée de la fonction de mono d'encadrement. Pour les SIT, l'ensemble de la fonction (encadrement et FINC) doit être soumises aux mêmes conditions de travail, notamment sur la question du type de contrat (contrat régulier, avec des heures lissées sur 12 mois).
3. Il semblerait que les pratiques varient entre les lieux, concernant l'intégration des monos FINC dans les équipes.

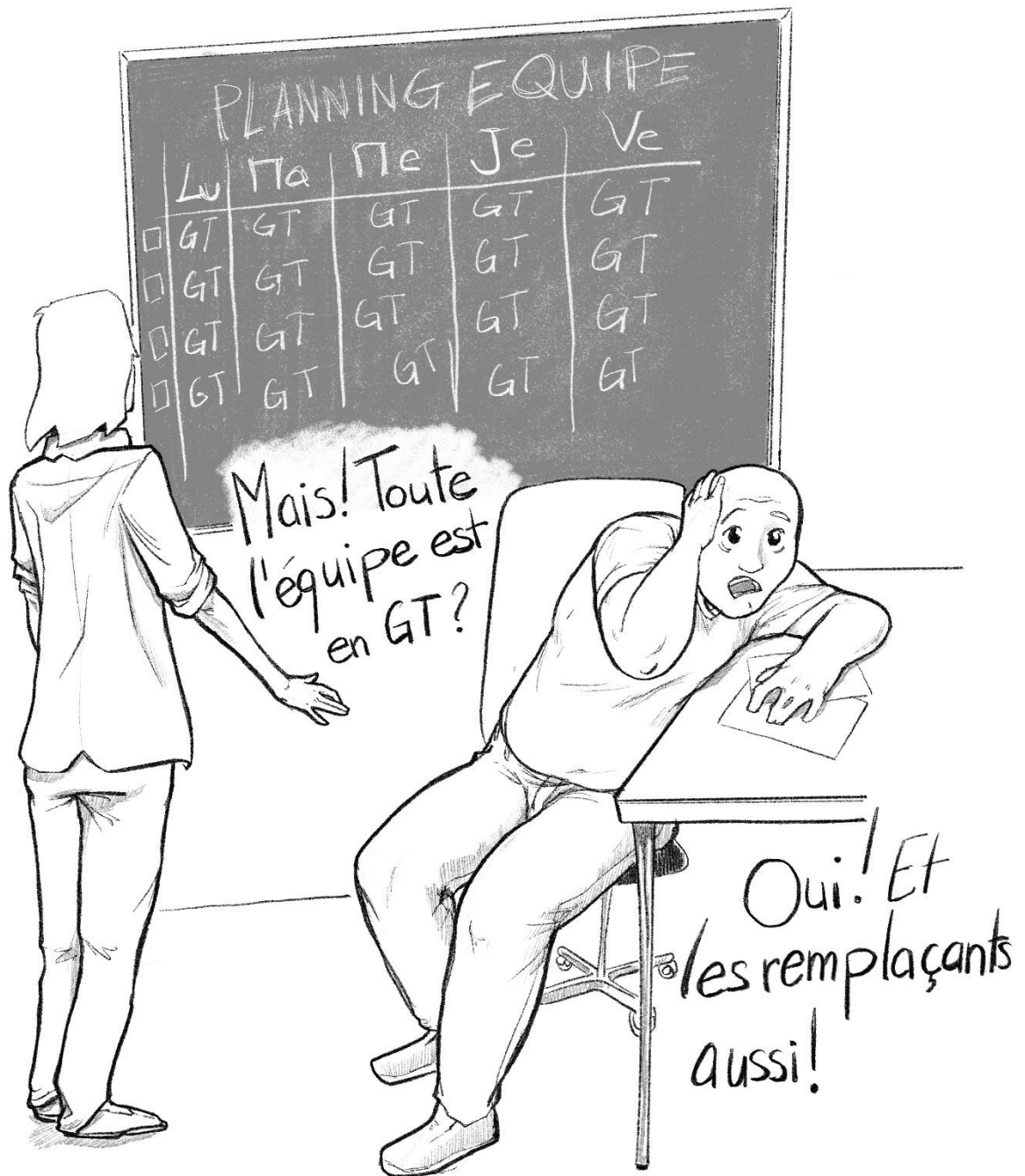
Œuvrer à l'amélioration des conditions de travail en tenant compte des réalités et besoin du terrain, dans un principe d'équité.

S'opposer à la création d'une fonction mono spécifique pour l'intégration.

I. ASE

1. A la FASE, il y a eu et il y a encore dans plusieurs lieux, une forte opposition à l'embauche d'ASE. Il y a donc peu de postes ASE disponibles. Ainsi, pour les monos qui se forment à la fonction d'ASE, il y peu de chance de trouver un poste en lien avec leur formation dans un lieu rattaché à la FASE.
2. Une des craintes est de voir se développer une structure très pyramidale, dans laquelle les ASC deviennent des « chargé·e·x·s de projets » qui pensent des actions développées par les ASE et les monos sur le terrain. Les ASC perdraient ainsi le lien essentiel avec le terrain.
3. Ce qui pose évidemment la question du dumping salariale. Des remontées orales de terrain, ont montré qu'il y avait effectivement des tâches prises par les ASE qui appartenaient au cahier des charges des ASC. Par ailleurs, les syndicats constatent que dans le handicap et la santé, ce phénomène de remplacement des fonctions en classe 15 par des ASE est devenue une réalité.
4. Pour lutter contre le risque de dumping salariale, les syndicats ont fait inscrire dans la CCT qu'il était impossible de transformer un poste d'ASC en un poste d'ASE lors de la dernière révision de la CCT (signée en mars 2020). De plus, selon une décision du Conseil de Fondation, la FASE ne peut pas obliger un lieu à embaucher unex ASE

S'opposer à toute transformation de poste ASC en poste ASE et confirmer le maintien de l'alinéa 2 article 12 CCT.



II. SECRETAIRE·X·S SOCIAL·E·X·S / COMPTABLES

1. Lors de la dernière négociation CCT, les syndicats ont organisé un travail sur les cahiers des charges (CC) des secrétaire·x·s social·e·x·s et des comptables. Ceux-ci ont énormément évolué par rapport aux versions précédentes. Le nouveau CC a été adopté dans la CCT. Néanmoins l'aspect de la revalorisation salariale en fonction du nouveau CC n'a pas été abordée.
2. La situation des secrétaire·x·s social·e·x·s en charge de la comptabilité est assez particulière. Dans certains lieux il existe les 2 fonctions de manière distincte : celles de secrétaire·x social·e·x (classe 11) et celle de comptable (classe 11), occupées par 2 personnes différentes. La fonction de secrétaire-comptable existe uniquement au secrétariat général (classe 13). Les secrétaire·x·s social·e·x·s en charge de la comptabilité et les comptables des lieux, ont 2 classes salariales de moins que les secrétaires comptables du Secrétariat Général, créant ainsi une inégalité de traitement.

Œuvrer à l'amélioration des conditions de travail en tenant compte des réalités et besoin du terrain, dans un principe d'équité.

III. TECHNICIEN·NE·X·S

1. Le métier de technicien·ne·x varie considérablement selon le lieu. Hormis les tâches d'entretien de l'ensemble du matériel, il y a la question du matériel technique pour les spectacles. Certaines personnes exerçant cette fonction ne font que la préparation du matériel alors que d'autres font de la régie son et/ou lumière pendant les événements, s'apparentant plus à un travail « ingé son lumière ».
2. Une autre différence peut être l'encadrement de bénévoles et/ou de « petits jobs » dans certaines activités, comme par exemple l'installation du matériel technique d'un concert. La question de l'encadrement des p'tits jobs n'est pas assez explicite dans le cahier des charges.
3. Les aspects liés aux normes de sécurité ne semblent pas toujours être très clairs, notamment sur la nécessité d'avoir du matériel de sécurité.

Œuvrer à l'amélioration des conditions de travail en tenant compte des réalités et besoin du terrain, dans un principe d'équité.

IV. LE PERSONNEL DE LUDOTHEQUES

1. Le personnel de ludothèques a des dispositions particulières dans la CCT.
2. Actuellement trois communes ont confié à la FASe la gestion du personnel de leurs ludothèques (Ville de Genève, Vernier et Chêne-Bourg). Au début de ce projet, de nombreuses difficultés ont surgi concernant la gestion : la FASe et les communes se renvoyant la balle sur certaines responsabilités.

3. Le personnel des ludothèques est désormais intégré dans la CCT (mars 2020). Il a les mêmes droits que l'ensemble du personnel sous contrat FASE, sauf certaines dispositions particulières. Néanmoins, le SIT doit rester attentif à ce que les conditions soient respectées et qu'il n'y ait pas de dérogations sous prétexte que la structure est communale et donc que les règles du jeu peuvent être définies par la commune en violation de la CCT.
4. Comme beaucoup de métier dit « féminins » qui se sont professionnalisés, les ludothécaires ont des taux de travail extrêmement bas et peu d'entre elles-eux arrivent à avoir des contrats dans 2 ludothèques différentes.
5. Les responsables de ludothèques ont des taux de travail trop bas pour pouvoir accueillir des apprenti·e·x·s (60% minimum) ce qui freine la formation en apprentissage.
6. Ces postes très bas ne permettent pas d'ouvrir les ludothèques suffisamment de jours par semaine pour répondre aux besoins des usagers·ères, dans le respect de la CCT.
7. Il n'y a plus de formation spécifique pour le métier de ludothécaire contrairement à ce qui est prévu par la CCT.
8. Chaque ludothèque est une association, gérée par un comité bénévole qui la pilote.

Œuvrer à l'amélioration des conditions de travail en tenant compte des réalités et besoin du terrain, dans un principe d'équité.

Faire respecter la CCT pour les ludothécaires lorsque les communes tentent de la contourner en prenant uniquement en compte les besoins des usagers·ères et de leurs propres exigences au détriment des conditions de travail.

Que les postes soient pensés en fonction des besoins du terrain et en respectant la CCT.

Création d'une formation de ludothécaire qui se fasse en emploi.

Que les comités des ludothèques soient un vrai contre-pouvoir aux communes, à l'instar des comités de maisons de quartier, pour faire valoir les intérêts des habitant·es du quartier, dans le respect de la CCT.

f. Organisation syndicale

Constats et prise de positions

1. Une partie du travail du SIT concerne l'accompagnement des cas individuels, il y a également un travail sur des enjeux collectifs.
2. Depuis toujours les militant·es qui s'investissent dans le groupe SIT FASE s'engagent sur 2 aspects : les conditions de travail des personnes sous contrats

FASe, toutes fonctions confondues et la défense de l'animation socioculturelle et ses valeurs fondamentales.

3. La coopération entre les militant·e·s et le secrétariat syndical est essentielle pour mener nos réflexions et prendre nos décisions tenant compte de ces 2 aspects, ainsi que du contexte idéologique syndical plus large.
4. Le SIT s'investit dans la commission paritaire chargée des questions d'application de la CCT, ainsi que dans la formation du personnel sous contrat FASe à la CCT.
5. Nous abordons et nous nous positionnons également sur des sujets plus politiques où la promotion et la défense des métiers de l'ASC ont toute leur importance, comme dernièrement la question de la répartition des tâches entre les communes et l'Etat.

Une organisation à plusieurs niveaux.

1. Groupe SIT des personnes sous contrat FASe

- Ouvert à tous les membres du SIT sous contrat FASe.
- Il traite des problématiques de terrain, élabore des propositions de prise de position sur des sujets fasiens ainsi que des propositions de stratégie. Nous abordons aussi des questions autour de ce qu'est l'ASC et ses valeurs.
- Se réunit environ toutes les 6 semaines.
- Ce groupe permet de traiter des questions propres au SIT (comme l'organisation du congrès du SIT tous les 3 ans) et d'offrir plus de temps aux nouveaux·elles membres pour les accueillir.

2. L'intersyndicale

- Ouverte aux membres du SIT et du SSP
- Le but de ces réunions est d'échanger sur diverses problématiques et de construire des positions communes.
- Se réunit environ une fois par mois
- L'organe opérationnel des syndicats qui élabore stratégie et tactiques pour mettre en œuvre les lignes politiques qui ont décidées ensemble. Et notamment pour réaliser les mandats donnés par l'AG.

3. L'Assemblée Générale (AG)

- Ouvert à l'ensemble du personnel sous contrat FASe, toutes fonctions confondues, personnel syndiqué et non syndiqué, à l'exception des fonctions dirigeantes, coordinateur·trice·x·s (CR) région inclus. Afin de leur permettre de contribuer autrement aux AG, les CR peuvent appeler le secrétariat syndical pour faire part de demandes pour les AG, qu'ils soient ou non membres d'un syndicat. Une partie de l'AG pourrait leur être ouverte en fonction de l'ordre du jour.
- Vote sur des propositions syndicales ou de collègues
- Fait remonter aux syndicats des problématiques de terrain.
- L'AG donne aussi des mandats aux syndicats et/ou à des groupes de travail du personnel.
- Se réunit entre 1 et 3 fois par année

4. Réunion interprofessionnelle

- Rencontres interprofessionnelles pour l'ensemble des travailleur·euse·x·s sous contrat FASe, syndiqué·e·x·s ou non.

- Tour des problématiques de terrain
- Actualité des militantex syndicaux·ales
- Actualités syndicales cantonales et nationales
- 1 à 2 réunions par année

5. Groupes de travail (GT)

- Ces groupes peuvent être SIT uniquement, SIT/SSP, ou ouverts à l'ensemble du personnel, toutes fonctions confondues, personnel syndiqué et non syndiqué.
- Les sujets sont variés et dépendent de l'actualité fasienne ou plus globale.
- Le nombre de séances varie, c'est le groupe lui-même qui s'organise pour traiter de la question.
- Exemples : GT Tipee, GT revalorisations salariales des différentes fonctions, GT responsables d'équipe, GT projet institutionnel, ...

6. Journée au vert

- Militant.e x SIT et SSP
- Prendre du temps pour aborder des thématiques spécifiques, et les décliner en objectifs et stratégies
- Tous les 2 ans

7. Tournée des popotes

- Une équipe invite le SIT (secrétaire syndicale et militantex) à venir se présenter lors d'un colloque.
- Présentation du travail syndical et des dossiers en cours
- Sur demande des équipes

Promouvoir la représentation syndicale de l'ensemble des fonctions sous contrat FASE ;

Être une force de proposition dans la défense et l'amélioration des conditions de travail ainsi que la défense du sens des différents métiers soumis à la CCT FASE ;

Faire un travail de formation régulier auprès des membres et plus largement du personnel sous contrat FASE (formation CCT, mandats syndicaux, présentation aux nouveaux-elles, négociations, ...).

8. Nous organisons également la représentation syndicale dans des groupes partenariaux (commission paritaire, rencontre avec la FCLR, GT chargeur, ...). Ainsi que les consultations (simple ou élargie) ceci selon le cadre institutionnel définit dans les annexes du règlement interne : lorsque la FASE met en place des consultations, les syndicats sont chargés de recueillir l'avis du terrain.
9. Il y a également des séances de préparation pour des réunions diverses et variées, comme par exemple pour la commission paritaire ou une rencontre avec le bureau de la FASE.
10. Les personnes participant aux groupes de travail et à diverses commissions font ensuite des retours en réunion intersyndicale afin d'avoir un suivi commun et régulier des sujets en cours. L'intersyndicale peut prendre des décisions, qui

suivent notamment les mandats des AG, qui sont ensuite portées par les groupes de travail et les représentantex siégeant dans des commissions.

11. Les militantex ont accès à un échéancier et un agenda en ligne, qui sont mis à jour régulièrement. Nous souhaiterions que plus de membres du personnel participent réunions syndicales, et aux AG de manière générale. Une participation plus active permettrait de palier à l'effet de surcharge d'engagement pour les militantex qui doivent ainsi être dans plusieurs groupes de travail. Et ceci nous permettrait également de traiter plus de sujets. Les militantex souffrent actuellement d'un rythme parfois intenable (multiplication des réunions, des délais de rédaction courts ou de lecture de documents serrés) qui entrave notre volonté d'intelligence collective et de démocratie participative.

Continuer à réfléchir aux moyens pour susciter ou améliorer la mobilisation.

12. Le nombre de membres ainsi que le nombre de militantex sous contrat FASE a augmenté ces dernières années. Plusieurs nouvelles personnes ont rejoint le groupe SIT/FASe et s'investissent dans les réflexions. Il est important de favoriser la circulation de la parole, permettre l'expression d'avis différents/divergents et utiliser ces différents avis pour construire la position collective.

Construire des positions collectives dans un contexte de démocratie participative.

13. Lorsqu'une personne vient à une réunion syndicale pour la première fois, c'est parfois très compliqué d'arriver à tout comprendre, les sujets sont nombreux, et c'est souvent difficile de prendre du temps pour bien expliquer et remettre le sujet dans le contexte. De la même manière, nous ne prenons pas toujours le temps d'entendre la personne sur ses motivations, ses besoins/envies lorsqu'elle vient pour la première fois : en phase d'amélioration grâce aux critiques constructives des nouveaux-elles militantex. La transmission et les moments d'échanges entre les ancien-ne-x-s et les nouveaux-elles militantex sont importants.

Mettre du soin dans l'accueil des nouveaux-elles membres du SIT.

14. Les rencontres et les échanges tant avec les nouveaux-elles collègue que les futures sont importants. Nous participons systématiquement à la journée d'accueil des nouveaux-elles employé-e-x-s sous contrat FASE, organisée par le secrétariat général de la FASE. Nous participons également à donner des formations à la HETS. Il est également important de soutenir et de s'investir dans la transversalité et le nature interprofessionnelle du SIT à travers les groupes de travail climat, migration, au cartel intersyndical, avoir unex représentantex au comité SIT, etc.

Promouvoir le travail syndical et soutenir la transversalité ainsi que la nature interprofessionnelle du SIT.

3. HISTORIQUE ET QUESTIONNEMENT

Historique Général

Entre 1965 et 1975, 14 associations de centres fondent la FCLR. En 1976, le conseil d'état institue la commission cantonale des centres de loisirs et de rencontre (CCCLR) composée de 3 membres du conseil d'état, 4 membres de l'Association des communes genevoises (ACG), 6 membres de la FCLR et 4 membres du personnel. Les associations restent l'employeur au quotidien et la CCCLR l'employeur juridique.

En 1981, la CCT est élaborée.

Le 21 septembre 1993, signature de la Charte Cantonale par les 4 partenaires qui réaffirme le rôle des centres.

Le 15 mai 1998, création de la FASE et de la loi J6 11. Cette loi pose les bases de la fondation et stipule que la FASE "est chargée d'un mandat au service des centres" (art.1, loi J6.11)

En 2002, la loi est modifiée pour introduire le TSHM sans base associative. Son fonctionnement est directement relié au secrétariat général et à une commune : "la Fondation définit les objectifs globaux des actions de travail social « hors murs » et en assure la conduite en concertation avec le canton et les communes." (art.2A, loi J6.11)

Durant ses dix premières années d'activité, la fondation fonctionne selon un principe qui donne l'expertise au terrain. En effet, son organe stratégique, le Conseil de Fondation (CF), où siègent les personnes qui représentent le canton, les communes, les centres (organisés par la FCLR) ainsi que le personnel (organisé par les syndicats SIT et SSP), donne une courte majorité de voix aux représentant-e-x-s du terrain (associatif et personnel). A l'automne 2008, cependant, après la formule tristement célèbre de Charles Beer "qui paie commande", la loi J6.11 est modifiée. Le nombre de sièges attribués au canton et aux communes constitue désormais la majorité des voix au CF. Ainsi le paradigme est inversé pour donner l'expertise à la main financière au détriment du terrain.

Charles Beer était le conseiller d'Etat en charge du DIP en 2008. Le DIP était à l'époque le département de tutelle de la FASE (c'est maintenant le DCS). Le nombre de sièges passe de 9 sièges pour le terrain (personnel et FCLR) contre 8 sièges pour les subventionneurs (communes et canton). Après le changement de lois, le terrain n'a plus que 7 sièges contre 10 pour les subventionneurs qui sont désormais majoritaires au CF.

En février 2014, la politique de la chaise vide est adoptée par les représentant-e-x-s du personnel. En effet, après avoir dénoncé à de multiples reprises une présence alibi au sein du conseil de fondation, ces personnes le quittent en deux temps (SSP puis SIT) après un vote en Assemblée Générale du personnel sous contrat FASE. Le fonctionnement "top down" et la posture hiérarchique de la FASE, en quête de pouvoir sur les associations de centres, a ôté tout espoir d'un partenariat sain pour une majorité du personnel.

En 2017, reprise des négociations pour un PI, qui sera un échec. A ce jour, la FASE est toujours dépourvue de projet institutionnel régissant la fondation malgré plusieurs tentatives de rédaction depuis 2009.

Lors de son AG du 28 avril 2022, le personnel sous contrat FASE, s'est à nouveau exprimé au sujet de la politique de la chaise vide. Après de nombreuses prises de paroles et des arguments avisés, le personnel a réaffirmé cette politique, en expliquant que la question de son retour au CF ne pourra être abordée la condition d'une rédaction et d'une entrée en vigueur d'un Projet Institutionnel de la Fondation, en accord avec les principes de l'animation socioculturelle.

En 2023, un projet de transfert de charge du Canton aux communes est abandonné.

A la FCLR, une nouvelle présidence et un nouveau comité ont été élus en 2024 et par conséquent une nouvelle représentation de la FCLR siège au Conseil de Fondation et au Bureau de la FASE. Par ailleurs, une nouvelle organisation interne de la fédération se met en place.

En automne 2022 est né un nouvel acteur dans le paysage de l'animation socioculturelle genevoise : le Collectif En Route Vers Mars. Il est composé de professionnel·le·x·s de l'ASC et de membres associatifs. Il a notamment organisé deux journées de l'animation socioculturelle genevoise : en mars 2023 en s'emparant du sujet complexe du transfert de charges entre canton et communes, puis en avril 2024, en se penchant sur la thématique essentielle du Projet Institutionnel FASE. Lors de cette deuxième édition, le collectif a su tisser des liens précieux entre des membres et professionnel·le·x·s de la FCLR d'une part, et les professionnel·le·x·s de l'ASC. La participation de certains membres du Conseil de Fondation ou du Secrétariat Général au débat autour d'un projet institutionnel FASE laisse penser que certains membres de la hiérarchie sont ouverts et intéressés par la discussion.

En 2024, le collectif En Route Vers Mars choisit le Projet Institutionnel comme thème de la 2^{ème} journée genevoise de l'ASC. Dans la continuité la FCLR et les syndicats travaillent désormais ensemble à l'élaboration d'un nouveau PI.

a. L'animation socioculturelle et les associations (autonomie associative, structures sans association)

Questionnements :

- Quel rôle de l'éducation populaire dans l'ASC ?
- Pourquoi est-ce important que l'ASC se fasse avec un comité ?
- Est-ce encore de l'ASC s'il n'y a pas de comité ?
- Les membres des associations font-ils partie des classes moyennes ?
- Quelles places pour les classes populaires ?
- Comment des structures sans associations peuvent-elles se revendiquer de l'ASC alors qu'il n'y a pas d'association à leurs bases ?
- Pourquoi la FASE ne prend-elle pas la défense des projets associatifs ?
- Ne devrait-elle pas promouvoir avec force la mise sur pied d'associations ?

- Convaincre les communes de confier les lieux d'animation à des comités d'habitants ?
- Les convaincre de faire confiance à sa population ?
- Un nouveau lieu doit-il être construit en réaction à un événement ou construit en amont dans un souci de prévention primaire ?
- Les personnes engagées sont-elles des TSHM (dans le fonctionnement) ou des ASC ?

b. Le travail social Hors Murs

Questionnements

- Quelle complémentarité y a-t-il entre le TSHM et l'ASC ? Comment être le plus complémentaire possible ?
- Est-ce que les TSHM devraient être rattachés à des associations au vu de la complémentarité de leur travail avec celui de l'ASC ?
- Est-ce que les TSHM et les ASC ont les mêmes mandats ?
- Quelles sont les différences entre ces deux mandats ? Y-a-t-il réellement des spécificités entre ASC et TSHM ?
- Est-ce que ces mandats sont clairs ?
- Devrait-il y avoir deux cahiers des charges dans la CCT ?
- Faut-il que les équipes TSHM soient rattachées aux MQs ?
- La FASE devrait-elle être uniquement en place pour les MQ ?
- Les TSHM devraient-ils être dans un autre silo propre à leurs missions ?
- Faudrait-il un texte sur le lien entre l'ASC et le TSHM ?

c. Coordination d'équipes en MQ, en équipe TSHM et à la FASE

Questionnements

- Quelle est notre position concernant la fonction de responsable d'équipe ? Pour les centres, les TSHM et les ludothèques.
- Quelle hiérarchisation du travail dans les lieux rattachés à la FASE ?
- Comment est-ce que l'horizontalité doit se traduire au sein des différents lieux rattachés à la FASE ? Pour les centres, les TSHM et les ludothèques.
- Est-ce qu'une différence salariale est la bonne solution pour reconnaître des responsabilités et des charges mentales différentes liées à ce mandat ?
- Quelle répartition des rôles entre employé-es d'un même lieu ?
- Est-ce que ce sont les comités qui peuvent choisir le modèle qu'ils souhaitent mettre en place pour leur association et leur personnel ?
- Est-ce que la FASE peut refuser un modèle ? En imposer un ?
- Est-ce que le changement de modèle d'organisation est plus difficile dans un sens que dans l'autre, par exemple passer d'un modèle de responsable d'équipe à fonction hiérarchique à une coordination partagée ?

d. Partenariat au sein de la FASE (partenariat social, institutionnel, représentation du personnel)

Pour cette partie, le groupe de travail qui a préparé le texte des assises n'a pas commencé par lister des questions. Une grande question était sous-jacente à notre réflexion : quel partenariat social et institutionnel veut-on au sein de la FASE ?

e. Fonctions

I. Historique général des fonctions

Les fonctions à la FASE ont fortement évolué depuis la création des premières associations de centres de loisirs. La fonction d'ASC couvrait un très large champ, les professionnel.les étaient des « généralistes touche à tout », y compris aux tâches de cuisine, ménage, technique ou jardinage. Les tâches plus administratives étaient également accomplies par des bénévoles du comité de gestion, il n'était pas rare de voir des secrétaires nommé.es dans les comités de gestion pour la prise de PV et rédaction de courriers.

Petit à petit des fonctions professionnelles plus spécialisées se sont développées : secrétaire sociale, cuisinier, comptable, technicien. Certaines fonctions sont spécifiquement rattachées au secrétariat général : gestionnaire RH, secrétaire-comptable, réceptionniste, ainsi que les postes de direction de différents secteurs. La FCLR a également des fonctions spécifiques : coordinateur·trice·x FCLR ou assistant·e·x administratif. Dans certaines équipes de terrain (TSHM ou centre) on trouve une fonction très spécifique, parfois occupée par une seule personne parmi l'ensemble du personnel, maître·sse·x socioprofessionnel·le·x ou psychomotricien·ne·x.

Lors de la révision de la CCT signée en mars 2020, il a fallu introduire et rédiger un nombre important de cahier des charges. Les syndicats ont demandé que cette situation ne se répète pas, pourtant de nombreuses fonctions se sont mises en place hors du contexte de négociation entre partenaires sociaux.

II. Monos

Historique de la fonction

Depuis le début de la préparation des assises, un GT mono a été créé qui a été animé par un mono du SIT et un ASC du SSP. Ce GT a abouti à des demandes de revalorisations de cette fonction très précises qui ont été votées dans une résolution lors de l'AG du 2 juin 2025.

Questionnements

- Quelles conditions de travail devrions-nous revendiquer pour les monos (HHA, LPP, classe salariale, heures élémentaires, ...) ?
- Est-ce que le paiement des heures en cas de modification d'horaire dans un délai inférieur à 2 semaines est bien respecté ?
- Quelles sont les conditions de versement du salaire pour les monos qui tombe malades/accidentés avant le début d'une activité ponctuelle (CA, camp, fête) ? Il y a-t-il une différence si le la mono est sous contrat régulier ou à durée déterminée ?
- Quelles conditions de travail pour les monos FINC (contrats FINC n'ont pas les heures lissées) par rapport aux monos d'encadrement ?



- Des conditions de travail différentes pour une même fonction, sont-elles acceptables, comme c'est le cas maintenant ?
- Devrait-on aller vers une professionnalisation des monos ?
- Est-ce que les dérogations actuelles à la limite de 6 ans des contrats de monos couvrent un champ suffisant ?
- Est-ce qu'il faudrait faire sauter la limite de 6 ans ?
- Beaucoup de monos passe le diplôme d'ASE mais les engagements d'ASE à la FASE sont rares, (suite à une décision du personnel afin d'éviter le dumping salarial). Faut-il adapter l'accès à la formation HETS pour les ASE ?

III. Monos FINC

Historique de la fonction

Précédemment les « monos intégration » étaient sous contrat avec la fondation CAP Loisirs, qui gérait les contrats, plannings, etc. L'intégration d'enfants en situation de handicap dans les activités était le fruit d'une collaboration entre la FASE et CAP loisirs. Les conditions de travail était propre à CAP Loisirs. Pour des questions de financement, CAP Loisirs a dû renoncer à son programme d'intégration dans les maisons de quartier, qui a été repris par la FASE. CAP Loisirs continue de donner une formation pour les monos FINC.

Questionnements

- Quelle vision d'intégration ? selon les situations le mono FINC n'a pas forcément besoin d'être toujours avec l'enfant. La question de l'intégration de l'enfant FINC va de pair avec la question de l'intégration du mono FINC dans l'équipe.
- Ne faudrait-il pas que les monos FINC fassent partie de l'équipe pour une meilleure intégration des enfants avec un contrat régulier ? Cela permettrait au mono FINC de bien connaître l'équipe et les autres enfants, favorisant ainsi l'intégration de l'enfant ? Quel financement pour cette prise en charge ?
- Si l'enfant FINC ne vient plus, soit on retrouve une tâche soit il faut licencier dans les délais qui s'appliquent.
- Quel est le rôle de la personne occupant fonction spécifique si l'enfant ne vient plus ?
- Un cahier des charges différents entre mono FINC et les autres et potentiellement une autre classe salariale ? Ou est-ce une seule et même fonction ?
- Quelle formation pour l'équipe d'animation qui accueille l'enfant FINC ?
- Il y a au moins un lieu avec une mono FINC lissée à l'année
- Si on crée une fonction spécifique pour le public à besoin spécifique, est-ce que ça doit être un-e mono ou une autre fonction ? Par exemple, du côté du DIP ce sont des AIS (ASE) ou des éducateurs-trices spécialisé-es.
- S'il y a création d'une fonction spécifique quelle possibilité pour les monos de passer d'une fonction à une autre ?
- S'il n'y a pas de fonction spécifique, que pourrait-on trouver comme moyen pour renforcer une équipe ?

IV. ASE

Historique de la fonction

Les syndicats s'étaient opposé à la création de la fonction d'ASE. La crainte (qui s'est avérée totalement justifiée) était celle du dumping salarial. Soit, l'engagement de fonctions moins bien payées pour faire pratiquement les mêmes tâches que des fonctions mieux payées. Ces postes ont des tâches trop souvent peu éloignées de celles d'animateurs-trices, d'éducateurs-trices, mais payés 5 classes en dessous. Dans le handicap par exemple, les employeurs embauchent de plus en plus d'ASE au

détriment des éducateur·trice·x·s pour faire des économies et cette tendance va en augmentant.

Les postes d'ASE avaient été prévus pour travailler dans la petite enfance, dans le handicap ou avec les personnes âgées. Il semblait donc peu pertinent que les ASE viennent travailler dans les MQ.

Questionnements

- Quelle place des ASE à la FASE ?
- Est-ce que la position syndicale vis-à-vis des ASE reste la même ou doit-elle évoluer ?

V. SECRETAIRES SOCIALES/COMPTABLES

Deux fonctions différentes existaient dans les équipes : secrétaire sociale et secrétaire. La première en classe 11 et la seconde en classe 9. Toutes 2 avaient des tâches liées à la comptabilité. La première devant assurer l'exécution d'une comptabilité, et la deuxième la tenue de livres de caisses. Le secrétariat général de la FASE a souhaité abroger cette différence, seule la fonction de secrétaire sociale est maintenue dans la CCT.

Concernant les aspects comptables, il est important de se noter que les règles d'utilisation de l'argent public se sont beaucoup transformés et complexifiés au fil des années.

Questionnements

- Est-ce pour cela que dans les associations on a peut-être assisté à un transfert de charge du trésorier (membre de comité bénévole) à un secrétariat social professionnelle ?
- Est-ce aussi pour cela que par la suite la fonction de comptable au sein des associations s'est développée ?

VI. TECHNICIEN·NE·X·S

Historique de la fonction

Tout comme les secrétaires, il existait 2 fonctions distinctes dans les équipes : agent de maintenance et assistant technique. La différence était que l'assistant technique était également en charge des travaux autour de la régie son et lumière. Pour ces 2 fonctions il y avait la notion d'assister l'équipe d'ASC dans ces tâches. Au fil du temps et avec la spécialisation, la fonction d'agent de maintenance a disparu au profit de celle d'assistant technique. Elle a donc été supprimée dans la CCT signée en mars 2020. Dans le cadre de la dernière négociation CCT, l'employeur a mis sur pied un groupe de travail qui a notamment résulté en la transformation du titre qui est devenu technicien. Ce groupe a également travaillé sur le cahier des charges, un des ajouts a été la notion d'encadrement de personnel ou de bénévole par délégation de l'équipe d'animation.

Lors de la dernière négociation CCT, le groupe de travail des technicien-nes avait échangé sur la nécessité d'avoir des équipements adéquats pour assurer la sécurité.

Les technicien-nes, les ASC et les jeunes qui travaillent sur les montages scéniques ne sont pas toujours informé-es de la nécessité d'avoir du matériel de sécurité. Il y a une disparité de pratique autour des normes de sécurité. Certaines normes sont définies dans la LAA. La question se pose particulièrement pour les p'tits jobs et des enfants parfois présents dans les ateliers.

Concernant du matériel à partager, les échanges se font plutôt au niveau local.

Questionnements

- Faut-il différencier les techniciens travaillant dans un lieu avec une salle de spectacle des autres ?
- Qu'est ce qui définit la fonction ?
- Faudrait-il une directive qui précise les normes de sécurité à respecter ?
- Les technicien-nes devraient-ils-elles voir leur fonction revalorisée en augmentant la classe salariale ? Si oui, se pose la question des différences de compétences (par exemple, les personnes qui ont des compétences d'ingé-son) et si la revalorisation doit être la même pour tout le monde ou si une différence de classe se justifie ?
- Est-ce qu'un local de la FASe avec du matos à partager existe toujours ?

VII. PERSONNEL DE LUDOTHÈQUES

Historique de la fonction

Historiquement, les ludothécaires étaient souvent des femmes qui effectuaient ce travail bénévolement. Comme d'autres activités bénévoles menées par des femmes (le parascolaire par exemple), cette activité s'est professionnalisée. Toutefois, ces fonctions restent mal payées et avec des taux de travail partiels particulièrement bas, permettant difficilement d'en vivre, étant encore perçues comme des activités complémentaires au revenu d'un-e conjoint-e.

C'est d'abord la Ville de Genève qui a confié la gestion du personnel des ludothèques à la FASe, ceci dans le cadre du projet de la professionnalisation des ludothécaires bénévoles. Depuis les ludothèques des communes de Vernier (sauf la ludothèque des Libellules) et Chêne-Bourg ont rejoint la FASe. Dans certaines ludothèques le personnel est employé directement par la commune.

Questionnements

- Comment améliorer les salaires des ludothécaires ?
- Quel est le rôle des comités de ludothèque, et quel autonomie pour ces comités ?
- Comment éviter que le personnel de ludothèque soient pris dans les tirs croisés entre les comités, les communes et la FASe ?

f. Organisation syndicale

Questionnements

- Comment être sûr.es que le personnel est en accord avec les syndicats s'il n'est pas présent dans les groupes ?
- L'absence est-elle un signe de confiance ou de désaccord avec le travail des militantex ?
- Quel est le meilleur horaire pour AG ou tout autre réunion syndicale ?
- Comment améliorer la participation ?
- Comment inclure et motiver les autres fonctions que les ASC ?
- Faudrait-il créer un GT TSHM syndical comme contre-pouvoir à leur employeur et pour résister à des injonctions s'écartant de leur mandat, les TSHM n'ayant pas la protection d'un comité ?

LEXIQUE

AG Assemblée Générale (du personnel sous contrat FASe)

ASC animateur·trice·x SocioCultuel·le OU Animation SocioCulturelle, selon le contexte

ASE – Assistant·e·x Socio Educatif·ive·x

CC cahier des charges

CF Conseil de Fondation

FASe Fondation pour l'Animation Socioculturelle

GT Groupe de Travail

PI Projet Institutionnel

RE Responsable d'Equipe

SIT Syndicat Interprofessionnel des Travailleuses et des Travailleurs

SG Secrétariat Général (de la FASe)

SSP Syndicat des Services Publics

Le TSHM travail social hors mur

Les TSHM travailleur·euse·x social·e·x hors-mur