Pour un service public de l'enfance !

Lignes directrices du Syndicat des services publics Pour un accueil de jour de qualité

Syndicat des services publics - Accueil de l'enfance
Av. Ruchonnet 45 bis, Case postale 1360, 1001 Lausanne
021 340 00 00, central@ssp-vpod.ch, www.ssp-vpod.ch

ssp vpod

Table des matières

Avant-propos **3**

1. Un secteur en plein essor **4**
Pas assez de places 5
Toujours plus d'exigences 6
Pas assez de moyens 6
Témoignages : des exigences grandissantes 7

2. Taux d'encadrement et formation **8**
Le taux d'encadrement : état des lieux 9
Recommandations du SSP en matière de taux d'encadrement 10
La formation du personnel : état des lieux 12
Des exigences minimales 12
Recommandations du SSP en matière de formation du personnel 14

3. Le sondage sur les conditions de travail et la santé au travail **15**
Les salaires 15
Les taux d'activité 16
Les conditions de travail 16
La santé au travail 17

4. Les conditions de travail **18**
Recommandations du SSP en matière de temps de travail 19
Recommandations du SSP en matière de salaire 21
Recommandations du SSP en matière de santé au travail 22

Conclusions **23**
Annexe : Taux d'encadrement prescrit par les cantons/villes
Adresses des secrétariats de région
Commandes et informations

Lausanne, 2023
Première édition 2009
Editrice responsable : Michela Bovolenta
Illustration : Sophie Gagnebin

Avant-propos

Lorsque nous avions publié cette brochure en 2009, peu de cantons avaient des normes pour encadrer l'accueil des enfants. Aujourd'hui, à l'exception d'Argovie et Lucerne, tous les cantons disposent de normes, en particulier en ce qui concerne l'existence d'un concept pédagogique, les exigences en matière de formation du personnel et de taux d'encadrement.

En revanche, seuls trois cantons ont établi des normes en matière de salaires, soit Genève, le Tessin et le Valais. Ce dernier se limite d'ailleurs à fixer le salaire maximum subventionné. Au niveau des conditions de travail, il n'y a aucune exigence minimale au-delà des dispositions légales qui s'appliquent à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Seuls deux cantons, Genève et Vaud disposent de conventions collectives de travail dans le secteur de l'enfance.

Pour que les structures d'accueil des enfants puissent remplir leurs tâches multiples, il faut que certaines conditions-cadres soient remplies. L'accueil de jour ne peut déployer ses effets positifs que si la qualité est assurée.

Au printemps 2022, le parti socialiste a lancé une initiative fédérale « Pour un accueil extrafamilial des enfants qui soit de qualité et abordable pour tous les parents[1] » .

Le SSP soutient cette initiative qui va dans le bon sens, en exigeant un financement fédéral, un plafonnement des tarifs pour les parents à 10% du revenu, ainsi qu'un accueil de qualité. Pourtant, nous continuons de considérer que l'accueil de jour des enfants doit être un service public à part entière, comme l'école, gratuit pour les parents, financé via l'impôt, accessible sur tout le territoire que l'on habite en ville ou à la campagne et avec du personnel en suffisance, bien formé et intégré dans la fonction publique.

Pour le SSP, l'accueil de l'enfance doit faire partie d'une politique familiale globale qui inclut des droits pour les parents, en particulier du temps sous forme de réduction du temps de travail et de renforcement des congés parentaux non seulement pendant la première année de vie de l'enfant mais au moins jusqu'à la fin de l'école obligatoire. Nos thèses et revendications, adoptés par le Congrès fédératif de 2007, restent pleinement d'actualité et sont présentés dans une brochure réactualisée en 2015, « Pour un service public de l'enfance : analyse, thèses et revendications du SSP[2] » .

Dans la présente brochure, nous complétons nos lignes directrices par des recommandations en matière de conditions de travail et de salaires, qui s'appuient sur notre expérience syndicale, notre réseau de professionnel·le·s de l'enfance, ainsi que l'enquête sur la santé et les conditions de travail du personnel de l'accueil de l'enfance, menée par le SSP en 2021.

1 https://ssp-vpod.ch/themes/accueil-de-lenfance/initiative-pour-un-accueil-extrafamilial-abordable-et-de-qualite/

2 A lire ici : https://ssp-vpod.ch/downloads/brochures/pour-un-service-public-de-lenfance.pdf ou à commander au SSP, voir adresses en fin de brochure

1. Un secteur en plein essor

L'institutionnalisation du secteur de l'accueil de l'enfance est une conséquence de la forte augmentation du nombre de structures et de places. Bien qu'il n'existe pas encore de statistiques officielles sur le **nombre** de places d'accueil, une étude récente[3] a recensé en Suisse, environ 3 200 institutions pour un total de 100 000 places d'accueil, dont près de la moitié se situent dans les grandes agglomérations (Zurich et Vaud). En partant du principe qu'un enfant occupe en moyenne une place à mi-temps, ce sont aujourd'hui entre 180 000 et 200 000 enfants qui sont pris en charge dans ces institutions, y compris des enfants en âge scolaire. Le programme d'impulsion de la Confédération a permis de créer, depuis son lancement en 2003, 68 490 nouvelles places d'accueil : 40 185 en structures d'accueil collectif de jour et 28 305 en structures d'accueil parascolaire[4].

Aujourd'hui, le secteur de l'accueil de jour des enfants est solidement ancré dans la société : nombre de parents considèrent la crèche, la garderie, puis l'accueil parascolaire comme un droit, mais aussi une opportunité pour leur enfant de développer ses compétences sociales, de s'éveiller aux autres et de s'épanouir en tant qu'être humain en devenir.

Pendant le lock down dû au Covid-19, il est apparu clairement que l'accueil des enfants est indispensable au fonctionnement de l'économie, car nombre de secteurs essentiels – les hôpitaux, les EMS, les magasins d'alimentation – sont tributaires du travail des femmes et celles-ci sont à leur tour tributaires des structures d'accueil et des écoles qui prennent en charge leurs enfants pendant qu'elles travaillent professionnellement.

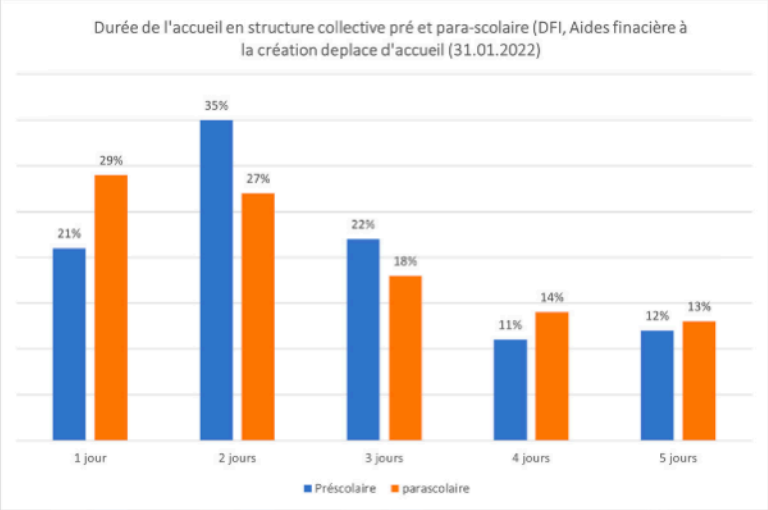
> *« La qualité des offres d'accueil extrafamilial et parascolaire dépend en grande partie du personnel d'encadrement. Les enfants et les adolescents ont besoin de personnes engagées et suffisamment qualifiées, capables de répondre avec sensibilité à leurs besoins individuels, de les encourager en conséquence et de les accompagner dans leur parcours éducatif ».*
>
> Recommandations sur la qualité et le financement de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants, CDAS et CDIP, 15.11.2022

3 Ecoplan, Offres d'accueil extrafamilial : vue d'ensemble de la situation dans les cantons, 2020

4 Accueil extra-familial pour enfants (admin.ch), 2022

Pas assez de places

Malgré une forte croissance, les places d'accueil restent très insuffisantes par rapport aux besoins et aux attentes des parents. L'accueil institutionnel collectif ne représente que 32% de l'offre d'accueil extrafamilial et la plupart des enfants fréquentent la structure d'accueil à temps très partiel : tant dans le pré- que dans le parascolaire, plus de la moitié des enfants sont accueillis pendant un à deux jours.



L'accueil par les proches joue un rôle majeur en Suisse puisque 33% des enfants sont encore gardés par leurs grands-parents[5], les grands-mères étant en première ligne. Cet accueil par les grands-parents est peu visible, sauf pendant la première vague de la pandémie où l'interdiction faite aux grands-parents de voir et garder leurs petits-enfants a d'un coup mis en lumière l'importance de ce soutien aux familles.

La garde par les grands-parents est estimée à 160 millions d'heures ou 8 milliards de francs par an ! Cela donne une idée du manque de places d'accueil, car si les grands-parents ont un rôle à jouer auprès de leurs petits-enfants, ils ne devraient en tout cas pas combler une lacune institutionnelle. Ce mode de garde est d'ailleurs fragile, car il est tributaire de la disponibilité et de la bonne santé des grands-parents.

5 OFS, Accueil extra-familial des enfants, 2020

Toujours plus d'exigences

Cette pauvreté des moyens octroyés, est en contradiction avec le rôle majeur que jouent les structures collectives dans le développement et l'intégration de l'enfant dans la société ainsi que par rapport aux attentes des parents et de la société.

Les missions et les tâches qu'on confie aux professionnel·le·s de l'enfance continuent d'augmenter, notamment en ce qui concerne les enfants à besoins particuliers, les enfants issus de la migration ou encore le soutien à la parentalité.

Les structures d'accueil sont censées garantir un développement harmonieux de l'enfant afin de faciliter son intégration et sa formation future. Cependant, ces tâches ne sont pas assez reconnues et les structures d'accueil ne disposent pas des moyens nécessaires.

Pas assez de moyens

En Suisse, le secteur de l'accueil des enfants est principalement financé par les parents. C'est le cas dans tous les cantons, bien que les frais de garde des parents varient du simple au double : ainsi une famille avec un salaire moyen et deux enfants placés deux jours par semaine débourse près de 8 000 francs par an à Genève, mais plus de 20 000 francs dans la région de Zurich ![6] Ce calcule se base sur un taux d'activité de 140% pour un couple, le plus souvent étant constitué d'un plein temps pour le père et un temps partiel pour la mère.

Ces tarifs sont rédhibitoires pour nombre de familles, notamment de conditions modestes et favorisent le désengagement des mères de jeunes enfants du marché du travail ou la recherche de solutions alternatives moins couteuses, mais aussi moins intéressantes au niveau du développement et de la socialisation de l'enfant.

Précisons que le problème n'est pas le coût excessif des structures d'accueil pour les enfants, mais bien le sous financement public. Selon une comparaison internationale de l'OCDE de 2018[7], la plupart des pays ont accru leurs investissements dans les offres de formation et d'éducation de la petite enfance et de l'accueil extra-familial. En moyenne, ils consacrent 0,8% du PIB, alors que la part de la Suisse n'est évalué qu'à 0,2%, soit quatre fois moins !

6 Etude du Crédit suisse, Le Temps, 12 mai 2021

7 Etude « Starting Strong 2017 », OCDE, 2018, pp. 25-100

Le développement du secteur de l'accueil de l'enfance s'est fait dans une tension permanente entre la nécessité de créer plus de places et la pression politique pour limiter le financement public au strict minimum au risque de faire l'impasse d'une part sur la qualité de l'accueil, en particulier dans sa dimension pédagogique et, d'autre part, sur les conditions de travail du personnel. Dans la plupart des cantons, les stagiaires et personnes en formation comptent dans l'effectif du personnel et leur exploitation contribue à faire baisser les coûts au détriment de la qualité de la formation et de l'accueil.

Témoignage : des exigences grandissantes

« En tant qu'éducatrice, je constate que l'isolement social grandissant des parents, ainsi que la pression professionnelle qu'ils subissent participent à une perte de repères. Cette instabilité des systèmes familiaux, issue d'exigences sociétales plus grandes impacte le comportement des enfants que j'accueille chaque jour.

Je constate aussi une augmentation des prises en charge d'enfants à besoins spécifiques, ce qui m'amène à travailler de plus en plus en réseau avec d'autres professionnel·le·s.

Cependant la majorité des enfants ne présentent pas forcément des troubles de développement et ne vivent pas des situations sociales hors norme, ce qui n'empêche pas le fait que j'observe quand même chez les enfants des émotions de plus en plus exacerbées. Par conséquent les éducatrices et éducateurs de l'enfance sont plongé·e·s dans un environnement, qui repousse constamment leurs propres limites.

Aussi, l'individualisation de la prise en charge éducative d'enfants en structure collective engendre une flexibilisation de notre posture professionnelle. Faire face à des familles aux situations multiples implique de jongler entre un travail de soutien à l'autodétermination et un travail de conseil pratique. Dans mon quotidien, m'extraire de ma position d'experte tout en apportant du soutien à des parents démunis est devenu un exercice complexe, ce qui nécessite des moyens supplémentaires (temps hors présence enfants, formation, supervision, perfection générale, etc.) ».

Cécile, éducatrice de l'enfance, Canton de Vaud

2. Taux d'encadrement et formation : état de la situation et recommandations

Lorsque le SSP a publié la première édition de cette brochure, peu de cantons disposaient de lignes directrices. Dans la présente édition, le SSP, en collaboration avec des expert·e·s issu·e·s de différents groupes professionnels impliqués, a analysé la nouvelle donne et a mis à jour ses lignes directrices et formulé des recommandations et revendications qui nous semblent nécessaires à assurer un accueil de qualité aux enfants en âge préscolaire et scolaire, un accueil qui garantisse les tâches de formation, d'éducation et de développement en tenant compte de l'âge de l'enfant.

Le SSP exige depuis longtemps un véritable service public de l'accueil des enfants car ce secteur assure non seulement une tâche essentielle à la société, mais accompli une mission d'intérêt général dans l'éducation et l'épanouissement de la nouvelle génération. Nous plaidons pour la mise en place d'une nouvelle politique de l'enfance sur le plan national et cantonal. Celle-ci doit se fonder sur une vision globale de la vie de l'enfant de sa naissance à la fin de l'école obligatoire, tenant compte de ses besoins, ainsi que des besoins et des attentes des parents. Mais cette nouvelle politique de l'enfance doit aussi se construire sur une revalorisation des métiers de l'accueil des enfants et sur la reconnaissance des compétences nécessaires à assurer une qualité à la hauteur de l'importance que les lieux d'accueil ont acquis dans notre société.

La majorité des cantons, considère que pour assurer la qualité de l'accueil, il faut mesurer trois critères : le taux d'encadrement ; la formation du personnel ; l'existence d'un concept pédagogique.

Pour le SSP, ces trois critères sont effectivement basiques. Nous traitons les deux premiers dans le présent chapitre. Toutefois, nous considérons qu'il faut aussi prendre en compte la question des conditions de travail qui est essentielle pour garantir un accueil de qualité. Ce point est traité dans les chapitres 3 et 4.

> *« Dans le domaine de la petite enfance, la qualité paie : d'un point de vue économique, ces services rapportent plus qu'ils ne coûtent. De bonnes conditions et un cadre favorable, ainsi qu'un accompagnement précoce, attentionné et approprié, donnent aux enfants de meilleures chances dans la vie et contribuent à leur intégration sociale. Ces investissements sont bien plus rentables pour l'enfant et pour la société que toute tentative de combler après coup les éventuels déficits ».*
>
> Recommandations sur la qualité et le financement de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants, CDAS et CDIP, 15.11.2022

Le taux d'encadrement : état des lieux

Selon l'étude d'Ecoplan, les taux d'encadrement suivants s'appliquent le plus souvent en Suisse :

- Pour les enfants de moins de 2 ans : 4 enfants pour un adulte
- Pour les enfants âgés de 2 à 4 ans : 6 enfants pour un adulte
- Pour les enfants à partir de 4 ans : 8 enfants pour un adulte

Comme le montre le tableau canton par canton (voir annexe), les taux d'encadrement varient néanmoins beaucoup : le nombre d'enfants par adulte est généralement plus restreint en Suisse alémanique. Ainsi une majorité de cantons alémaniques exige un adulte pour trois bébés et aucun ne dépasse un adulte pour quatre bébés, quatre cantons romands (NE, JU, VS, VD) prescrivent un seul adulte pour cinq bébés. C'est aussi en Suisse romande que l'on trouve les taux d'encadrement les plus élevés : un adulte pour 18 enfants de 2ème année Harmos à Neuchâtel ou 1 adulte pour 15 enfants de 4 à 6 ans au Jura.

Il est important de souligner que les taux d'encadrement susmentionnés font référence à « un adulte », sans spécifier le niveau de formation. En effet, il y a une grande disparité au niveau des exigences en matière de formation du personnel. Globalement, en Suisse alémanique « l'adulte » est moins qualifié, mais s'occupe de moins d'enfants. L'hypothèse avancée par les expert·e·s d'Ecoplan est que « les normes sont tendanciellement plus souples en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. Cette différence peut éventuellement s'expliquer par le fait qu'en Suisse romande, le personnel d'encadrement dispose plus souvent d'une formation de niveau tertiaire. En Suisse romande la part de personnel formé exigée est en outre plus importante[8] » .

Parmi les normes qui font référence en Suisse, particulièrement en Suisse alémanique, on trouve celle de KIBE-Suisse, la Fédération Suisse des structures d'accueil de jour des enfants. Elle préconise le taux d'encadrement suivant :

- 3 bébés par adulte
- 5 enfants jusqu'à 2 ans par adulte
- 8 enfants jusqu'à 4 ans par adulte
- 10 enfants dès 5 ans par adulte

8 Ecoplan, op. cit.

KIBE-Suisse a revu ses normes et prévoit désormais que le personnel ES puisse prendre en charge davantage d'enfants que le personnel ASE[9].

La CDAS et la CDIP recommandent, dans leur Rapport de novembre 2022 :

- 2 à 3 enfants jusqu'à l'âge d'un an et demi par adulte
- 5 enfants jusqu'à 2 ans par adulte
- 10 à 12 enfants entre 4 et 8 ans par adulte
- 12 à 14 enfants entre 8 et 12 ans par adulte
- 14 à 16 enfants à partir de 12 ans par adulte

La CDAS et la CDIP précisent que « seul le personnel d'encadrement peut être pris en compte dans le calcul du taux. Le personnel auxiliaire comme les stagiaires, les apprentis de première et deuxième année ainsi que les civilistes ne sont pas considérés comme du personnel d'encadrement et ne sont pas à prendre en compte dans ce calcul »[10]. En revanche, les deux conférences comptent les personnes de plus de 22 ans avec une formation de deux ans dans un autre domaine ainsi que les apprenti·e·s de 3ème année de plus de 18 ans comme personnel d'encadrement, ce qui pour nous est fort problématique.

Recommandations du SSP en matière de taux d'encadrement

Le taux d'encadrement est un élément central de la qualité de l'accueil. Les recommandations les plus récentes prônent des groupes plus petits ainsi qu'un taux d'encadrement plus favorable en raison des exigences accrues et des nouvelles connaissances acquises en matière de développement des enfants et d'éducation précoce.

Les structures d'accueil sont de plus en plus sollicitées, tant au niveau de la prise en charge d'enfants très divers, issus de la migration et/ou à besoins spécifiques, qu'au niveau du dépistage précoce de problème de santé ou encore de la maltraitance. La prise en charge évolue vers une individualisation de plus en plus grande.

9 La formation d'éducatrice/éducateur de l'enfance existe sous forme d'apprentissage (assistant·e socio-éducatif·ve : ASE), d'Ecole spécialisée (ES) et de Haute école spécialisée (HES)

10 Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales et Conférence des directrices cantonaux de l'instruction publique, Recommandations sur la qualité et le financement de l'accueil extrafamilial et parascolaire des enfants, novembre 2022

Lors de la fixation des standards, il faut tenir compte du fait que les recommandations se réfèrent à des personnes réellement présentes et avec lesquelles les enfants peuvent communiquer. Les durées de non-disponibilité, le temps de travail hors présence des enfants, etc. doivent être planifiés comme un temps de travail supplémentaire. Les tableaux des effectifs doivent tenir compte des différentes périodes pendant lesquelles les structures d'accueil sont utilisées, afin qu'il y ait toujours assez de personnel par rapport aux enfants présents y compris pendant les heures de grande affluence.

La plupart des cantons ont renoncé à définir la taille des groupes. Nous considérons pourtant que la taille des groupes est un élément important pour évaluer la qualité de l'accueil.

De même pour le SSP, il est impératif que l'adulte encadrant soit formé[11]. Le niveau de formation est aussi important et très clairement, le personnel en formation – pré-stage, stage, apprentissage – ne doit pas compter dans le taux d'encadrement. La part de personnel non qualifié doit être limitée.

Le SSP recommande :

Taux d'encadrement	Taille maximale du groupe
2 à 3 bébés de 0-18 mois par adulte	9 enfants
3 à 5 enfants de 18-30 mois par adulte	10 enfants
5 à 8 enfants de 30 mois à l'entrée à l'école par adulte	16 enfants
6 à 8 enfants de 4 à 8 ans par adulte	16 enfants
8 à 10 enfants de 9 à 10 ans par adulte	20 enfants
10 à 12 enfants de 11 à 12 ans par adulte	24 enfants
12 à 15 enfants de 12 à 15 ans par adulte	30 enfants

11 Par personnel formé, nous entendons le personnel au bénéfice d'un titre d'éducteur·trice de l'enfance ES/HES ou d'un CFC d'assistant·e socio-éducatif·ve

La formation du personnel : état des lieux

La prise en charge extrafamiliale des enfants reste un domaine de travail fortement féminisé. S'il n'existe pas de statistiques au niveau national, la Ville de Genève compte 93% de personnel éducatif féminin. On estime en Suisse que 95% du personnel actif dans les structures d'accueil de jour est féminin. Dans de nombreux milieux, on pense encore que l'accueil des enfants ne nécessite peu, voire aucune qualification : il suffirait pour exercer ce métier d'avoir un peu d'intuition et d'expérience familiale.

Conséquence de cette vision : le secteur de l'accueil de l'enfance fonctionne avec un nombre très élevé de stagiaires, d'apprenti·e·s et de personnel non qualifiés. Selon les données récoltées dans le cadre des aides financières de la Confédération, en tout 43% des employé·e·s ne disposent pas ou pas encore d'une formation spécifique tant dans le pré que dans le parascolaire. C'est près de la moitié du personnel !

Des exigences minimales

Les exigences qui existent aujourd'hui en Suisse sont très diverses selon les cantons, mais globalement minimalistes, tout particulièrement en Suisse alémanique. Au niveau de la réglementation fédérale, l'Ordonnance fédérale sur le placement des enfants stipule que le personnel doit disposer « des qualités personnelles, de l'état de santé, des aptitudes éducatives et de la formation nécessaires ».

Les prescriptions cantonales varient pour ce qui est du taux d'encadrement, au niveau notamment de la classe d'âge et de la taille des groupes d'enfants, mais aussi en ce qui concerne les normes concernant le rapport entre personnel d'encadrement formé et non formé.

- En Suisse alémanique, la part minimale requise de personnel formé est en général de 50%
- En Suisse romande, au moins deux tiers du personnel doit avoir une formation reconnue
- Au Tessin, seul un taux de 33% de personnel qualifié est requis

Les stagiaires comptent dans le ratio du personnel dans la majorité des cantons, sauf AR, JU, NE, VD, VS. Certains cantons, dont NE et BE, réglementent les stages.

Une large majorité des cantons (23) mentionne explicitement des formations comme condition minimale. L'attention prêtée au niveau de la formation est pourtant légère comparativement à d'autres pays, en particulier les pays scandinaves qui exigent une formation de haut niveau et une bonne qualification du personnel d'encadrement, considérant que c'est un point central de la qualité de l'accueil.

La formation a un effet sur la capacité d'autoréflexion, sur la motivation au travail, sur le taux de fluctuation du personnel. Des travaux scientifiques dans les domaines de la psychologie et de la neurobiologie montrent l'importance de la relation avec les très petits enfants pour leur développement futur, car c'est à ce moment de leur développement que les fondements sont posés. La qualification des personnes responsables de la prise en charge doit satisfaire aux exigences liées à ces nouvelles connaissances.

Le rapport du Conseil fédéral va dans le même sens et souligne les nombreuses exigences en matière de qualité de l'accueil, notamment l'inclusion des familles socialement défavorisées, la lutte contre la pauvreté, l'intégration des enfants migrants et/ou à besoins spécifiques, le dépistage précoce de situation de mise en danger de l'enfant, ainsi que de problèmes de santé. Le lien entre ces exigences et la nécessité de disposer d'un personnel hautement qualifié saute aux yeux et est d'ailleurs mentionné par le Conseil fédéral, ainsi que par nombre d'autres acteurs institutionnels du secteur de l'accueil de l'enfance.

Le constat n'est pourtant pas suivi de recommandations concrètes et précises tant au niveau de la formation, de la formation continue que des conditions de travail et salariales. Et jamais il n'est fait mention que, en Suisse, près de la moitié du personnel n'est tout simplement pas ou pas encore formé[12].

Les recommandations de la CDAS et de la CDIP[13] sont très modestes en matière de formation et de ratio entre le personnel formé et non formé :

- Part minimale de personnel qualifié[14] : 60%
- Objectif de personnel qualifié : 80%

12 Aides financières à l'accueil extrafamilial des enfants, https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzhilfen/kinderbetreuung.html

13 CDAS, CDIP, Recommandations, novembre 2022

14 Selon liste de Savoir sociale : https://savoirsocial.ch/fr/informations-professionnelles-generales

Recommandations du SSP en matière de formation du personnel

Le SSP est d'avis qu'il convient d'engager dans les structures d'accueil des enfants uniquement du personnel formé. La composition de l'équipe du personnel doit répondre aux exigences élevées en matière de qualité de l'accueil. Le SSP recommande :

- 90% personnel formé, dont 2/3 de personnel ES/HES et 1/3 de personnel ASE
- 10% personnel non formé

Comme pour le taux d'encadrement, nous considérons qu'à termes une mise à niveau du niveau de formation devrait se faire au niveau national, afin d'assurer la qualité de l'accueil et de valoriser les métiers de l'accueil de l'enfance.

En plus de cela, le SSP préconise que :

- Les personnes en stage ou en formation, y compris les apprenti·e·s de troisième année, ne comptent dans l'effectif de personnel et doivent bénéficier d'un encadrement adéquat. Leur présence nécessite la mise à disposition d'un taux d'activité de la part de professionnel·le·s qualifié·e·s en charge de les accompagner dans leur parcours de formation.
- Les personnes sans formation qui travaillent déjà dans de telles structures doivent pouvoir suivre une formation en cours d'emploi, avec une reconnaissance des acquis et l'acquisition d'une qualification basée sur celle des assistant·e·s socio-éducatifs/·ives (ASE).
- Le prolongement de la formation par de longs stages pratiques exigés avant le début de la formation n'est pas acceptable.
- La formation continue est développée et reconnue, notamment en matière salariale, afin que le personnel puisse tout au long de son parcours professionnel parfaire et adapter des connaissances à l'évolution du secteur.
- Les institutions sont soutenues dans leurs efforts de formation afin de permettre à court et moyen terme la formation du personnel.

3. Le sondage sur les conditions de travail et la santé au travail

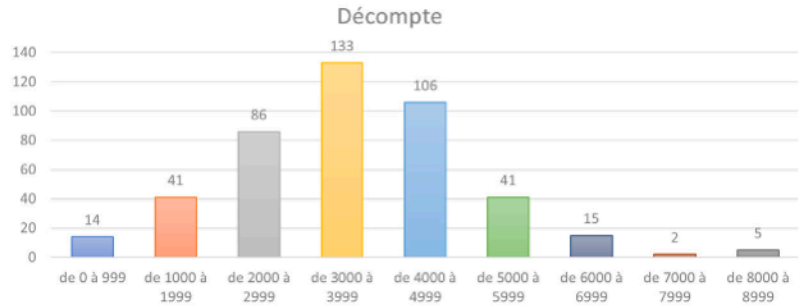
En été 2021, dans un contexte marqué par le Covid, le SSP a lancé un sondage en Suisse romande auquel ont répondu 467 personnes. 90% des personnes qui ont répondu sont des femmes, 78% travaillent en tant que personnel éducatif avec pour 85% un contrat de travail de durée indéterminée. Relevons encore que 58% des personnes travaillent dans une structure préscolaire. Enfin, le canton de Vaud représente près de 40% des réponses, les autres se répartissant entre tous les autres cantons romands, y compris la partie francophone du canton de Berne. Cette information est importante puisque Vaud est un des seuls cantons avec une CCT qui règlent les conditions de travail.

Nous présentons ici les principaux résultats de ce sondage, qui portent sur la santé au travail, les salaires et les conditions de travail.

> *« Disons qu'à 48 ans... seule avec 3 enfants. Faut pas rêver avec 4160.- net par mois sans les allocations..., mais avec la pénibilité du travail je ne peux pas envisager de travailler à 100%. »*
>
> Commentaire d'une personne ayant répondu au sondage

Les salaires

Il n'existe pas de statistiques salariales concernant le personnel des structures d'accueil. Contrairement à l'idée que le salaire serait tabou en Suisse, toutes les personnes, sauf une ont répondu à cette question, en indiquant le salaire qu'elles touchent, non converti à plein temps. La majorité se situe dans une tranche entre 3 000 et 5 000 francs, 30% ont un salaire inférieur à 3 000 francs et 12% ont un salaire supérieur à 5 000 francs. A noter que 10% des personnes ayant répondu déclarent faire partie de la direction.



Les taux d'activité

Le temps partiel est très répandu :

- 45% des personnes sondées travaillent à 70% ou plus, les autres ont un taux inférieur.
- 19% répondent par l'affirmative à la question : votre taux d'activité vous impose-t-il de mener une autre activité à côté pour gagner un complément de revenu. A ce pourcentage élevé, s'ajoutent de nombreux commentaires pour préciser que le salaire ne suffit que parce qu'il s'agit d'un deuxième salaire, étant donné que le conjoint appporte le revenu principal du ménage, que les fins de mois sont difficiles, mais qu'un deuxième emploi n'est pas envisageable en raison de la pénibilité ou des études menées en parallèle, ou du fait d'être une mère seule avec des enfants à charge, etc.

Les conditions de travail

- 35% disent être soumis à une CCT.
- 43% ont un horaire irrégulier ou plutôt irrégulier : une majorité est consultée concernant l'horaire et 57% reçoit le planning au moins deux semaines à l'avance. 58% doivent faire preuve de flexibilité. 35% ne sont pas ou peu consultées pour fixer leur vacances.
- Si 60% des personnes ayant répondu connaissent les taux d'encadrement en vigueur dans l'établilssement, seulement 47% répondent qu'il est respecté.
- Concernant la protection de la grossesse et de la maternité, seulement 34% répondent que des mesures sont prises et à peine 18% disent avoir eu un local à disposition pour allaiter. Le congé maternité et paternité correspondent majoritairement aux dispositions en vigueur dans les cantons : les structures d'accueil pourtant en charge d'enfants ne sont pas avant-gardiste en la matière. 28% ont pu choisir leur taux d'activité après la naissance de leur enfant. Concernant les droits en matière d'enfant malade, 32% disposent de trois jours par cas de maladie, et 15% de 10 jours par année de congé pour enfant malade. Plutôt réjouissant, moins de 10% envisage de changer de métier après la naissance d'un enfant.

La santé au travail

- 62% se sentent stressées ou plutôt stressées et pour 69% le travail a un impact sur leur santé. Le bruit est une source de stress pour 60% du personnel. Le résultat le plus préoccupant est de constater que 83% des personnes répondent qu'elles vont travailler en étant malades.
- Concernant les causes des problèmes liés à la santé, la moitié des personnes considèrent qu'il y a un manque de personnel, 55% que les groupes d'enfants sont trop grands, 62% que le niveau de bruit est trop élevé. Si 60% des structures accueillent des enfants à besoins particuliers, seulement 26% ont engagé du personnel spécialisé. A noter également que seule la moitié des sondées considèrent avoir les moyens suffisants pour mettre en œuvre le projet pédagogique.
- Seulement 37% considèrent que leur employeur prend des mesures pour protéger leur santé. Parmi les problèmes qui impactent le plus la santé, 68% mentionnent les postures, 54% ne disposent pas de suffisamment de meubles adéquats aux adultes, 45% n'ont pas de lieu de pause et 39% ne peuvent pas respecter les temps de pause.

Pour réduire la pénibilité au travail et améliorer la santé du personnel, nous avons proposé plusieurs mesures, que nous reproduisons, dans l'ordre décroissant du taux de réponse affirmatif reçu :

- Salle de repos calme (90%)
- Réduction du nombre d'enfant par adulte (88%)
- Davantage de personnel formé (87%)
- Formation sur la protection de la santé (86%)
- Mesure anti-bruit (81%)
- Mesures d'hygiène et table à langer ergonomiques (80%)

4. Les conditions de travail

D'après la Commission suisse pour l'UNESCO, la qualité de l'accueil dépend avant tout de la satisfaction du personnel. Or, cette Commission constate que 60 à 70% seulement du personnel est satisfait de ses conditions de travail[15]. C'est peu en comparaison d'autres professions.

Le personnel représente le coût le plus élevé pour les structures d'accueil : économiser sur les conditions de travail et les salaires c'est donc le principal moyen de réduire le budget alloué à l'accueil de l'enfance.

Or, la Commission susmentionné rejoint aussi le constat que fait le SSP : en Suisse, l'accueil de l'enfance ne coûte pas trop cher. C'est la part à la charge des parents qui est excessive. En cause le sous-financement public : alors que dans les pays voisins, les pouvoirs publics financent les structures d'accueil à hauteur de 75% du coût global, en Suisse ce taux varie entre 33 et 62% selon les cantons. Du coup, les tarifs à la charge des parents sont élevés voire prohibitifs dans certains cantons pour les enfants de milieu modeste.

En Suisse, les conditions de travail et les salaires sont très différents selon les cantons. Il n'existe que deux cantons dans lesquels le personnel du secteur de l'enfance bénéficie d'une convention collective de travail : Genève et Vaud.

Dans les recommandations qu'ils viennent d'établir, la CDAS et la CDIP, tout en reconnaissant l'importance des conditions de travail dans la qualité de l'accueil, se limite à une recommandation très basique et assez floue : « Les prestataires, leurs associations de branche et les autorités compétentes veillent à appliquer les conditions d'engagement usuelles dans la branche et à pratiquer des salaires en adéquation avec la formation, les qualifications et la fonction[16]» .

Pour le SSP, l'accueil de l'enfance doit à terme être intégré dans le secteur public selon le même modèle que l'école publique, hormis l'obligation de fréquentation pour les enfants.

Cela impliquerait deux changements majeurs : la gratuité d'accès pour les parents qui permettrait de garantir davantage d'égalité au niveau de l'accès aux structures d'accueil et l'intégration du personnel au secteur public cantonal, avec les conditions de travail et de retraites qui le caractérise.

15 Commission suisse pour l'UNESCO, Manifeste pour l'éducation de la petite enfance en Suisse

16 CDAS et CDIP, Recommandations novembre 2022, p. 20

Nous en sommes loin. Pendant ce temps, seuls deux cantons ont des conventions collectives de travail et certaines villes ont un secteur de l'enfance communalisé.

Cette brochure ne se veut pas un modèle de CCT, mais se concentre sur trois points centraux : le temps en présence et hors présence des enfants, la santé du personnel, le salaire.

> *« Le rapport sur la situation en matière d'éducation de la petite enfance au sein des États membres de l'OCDE montre que les exigences de qualification imposées au personnel spécialisé ont globalement augmenté dans ce domaine. En revanche, les salaires demeurent inférieurs à ceux perçus par les enseignants à partir du cycle primaire. Un besoin d'intervention est ici relevé concernant l'accroissement des qualifications et l'amélioration des conditions de travail du personnel spécialisé ainsi que l'élaboration de directives ou de programmes pédagogiques ».*
>
> Rapport du Conseil fédéral, Politique de la petite enfance - État des lieux et possibilités de développement au niveau fédéral, Berne, le 3 février 2021

Recommandations du SSP en matière de temps de travail

Un accueil de qualité implique un accompagnement attentionné et approprié à chaque enfant et nécessite un niveau de compétence élevé. Mais cela ne suffit pas. Une prise en charge de qualité nécessite du temps. Du temps avec les enfants, mais aussi du temps hors de la présence des enfants, du temps pour dialoguer avec les parents, du temps pour l'échange, du temps pour la supervision, du temps pour la formation continue. Or, trop souvent, ce temps de travail en dehors la présence des enfants n'existe pas, est insuffisant et n'est pas ou peu reconnu.

Il est également important de prendre en compte dans la planification des équipes, la durée de non-disponibilité du personnel, soit les périodes pendant lesquelles le personnel est absent pour des raisons légales, telles notamment les vacances, la maladie, la maternité, qui a un impact important dans un secteur très féminisé, ou les journées de formation continue. Ces absences doivent être prises en compte dans la planification des effectifs afin d'assurer un taux d'encadrement suffisant.

Au total, la durée de non-disponibilité représente en moyenne 37 à 42 jours par année, soit 14,8% à 16,8% du temps de travail. Il faut en tenir compte lors du calcul de la durée de travail annuelle. Il faut donc compter environ 15 à 16% de la durée de travail annuelle pour compenser les absences du personnel.

Les professionnel·le·s doivent disposer d'un temps de travail hors présence des enfants. Ce temps de travail est consacré aux tâches suivantes :

- Préparation du travail pédagogique, de projets et évaluation consécutive de ces derniers
- Echanges et planification effectués au sein de l'équipe, échanges sur des questions spécialisées
- Entretiens et collaboration avec les parents
- Echanges avec l'école ou d'autres institutions
- Supervision
- Formation continue
- Participation à des cercles de travail et organismes transversaux (réseaux), etc.

Ce temps passé hors présence des enfants doit être considéré comme un temps de travail lié indirectement aux tâches pédagogiques.

L'organisation «Paritätischer Dachverband» recommande à ses membres de prévoir un temps de travail en dehors de la présence des enfants correspondant à au moins 20% de la durée normale de travail. La CDAS et la CDIP, sans en faire une recommandation formelle, considère que le temps hors présence des enfants correspond à 20% de taux d'activité. Quant au syndicat allemand de l'éducation et de la recherche « Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft », il exige que l'on prévoie au moins 30% de la durée de travail pour ces tâches. Cependant, cette revendication tient compte du fait que les éducatrices et les éducateurs allemand·e·s travaillent avec des plans pédagogiques et qu'elles doivent établir dans ce contexte une documentation individuelle sur la situation de chaque enfant.

Le SSP préconise :

- Temps de travail total : 40 heures + 6 semaines de vacances + congés parentaux
- Temps hors de la présence des enfants : au moins 20% de la durée normale du travail
- Formation continue : entre 5 et 10 jours de formation continue par année, en dehors de la formation continue exigée par l'employeur
- Supervision : l'intervision et la supervision doivent être obligatoires. En outre, les professionnel·le·s de l'enfance doivent avoir la possibilité d'obtenir des

conseils spécialisés auprès de services-conseils compétents (services de psychologie scolaire, service de conseils aux parents, spécialistes des questions migratoires, etc.)
- Remplacement : un pourcentage minimal fixe doit être prévu pour les remplacements avec du personnel engagé en CDI et disposant des mêmes conditions de travail que le reste du personnel

Recommandations du SSP en matière de salaire

La satisfaction au travail est un facteur important pour la qualité du travail fourni par le personnel. Du point de vue des enfants, le fait qu'il y ait une continuité au niveau des personnes qui s'occupent d'eux (donc un taux de rotation du personnel aussi minime que possible, voire des taux d'activité plus élevés) est un facteur très important.

De bonnes conditions de travail ainsi que des salaires adaptés contribuent à améliorer la satisfaction au travail et à stabiliser les effectifs.

Le SSP préconise :

- Pas de salaire en dessous d'un salaire minimum de 4500 francs fois 13 pour le personnel non formé (recommandation USS)
- Pas de salaire en dessous d'un salaire minimum de 5000 francs fois 13 pour le personnel disposant d'un CFC (recommandation USS)
- L'expérience est reconnue par des augmentations annuelles automatique du salaire initial
- La formation continue est validée et reconnue par une gratification/une augmentation de salaire
- En dehors des stages de courte durée d'observation, pas de stage non rémunéré, pas de multiplication et de prolongation des stages
- Les conditions de rémunérations comprennent également les conditions de retraites, ainsi que les assurances sociales

D'une manière générale, le SSP recommande l'harmonisation des conditions de travail au moins au niveau cantonal dans le cadre d'une CCT.
Les structures d'accueil qui bénéficient des subventions de l'Etat et des communes doivent respecter les conditions de travail et de salaires minimales contenues dans la CCT.

L'autorisation d'exploiter des structures d'accueil non subventionnées doit être conditionnée par le respect des conditions d'engagement contenues dans une CCT sur le modèle de la CCT vaudoise et genevoise.

Recommandations du SSP en matière de santé au travail

Les résultats de notre sondage suggèrent qu'il y a un grand besoin d'action dans le domaine de la protection de la santé. Plus de 60% des personnes ayant répondu, déclarent que leur employeur ne prend pas de mesures de protection de la santé. Les problèmes qui ressortent portent sur le bruit, sur les postures et le manque de mobilier adéquat, ainsi que sur la charge de travail excessive : trop d'enfants, pas assez de personnel formé, pas de formation sur les questions liées à la santé. Ces conditions matérielles de travail sont une des causes importantes du stress psychologique et physique.

Le SSP préconise :

- Des mesures de protection et de promotion de la santé spécifiques au secteur
- La fixation d'une limite de bruit, ancré dans la loi, ainsi que des mesures anti-bruit et des groupes plus petits
- Un espace de repos séparé des espaces occupés par les enfants
- Des meubles et des outils de travail, comme des tables à langer ergonomiques et adéquates aux adultes
- Une offre de formation continue sur la santé au travail

Conclusion

La qualité des structures d'accueil pour les enfants comporte encore beaucoup d'autres aspects qui n'ont pas été abordés dans le présent document. Il s'agit, entre autres des standards requis en matière de locaux, d'infrastructures, de nourriture, mais aussi de questions telles que le concept pédagogique et le schéma directeur adoptés par l'organisme responsable de la structure d'accueil pour encadrer le travail des professionnel·le·s. Tous ces aspects doivent être clarifiés et fixés par écrit afin que tant les autorités qui subventionnent les structures que les parents puissent se faire une image précise du lieu d'accueil.

Pour le SSP, la qualité de l'accueil est étroitement liée aux conditions-cadres structurelles. Seul le respect de ces conditions-cadres, établies selon les besoins et dans l'intérêt des enfants, permettra aux structures d'accueil de mettre à profit leur potentiel en matière d'éducation et de développement des jeunes enfants et leur permettra d'offrir davantage que la « sécurité, satiété et propreté » d'une structure de garde, dont le concept ne correspond plus aux attentes actuelles ni des parents, ni des autorités ni de la société en général.

Il est certain que la qualité pédagogique se base sur un calcul simple : le niveau de la qualité pédagogique et de la qualité de l'accueil dans ses aspects les plus fondamentaux d'éducation et développement des jeunes enfants sera d'autant plus grand que le rapport entre le nombre de professionnel·le·s et le nombre d'enfants pris en charge est favorable ; que le groupe d'enfants est petit ; que le niveau de formation du personnel est élevé ; que le temps de travail hors présence des enfants est long et que le taux de rotation du personnel est bas !

La garantie d'une excellente qualité d'accueil est une chance dont nous ne pouvons priver les enfants. L'initiative « Pour un accueil extrafamilial des enfants qui soit de qualité et abordable pour tous » est une opportunité de lancer un débat au niveau national afin de reconnaître le secteur de l'accueil de l'enfance comme une mission de service public essentielle à la société, de lui attribuer les moyens nécessaires à son développement et enfin de valoriser les métiers de l'accueil de l'enfance.

Enfin, pour le SSP l'objectif reste celui de créer un véritable service public de l'enfance, financé par l'Etat et universel, garanti à l'ensemble des parents qui en font la demande, indépendamment de leur situation socio-économique et de la région dans laquelle ils habitent. L'accueil dans une structure collective doit être un droit garanti à chaque enfant. L'apport des grands-parents doit être reconnu et valorisé, mais ne doit en aucun cas combler les lacunes d'une insuffisance de financement de la part des pouvoirs publics.

Lausanne, janvier 2023

Tableau 3-12 : Directives sur le nombre d'enfants par personne chargée de l'encadrement

	Âge	Nombre d'enfants
Ville d'Aarau[a]	0	4
	1[b]	4
	2	6
	3	6
	4	6
	5	6
AI	0	4
	1[b]	4
	2	6
	3	6
	4[c]	8
	5	8
AR[g]	0	3
	1[b]	3
	2	8
	3	8
	4	8
	5	8
BE	0	4
	1	6
	2	6
	3	6
	4[c]	8
	5	8
BL	0	4
	1[b]	4
	2	6
	3	6
	4[c]	8
	5	8
BS	0	3.3
	1[b]	3.3
	2	5
	3	5
	4	5
	5	5
FR	0	4
	1	4
	2	7
	3	7
	4	12
	5	12
GE	0	4
	1	5
	2	8
	3	10
	4	k.A.
	5	k.A.
GL[d]	0	3
	1[b]	3
	2	5
	3	8
	4[c]	8
	5	10
GR	0	4
	1	6
	2	6
	3	6
	4	6
	5	6
JU	0	5
	1	5
	2	10
	3	10
	4	15
	5	15
Ville de Lucerne[a]	0	3.3
	1[b]	3.3
	2	5
	3	6.25
	4[c]	10
	5	10
NE	0	5
	1	5
	2	8
	3	8
	4[c]	12
	5	12
NW[d]	0	3
	1[b]	3
	2	5
	3	8
	4[e]	8
	5	10
OW	0	4
	1[b]	4
	2	6
	3	6
	4	6
	5	6
SG[d]	0	3
	1[b]	3
	2	8
	3	8
	4	8
	5	8
SH	0	4
	1[b]	4
	2	6
	3	6
	4[c]	8
	5	8
SO	0	4
	1[b]	4
	2	6
	3	6
	4[c]	8
	5	8
SZ	0	4
	1[b]	4
	2	6
	3	6
	4[c]	12
	5	12
TG[d]	0	3
	1[b]	3
	2	5
	3	8
	4[c]	8
	5	10
TI	0	4
	1	5
	2	8
	3	12
	4	12
	5	12
UR	0	3.3
	1[b]	3.3
	2	5
	3	6.25
	4	6.25
	5	6.25
VD[f]	0	5
	1	5
	2	7
	3	10
	4	12
	5	12
VS[f]	0	5
	1[b]	5
	2	6
	3	8
	4	8
	5	8
ZG[f]	0	3
	1[b]	3
	2	3
	3	7
	4	7
	5	7
ZH	0	4
	1[b]	4
	2	6
	3	6
	4[c]	6
	5	6
kibe-suisse[d]	0	3
	1[b]	3
	2	5
	3	8
	4[c]	8
	5	10

Source : Enquête Ecoplan 2020

Rem. : a) Pas de normes cantonales, réglementation déléguée à l'échelon communal ; b) Valable pour les enfants jusqu'à 18 mois ; c) Valable pour les enfants dès l'école enfantine/élémentaire ; d) Le ratio d'encadrement indiqué s'applique aux assistants socio-éducatifs ; e) Valable pour les enfants jusqu'à 4 ans et demi ; f) Valable pour les groupes d'âges mixtes ; g) Le ratio d'encadrement indiqué s'applique au personnel formé

DÉCLARATION D'ADHÉSION

☐ Mme ☐ M.

Nom:

Prénom:

Adresse:

NPA: Localité:

Téléphone:

E-mail:

Né-e le: Nationalité:

Profession:

☐ Je suis en formation

Fin prévue de la formation: mois année

Employeur / Lieu de travail:

Revenu annuel brut:

Mode de paimement des cotisations: ☐par année ☐par semestre ☐par trimestre

Date d'adhésion souhaitée: mois année

Recruteur/-euse (nom, prénom):

Je déclare adhérer au Syndicat suisse des services publics (SSP) et je m'engage à en respecter les statuts et à verser mes cotisations de membre.

Lieu et date:

Signature:

A glisser dans une enveloppe affranchie et à envoyer à cette adresse :

Secrétariat Central SSP
Avenue Louis-Ruchonnet 45bis
Case postale 1360
1001 Lausanne

Adresse des secrétariats de région

Région Jura
Rue de la Molière 13
2800 Delémont
Tél. 032 423 28 23

Région Valais
Rue du Pré-Fleuri 2a
1950 Sion
Tél. 027 323 26 60

Région Neuchâtel
Place de la Gare 4
2300 La Chaux-de-Fonds
Tél. 032 913 18 01

Région Fribourg
Rue des Alpes 11
Case postale 525
1701 Fribourg
Tél. 026 322 29 60

Région Vaud
Av. Ruchonnet 45
Case postale 1324
1001 Lausanne
Tél. 021 341 04 10

Région Genève
Rue Terreaux-du-Temple 6
1201 Genève
Tél. 022 741 50 80

Commandes et informations

Si vous souhaitez recevoir des exemplaires de cette brochure ou d'autres informations concernant votre secteur ou le SSP, merci de nous contacter à :

SSP Femmes
Secrétariat central SSP
Av. Ruchonnet 45 bis
Case Postale 1360
1001 Lausanne
Tél 021 340 00 00
central@ssp-vpod.ch
www.ssp-vpod.ch

Adhérer au Syndicat des services publics

Plus nous serons nombreuses et nombreux au syndicat, plus nous serons fort·e·s. Devenez membre du SSP !

Rendez-vous sur
www.ssp-vpod.ch/nous-rejoindre
ou scannez ce QR code !

ssp
vpod