
Résolution de l'Assemblée générale du personnel des structures d'accueil préscolaire de Lancy du 21 mars 2022 sur la municipalisation du personnel des structures d'accueil préscolaires

Après plusieurs mois d'interruption, les négociations entre les représentantes des organisations du personnel et la Ville de Lancy ont repris. Ces travaux ont pris du retard en raison du lancement de l'initiative pour une Fondation qui a maintenant fort heureusement échoué et de la mise en place d'un nouveau système d'évaluation des fonctions et d'une nouvelle grille salariale. La Ville de Lancy veut cependant passer à la municipalisation dès le 1^{er} septembre 2022 et les travaux ne sont de loin pas finalisés.

Le personnel a pris connaissance de l'état des négociations portant sur :

- le transfert de l'ensemble du personnel et l'organisation du futur service de la petite enfance et les conséquences sur les lieux de travail, les différentes fonctions et l'organisation des remplacements ;
- les conséquences de changement de caisse de prévoyance (CAP-Prévoyance et PREVEMSS) ;
- la nouvelle méthode d'évaluation des fonctions et la détermination des classes de fonction proposée sur la base d'informations à ce jour lacunaires et non transparentes ; certaines fonctions éducatives sont sous-évaluées et conduiraient à une baisse de revenu importantes.
- la nouvelle grille salariale et la méthode de coulissement de l'échelle de traitement de la CCT à la nouvelle grille salariale de Lancy qui a des effets négatifs sur les perspectives de salaire de carrière;
- le calendrier de mise en œuvre prévu par la Ville de Lancy.

Le personnel a pris connaissance des questions résolues suivantes :

- transfert de l'ensemble du personnel (CDI et CDD) en application de l'Art 333 CO ;
- reprise de l'ancienneté : calcul 13^{ème}, prime d'ancienneté, période probatoire, retraite anticipée, délai de congé, etc.) ;
- aucune baisse de salaire nominal ;
- maintien des 7 semaines de vacances pour le personnel éducatif des SPE, maintien des vacances scolaires pour le personnel éducatif des SPR (à définir pour la suite), passage aux 5 semaines de vacances pour les cadres ; maintien des 5 semaines pour le personnel administratif et technique ;
- obtention du pont de fin d'année comme au sein de l'administration ;
- maintien du congé syndical de 3 jours ;
- maintien du congé paternité de 4 semaines ;
- application des 56 jours légaux de congés supplémentaires en cas d'hospitalisation du nouveau-né ;
- application des 14 semaines légales de congé pour enfants gravement malades ou accidentés ;
- acceptation de 5 jours de formation continue par an proportionnel au taux d'activité mais avec un plancher à 3 jours ;
- respect au minimum des usages professionnels;

- maintien des 5h de TP pour un plein temps à clarifier dans un règlement ;
- suppression de la fonction d'adjointe au profit de co-directeurs-trices multi-sites (dites responsables d'EVE).

Des points de divergences et des questions non finalisées demeurent. C'est pourquoi le personnel, réuni ce jour en Assemblée générale, se détermine comme suit et demande :

- la poursuite des négociations jusqu'à un accord complet ;
- l'absence de dissolution des comités et de la CCT tant que les différents éléments en jeu ne sont pas réglés à satisfaction ; pas de transfert des rapports de travail tant que les négociations n'ont pas abouti ;
- pas de baisse du salaire de carrière ; à cet effet produire les courbes salariales avant/après et les simulations individuelles et proposer des compensations;
- une transparence des notations et de la pondération des critères d'évaluation des fonctions pour toutes les fonctions ;
- une augmentation de la classification des fonctions éducatives par la prise en compte de critères qui revalorisent le travail éducatif, de soin et d'attention aux personnes (EDE, psychomotricien-ne, psychologue, ASE, Responsable d'EVE).
- maintien de la fonction d'AUX II;
- maintien des 7 semaines de vacances pour le personnel éducatif sans perte de salaire ;
- un coulisement qui revalorise les fonctions évaluées à la hausse. La méthode de coulisement proposée revient à gommer cette revalorisation; Le coulisement doit aboutir à la nouvelle classe en tenant compte des annuités acquises.
- une prise en compte de toutes les années d'expériences à l'engagement pour la fixation des annuités; maintien des annuités acquises ;
- annuité automatique, pas d'annuité au mérite ;
- une clarification de la compensation des heures supplémentaires et la prise en compte des heures complémentaires dans le 13^{ème} salaire ;
- compensation pour la perte d'indemnité des éducatrices responsables qui ne seraient pas promues à un poste de cadre ;
- une meilleure compensation des pertes de perspective de rente au passage à la CAP-Prévoyance entre 54 et 64 ans ;
- le nettoyage ne doit plus relever du travail éducatif ;
- un soutien de la VdL au personnel qui se forme en cours d'emploi (duale, VAE) pour favoriser la relève de personnel qualifié ;
- le respect des droits acquis (les conditions ne peuvent pas être inférieures à la CCT pendant un an). Ex CDD engagé en droit privé. Mise en place de dispositions transitoires négociées.
- pérennisation des vacances scolaires pour le personnel des Garderies ;
- augmentation du nombre de délégué-e-s au sein de la commission du personnel ;
- une clarification des indemnités pour travail du soir, de nuit et durant le w-e ;
- une indemnité pour le travail de FPP pour le suivi des apprenti-e-s et des stagiaires et le maintien du temps d'accompagnement ;
- transmission des modifications statutaires envisagées ;
- finalisation des cahiers des charges encore en discussion.

Le personnel donne mandat aux organisations du personnel de réunir à nouveau le personnel en AG à une date qu'elles détermineront afin que le personnel concerné puisse se déterminer sur le résultat obtenu ou, en cas de blocage, de se déterminer sur les mesures de lutte appropriées pour défendre ses intérêts.