## De l'AGOER à l'AGOEER

1965 - 2021

Fragments d'histoire sur le rôle d'une faîtière genevoise







### **Sommaire**

Avant-propos (P. Coucourde)	5
Introduction (M. Vaucher)	6
L'Agoeer: événements clés	8
1930 > 1950 Le bénévolat – les familles – Augmentation de la population et de la prise en charge – Du placement familial à la création de structures de type familial	9
<ul> <li>1950 &gt; 1970 La création d'institutions et la professionnalisation</li> <li>La vision de la famille évolue</li> <li>Les structures professionnalisées prennent le pas sur le placement familial</li> <li>Du bénévolat à la mise en place de politiques salariales</li> <li>Création de l'AGOER</li> <li>Signature de la Convention collective de travail</li> <li>Qu'est-ce que l'AGOER?</li> </ul>	16
1970 > 1985 Croissance et élargissement  - La paix relative du travail  - La commission paritaire  - L'élargissement de la CCT à tous les collaborateurs  - La formation	28
1990 > 2010 Enseignement, ressources, stratégie – De l'AGOER à l'AGOEER	42
2000 > 2021 Support stratégique - logistique, collaborations inter-institutionelles - La question du financement - L'AGOEER durant la crise du Covid-19	44
2021 Ouelles perspectives pour l'AGOEER?	57



### **Avant-propos**

L'année 2021 est, à bien des égards, fondamentale dans l'histoire de l'AGOEER. Pas tant par le début d'un cycle de négociations de la Convention Collective de Travail (CCT), car c'est un rituel qui se reproduit régulièrement depuis presque le début de son histoire. Mais pour deux événements bien distincts qui vont sans doute marquer durablement l'avenir de notre association.

e premier, c'est le déménagement dans de nouveaux locaux au sein de la Maison de l'Autonomie, qui confirme la solide implantation de l'AGOEER dans le tissu social genevois, de même que sa collaboration avec INSOS Genève et d'autres acteurs présents dans ces locaux.

Le second, c'est la réflexion sur la gouvernance de notre association, entamée début 2021, et qui va déboucher sur une organisation plus souple, flexible, ouverte et engagée, dès le printemps 2022. Quel rôle pour l'Assemblée générale, quelle pertinence d'avoir un Bureau, à quoi sert la présidence, quels projets nous semblent essentiels, toutes ces questions sont abordées en ce moment pour enrichir le dispositif au service des membres, et par là, au service des enfants, adolescents, adultes accompagnés par nos membres.



«Un peuple qui oublie son passé se condamne à le revivre» disait Churchill. Forts de cette citation, nous avons choisi d'utiliser au mieux le déménagement pour alimenter notre réflexion organisationnelle. Creuser dans les archives, récupérer des cartons laissés à Astural, à Clair Bois, au fil des années, interviewer les présidents successifs et acteurs-clé qui ont contribué à la vie de l'AGOEER, c'était effectivement apprendre du passé de l'association pour définir les contours de notre organisation pour les années à venir. Et se rendre compte de la richesse des expériences tentées pour façonner l'AGOEER!

Patrick Peyer, figure importante de l'histoire de l'AGOEER, le dit, il faut «choisir un angle d'attaque intéressant» pour écrire un livre sur notre association. Pour nous, exposer des fragments d'histoire(s) de l'AGOEER, en donnant la parole à ceux qui l'ont façonnée, c'est expliquer le présent et orienter le futur, un futur radieux, ambitieux, et sans doute beaucoup plus en lien avec d'autres faitières cantonales et nationales. En préservant l'identité de l'AGOEER, façonnée au fil des ans par les personnes qui nous ont précédé.

Ce travail passionnant a été mené par une personne passionnée, engagée et dynamique, à laquelle notre association doit beaucoup. Marina Vaucher a su, durant plusieurs mois, et malgré quelques aléas et un déménagement, mener à bien ce projet de livre, en assurant les interviews, la rédaction, la coordination avec notre graphiste et la photographe mandatée, et l'objet que vous tenez dans vos mains est le résultat de son engagement remarquable. Qu'elle soit chaleureusement remerciée.

Bien sûr, elle l'écrit elle-même, cet ouvrage n'a pas la prétention d'être exhaustif, ni parfaitement rigoureux dans sa méthodologie. Il permet en revanche de mesurer le chemin parcouru depuis les prémisses du travail éducatif dans des institutions naissantes, jusqu'à notre réalité d'aujourd'hui, qui interroge plus que jamais le rôle et la pertinence de ces institutions. Et de nous éclairer sur ce qui reste à faire. Et le travail ne manque manifestement pas.

Bonne lecture.

Pierre Coucourde

L'AGOEER
a assuré au fil
des ans une
évolution des
conditions de travail
en phase avec
les évolutions
sociétales



#### Introduction

L'AGOEER existe depuis bientôt 60 ans. Elle a été fondée à l'origine parce que le métier d'éducateur devait être revalorisé, notamment par des conditions salariales meilleures et un accès facilité à la formation, et afin que les différentes structures privées et publiques qui s'occupaient de l'enfance et de la jeunesse s'organisent entre elles et deviennent un interlocuteur crédible face aux collectivités publiques. Depuis sa création, l'AGOEER n'a eu de cesse de promouvoir les intérêts de ses membres, d'insuffler l'esprit du collectif, d'expliquer la prestation, les enjeux. Par le biais de sa convention collective de travail. l'AGOEER a assuré au fil des ans une évolution des conditions de travail en phase avec les évolutions sociétales.

l y a toujours une forme de subjectivité dans le choix des faits restitués, elle est impossible à éviter. La façon de traiter les faits, en revanche, a été marquée par une volonté d'honnêteté intellectuelle, en essayant de comprendre, sans juger. La méthodologie, comme le rappelle l'avant-propos, n'est pas celle d'un historien. Néanmoins, dans la mesure où l'histoire, comme le précise l'étymologie, est une enquête, la règle de la multi-



Les
tournants les
plus importants,
les moments clés
de la trajectoire
de l'AGOEER sont
présentés.
Ils ne sont pas
exhaustifs

plication et de la comparaison des sources entre elles a été appliquée avec rigueur, afin de s'assurer de l'exactitude de la compréhension des documents à disposition. Cette question de l'objectivité vs. la subjectivité s'est justement posée dans le choix des sources. La tendance est d'opposer l'écrit, considéré comme un fait objectif, à l'oral, au témoignage, qui serait subjectif. Pour présenter ces fragments d'histoire, les sources écrites, comme les procès-verbaux, les courriers, les livres, les articles de journaux ou les sites internet, ont été complétés

par des témoignages de personnes qui ont bien connu l'AGOEER, pour l'avoir présidée ou fait partie de son bureau. Leur témoignage est leur réalité, qui fait partie de celle de l'AGOEER. Parfois ces témoignages ont permis de comprendre certains enjeux, d'amener un éclairage, d'autres fois ils sont venus compléter des informations écrites qui manquaient.

Nous avons voulu leur rendre honneur en publiant certains extraits qui correspondent à des moments clés de l'histoire de l'AGOEER en exergue des chapitres.

Sur la forme, la présentation graphique est, à dessein, dynamique, marquée par des sous-titres et des encarts, des schémas, un peu comme sur un site web, pour rendre la lecture plus instantanée. Notre époque est marquée par la multiplication des supports électroniques, on lit plus rapidement, on est pressé, on veut aller à l'essentiel et ne choisir de lire que ce qui nous intéresse. D'où la volonté de proposer une version électronique également.

Nos 12 membres sont présentés par le biais des lieux qu'ils animent. Les photos proposent un contraste avec la ligne graphique. Elles sont ces lieux qui dégagent une forme de calme sécurisant. Tout comme l'AGOEER, ces lieux restent au fil des ans, solides, immuables, alors que les enfants, les usagers, les jeunes et les personnes en situation de handicap prennent leur envol et se sentent capables à un moment donné de les quitter. Ils peuvent les quitter car ils ont été épaulés et guidés pendant une période de leur vie.

Enfin, l'AGOEER est tantôt écrit avec un seul E tantôt avec deux: cela correspond à l'époque traitée, l'AGOER n'étant devenu l'AGOEER qu'en 2011. A des fins de fluidité dans la lecture, nous avons choisi de nous en tenir à la forme masculine. Dans la mesure du possible cependant, nous avons privilégié la forme neutre, ou utilisé des phrases épicènes, qui ne contiennent pas de forme marquée de genre.

Les tournants les plus importants, les moments clés de la trajectoire de l'AGOEER sont présentés. Ils ne sont pas exhaustifs et ont avant tout été choisis pour l'éclairage qu'ils amènent sur le présent. Enfin, l'objectif est que le lecteur qui découvre l'AGOEER puisse, en un coup d'œil, se faire une idée de cette association. En ne se concentrant que sur le schéma du temps ou en lisant les sous-titres, il doit pouvoir comprendre l'essentiel.

Marina Vaucher

### L'AGOEER: événements clés

e schéma présente les membres de l'AGOEER et, lorsque les dates sont connues, leur année de création et d'adhésion à la faîtière. Certains membres n'en font plus partie, comme le Centre Social Protestant, Caritas, l'Association Montbrillant Communication Surdité ou la Fondation des foyers Feux Verts. Cette fondation a été créée au tout début des années 1970 et est une émanation du Tribunal des mineurs, de la section de la police qui s'occupait des mineurs, et de l'institut de médecine légale, qui à l'époque fournissait au Tribunal des mineurs des rapports psychologiques sur les jeunes. Cette fondation constituait un ensemble d'institutions, dont le Centre

10 janvier 1954	11 mai 1954	1958	1961	1965	1970	1971	1977-8	1979
Création de l' <b>EPA</b> , Ecole	Création de l' <b>Astural</b>	Création de la <b>Fondation</b>	Création du village	Création de l' <b>AGOER</b>	Hospice général	Clair Bois	Argos	1 <sup>ère</sup> refonte de la <b>CCT</b>
spécialisée et internat		Officielle de la Jeunesse	d' <b>Aigues-</b> <b>Vertes</b>		AJETA			ACASE
		Création de			Feux Verts			
L'Ecole protestante d'altitude a été fondée		la <b>Sgipa</b>			Association de parents		L'As	sociation
à l'initiative du pasteur Raynald Martin, également cofondateur du Centre					d'enfants mentalement déficients		Catholi Educa et l'Asso	que d'Action tive (ACASE) ciation d'aide
Social Protestant de Genève.	Adhésion à		La Sgipa adhère à l'AGOEER	le	CSP		Travailleu (AJETA), f	nes Etudiants , rs et Apprentis ont déjà partie
L', tra sur	l'AGOEER en 1965. Astural va beaucoup vailler avec l'AGOEE la reconnaissance d métier d'éducateur.	l'AGOE ER sa fon	14 déc 1976 ère à EER dès dation, 965.	8.	CCT de l'AGOER	Création d fondation d'a et d'éducatio enfants IMC, re fondation Clair 1973. Intègre l'	accueil n pour nommée r Bois en AGOER	'AGOEER.
En 1937 une réforme de fond des institutions genevoises de protection de l'enfance est entamée, ce qui va déboucher sur une loi la même année. Une des grandes innovations de cette loi de 1937 est la création de la Fondation Officielle de l'Enfance, (art. 17 de la loi de 1937), ancêtre direct de la FOJ. Celle-ci avait un droit de regard sur tous les établissements publics et privés du canton qui étaient en charge d'éducation et de rééducation. Depuis 1958 la FOJ ne s'occupe plus que de				A l'origin village, il y a l du même no 1958. Adhère of l'AGOEER le 1 <sup>er</sup> od direction et le C tourner vers une faí le développeme notamment co conditions de collabor	a Fondation om, créé en ficiellement à ctobre 2002. La F souhaitent se tière pour assurer ent du Village, oncernant les e travail des	en 1989.  Qui dit Convention collective de travail dit commission paritaire, l'organe chargé de veiller au respect des dispositions de la CCT par l'employeur.		

gérer ses propres structures.



éducatif de détention et d'observation la Clairière, et elle avait été fondée comme solution pour les mineurs qui ne pouvaient pas rester à la Clairière.

Par ailleurs, certains foyers qui faisaient partie de l'Hospice Général ont ensuite été repris par la FOJ. Jusqu'en 2018 L'Hospice Général a fait partie de l'AGOEER avec son entité Point Jeunes, date à laquelle il résilie la CCT en raison d'une adaptation des statuts du personnel et ne peut plus faire partie de l'AGOEER.

Globalement, la plupart des membres le sont depuis de nombreuses années et la composition a relativement peu changé.

1982-83	1986	1987	~1990	1994	2005	2008	2011	2012
Combat pour l'élargisse- ment de la <b>CCT</b> à tous les collabora- teurs	<b>Ensemble</b> une a	<b>L'Arc</b> , une autre	<b>R</b> Réinsertion et non plus	La Maison des champs (Thaïs)	Entrée en vigueur de la <b>LIAF</b>	Entrée en vigueur de la loi sur la péréquation financière. Apparition du contrat de prestations	Un E en plus l'AGOER devient l' <b>AGOEER</b>	Agapé
	La Voie Lactée	école	Rééducation					
						r		
L'Hospice g a été fondé e sous le nor Hôpital Gé	C'e la d J. E énéral en 1535 m de	L'ARC adhère à l'AGOEER en 2009. est sous l'impulsion directrice de l'époq Dussex, que le 2° E s ajouté à AGOEER.	ue,	L'AGOEER crée en 1990 une plateforr pour la format continue.	ne		volonté de re des foyers de l'AC Catholique d'Act Sociale), soit les foy	CASE (Association tion Éducative et ers de Saint Vincent ats, le foyer de Salvan du dispositif AEMO en Milieu Ouvert) la Caravelle géré ciation d'aide aux s, Travailleurs et
	s'affilie en 2011, au l'ajout du une recon	ie Lactée à l'AGOEER u moment de u 2° E, qui est naissance des pécialisées.		L'Atelier X adhère en 199 Sera repris er 2018 par l'Astu (Atelier ABX)	n ral			



## 1930 > 1950

# Le bénévolat – les familles

Nous allons voir dans ce chapitre et dans les deux suivants, que le développement de la prise en charge des enfants ou des jeunes en difficulté, dans le canton de Genève et en Suisse, est fortement lié à la conception de la famille.



A Genève, la population va doubler entre 1930 et 1970

orsque celui-ci est considéré comme étant la cause de la délinquance, la tendance sera à l'éloignement du jeune de son milieu familial, avec pour conséquence presque mécanique la multiplication des structures d'accueil. Puis, au fil du temps, la vision de la famille va évoluer, on va se rendre compte qu'il vaut sans doute mieux l'inclure dans la réflexion autour du jeune, qu'elle peut même se révéler être une ressource. On verra alors l'émergence de structures qui tentent de reproduire le un milieu familial, soit des structures plus petites, et parallèlement se mettront en place des mesures d'aide aux familles.

## Augmentation de la population et de la prise en charge

A Genève, la population va doubler entre 1930 et 1970: «Au lendemain de la guerre, la réouverture des frontières va rapidement générer un afflux de populations étrangères attirées par les promesses du marché du travail. (...) Le canton passe de 171 366 habitants en 1930 à 202 918 en 1950, pour atteindre les 331 599 habitants en 1970». Parallèlement, un phénomène de baby-boom est observé. Et quand bien même la part proportionnelle de la jeunesse n'évolue pas trop (environ 21% en 1950 contre 24% en 1970), il n'en reste pas moins que ce baby-boom va faire augmenter la catégorie des 0-19 ans, qui représentait 39 224 individus en 1930, pour arriver à 80 355 en 1970².

Au début du siècle, et jusque dans les années 1940-1950, la famille est considérée comme étant la cause du «jeune délinquant»:

«Le jeune délinquant est avant une victime (de ses antécédents familiaux, de ses parents négligents, de son milieu déficient, de son environnement chaotique, de ses fréquentations douteuses) et comme tel, doit être secouru et protégé, et non plus puni. L'acte délinquant est le signe-symptôme d'un dysfonctionnement éducatif qui lui est antérieur, et qu'il convient de corriger par des mesures adaptées à l'âge de l'intéressé. »<sup>3</sup>

Dès 1912, la «Commission officielle de protection des mineurs»<sup>4</sup> est instituée. L'enfant et le jeune deviennent progressivement un sujet de droit et l'Etat va prendre un rôle de surveillance des jeunes et des familles. Le Service de protection des Mineurs, par exemple, qui était un service parmi d'autres dans un dispositif genevois multi-institutionnel, va quasiment multiplier par 4 ses enquêtes sur les 0-19 ans entre 1912 et 1934.<sup>5</sup>





Des
« pratiques
dignes des traites
négrières » sont
révélées

Davantage d'enquêtes ont pour conséquence la croissance exponentielle des enfants et des jeunes à placer.

Entre les années 1930 et 1960, la prise en charge d'enfants ou de jeunes en difficulté se fait de différentes manières, en fonction des disponibilités, en institution ou dans des familles, et elle a toujours été difficile par manque de place.

#### Du placement familial à la création de structures de type familial

Les différentes solutions de placement montrent comment on va passer d'un secteur qui, au départ, fonctionnait essentiellement sur une forme de vocation de l'éducateur, qui ne comptait pas ses heures, ou encore une forme de bénévolat des familles d'accueil, à une professionnalisation du métier d'éducateur et à la naissance de l'éducation spécialisée.

Avec la reconnaissance des droits de l'homme et de l'enfant, les jeunes sont mieux reconnus dans leur individualité et leurs besoins spécifiques. La famille, pas celle de l'enfant en difficulté, mais le modèle de la famille, reste la référence pour remettre les jeunes délinquants sur le droit chemin: «rien ne vaut l'exemple d'une famille qui doit faire face chaque jour aux difficultés de l'existence ».6

Ainsi, dans les années d'après-guerre, le placement familial sera très fréquent en Suisse. On retire les enfants de leurs familles pour les placer dans des familles d'accueil.

Mais ce système de familles d'accueil est de plus en plus critiqué, des cas d'abus sont dénoncés: les enfants, qui devraient participer aux tâches ménagères à des fins éducatives, sont en réalité exploités. Des «pratiques dignes des traites négrières»<sup>7</sup> sont révélées.

«A côté du Centre de Chevrens (1957), l'Astural met sur pied des îlots familiaux. (...). Le couple responsable d'un îlot familial n'est pas spécialisé, ni salarié; le mari travaille à l'extérieur, la femme s'occupe des enfants et du ménage, avec une aide de maison. Les enfants sont scolarisés; ils restent dans l'îlot au moins jusqu'à la fin de leur majorité. L'Astural prend en charge les frais fixes du logement et le chauffage. Le budget du ménage est assuré par les versements des parents de sang et les pensions de l'assistance».

Les organes de protection de l'enfant vont donc chercher des alternatives et créer des «micro-institutions ».8 C'est ainsi que naissent les îlots familiaux. Ce sont des petites structures, sensées reproduire le modèle familial mais de façon plus professionnalisée. Les premières tentatives **d'îlots** familiaux se mettent en place dans les cantons de Vaud et Neuchâtel dès les années 1930, puis à

6. Droux, J., Ruchat, M., op. cit, p. 52. 7. Ibid. 8. Ibid.





Genève à l'initiative de l'Astural. Ils accueillent une douzaine d'enfants et pourront, par exemple, recevoir des fratries enlevées à leur milieu parental dysfonctionnel. Le «couple» qui accueille ces jeunes est composé d'éducateurs et va offrir un genre de famille de substitution, sous le contrôle des services placeurs.

Les institutions vont donc petit à petit diviser leurs bâtiments en petites structures. Structures de type familial, mais professionnalisées avec des éducateurs rémunérés.

On voit dans l'exemple de l'Astural (encadré), que chaque institution pouvait proposer un type de prise en charge spécifique. Dans ce cas précis les couples en charge des îlots familiaux ne sont pas au bénéfice d'une formation particulière ou encore rémunérés. L'Astural va par la suite créer plusieurs îlots familiaux, qui seront ensuite remplacés par des structures s'adressant davantage à des jeunes adolescents n'ayant pas pu finir leur scolarité.

Cet exemple montre que les institutions ont toujours cherché à s'adapter à la demande et qu'elles étaient capables de créer des structures en phase avec les besoins de la jeunesse, tout motivés qu'étaient les personnels à offrir la meilleure prise en charge possible. Comme le relève P. Roehrich, «on se trouve encore dans l'enthousiasme des débuts: bénévolat, esprit militant, prise de risques. En même temps, un besoin de professionnalisation se fait sentir».<sup>10</sup>

A la fin des années 1950, début des années 1960, la réponse des institutions privées ou publiques est assez diverse, créative et dynamique. Il faut à présent coordonner cette foison d'activités et d'initiatives entre elles.

Les
institutions
vont donc petit
à petit diviser
leurs bâtiments
en petites
structures

Madame G. JOVIGNOT Présidente de l'ACCER Rue des Chaudronniers 6 1204 GENEVE

sidente,

J'ai le plaisir de vous informer que le at, dans sa séance du 23 janvier 1970, a projet de convention collective de travail ur le personnel éducatif en institutions.

Il appartient maintenant à 1º AGOER et signer cette convention.

Je suis heureux de sette décision du tat qui est l'aboutissement de travaux imstinés à valoriser une fonction dont j'appréous l'utilité.

Veuillez egréer, Madame la présidente, e de ma considération distinguée.

André Chavanne

13 exemplaires de la convention dont vous voudrez bien me retourner trois exemplaires signés pour les différents services de l'Etat.

namise à :

L'Eplattenier

riste rger

ondel

Gindrat

RECU le

3 FEV 1970

## 1950 > 1970

### La création d'institutions et la professionnalisation

Ces années sont marquées par l'émergence des structures professionnelles et des politiques d'aide à la famille. On assiste à une explosion de l'offre de prise en charge, avec la création de nombreuses structures. Elles sont complémentaires, mais ne sont pas coordonnées entre elles. Le secteur, ainsi que les conditions de travail, vont se charpenter petit à petit.



La famille, petit à petit, sera envisagée comme un partenaire

#### La vision de la famille évolue

Le renouveau économique de l'après-guerre génère une amélioration du niveau de vie moyen, accompagné par une mise en place de politiques d'aide à la famille. L'école des parents, par exemple, est fondée en 1950:

Les prestations d'allocations familiales sont généralisées.

La vision de la famille évolue. D'un côté les familles osent demander de l'aide lorsqu'elles se sentent dépassées. De l'autre elles peuvent s'autoriser à le faire parce que le contexte le favorise: la famille, petit à petit, sera envisagée comme un partenaire avec qui travailler pour créer les meilleures conditions possibles autour de l'enfant. La famille n'est plus vue comme négative ou toxique. Il n'est plus nécessaire de placer à tout prix les enfants en dehors de leur milieu familial. C'est un des rôles que va prendre le Service Médico-pédagogique (aujourd'hui Office Médico-pédagogique (OMP)), qui va mettre en place diverses formes d'assistance à la parentalité. Les services sociaux et de placement des mineurs ne sont plus craints comme auparavant, mais au contraire sollicités.

Dès 1960, de nombreux centres de loisirs pour soulager les familles, notamment celles ou les deux parents travaillent, vont être montés. Le travail social évolue, on va engager des animateurs, qui bientôt seront rejoints par des éducateurs de rue, qui vont compléter sur le terrain le travail des assistants sociaux.

#### Les structures professionnalisées prennent le pas sur le placement familial

Le secteur social va se développer en Europe dans les années 1950-1960, qui sont marquées par une conjoncture économique très dynamique. Tous les travailleurs ont un emploi et la société de consommation se développe. «Ce contexte favorise, d'une part, un échange vers l'extérieur et,





d'autre part, une forte expansion du secteur social. (...) Les politiques sociales et le service social sont en expansion, et on met davantage de moyens dans l'éducation spécialisée destinée à l'enfance «inadaptée».<sup>12</sup>

A Genève, de nombreuses associations sont créées dans le secteur social, notamment celles des proches aidants. On voit que les familles se regroupent en associations et commencent à faire valoir leurs droits:

«En 1958, tandis que la Loi cantonale sur l'aide aux invalides, en vigueur depuis 1952, est modifiée de manière à inclure les personnes avec un handicap mental, on assiste à la fondation de plusieurs associations, notamment celles de parents: (...) actuelle INSIEME, SGIPA, l'Association en faveur des enfants IMC (AGEIMC). En 1959 est aussi créée l'antenne genevoise de l'Association suisse en faveur des arriérés (ASA). »<sup>13</sup>

Parallèlement, on assiste à la création, entre 1955 et 1970, de nombreux établissements de prise en charge. Dans un contexte où la pression sur les services sociaux est forte et où le DIP, par exemple, estime à 650 le nombre de places manquant dans les institutions spécialisées pour enfants et

adolescents.<sup>14</sup> L'Assurance Invalidité (AI), qui est créée en 1960, va encourager les initiatives locales, qu'elles soient privées ou publiques.

### Plusieurs structures sont ainsi mises sur pied

1954: création de **l'Astural**<sup>15</sup>

1957: constitution de l'Association romande des éducateurs de jeunes inadaptés (**AREJI**)

1958: création de l'association **Sgipa**, et ouverture d'un atelier de préapprentissage pour adolescents en difficulté scolaire et d'insertion professionnelle.

1958: création de la fondation **Aigues-Vertes** par les familles de personnes souffrant d'un handicap mental. L'Etat met à disposition de la fondation un terrain sur la presqu'île de Loex. Le Village d'Aigues-Vertes est créé en 1961.

1968: Chirat accueille le premier atelier protégé intégré en entreprise.

L'association d'entraide en faveur des pupilles du Tuteur général (Astural) est créée en 1954, à l'initiative de Raymond Uldry. Cette association a pour but d'entreprendre en faveur des pupilles du Tuteur général des actions d'entraide que ni l'assistance publique, ni l'Etat et ses services officiels n'ont la possibilité d'accomplir. A l'époque, le nombre des pupilles a fortement augmenté: 900 mandats en 1942, 1600 en 1952 et 2000 mandats en 1956. Les services du Tuteur général sont débordés par les tâches administratives.

1969: création du **CISP** (Centre d'intégration professionnelle), école spéciale pour adolescents en situation de handicap mental.

1970: lère convention de collaboration permanente entre l'Etat de Genève et la **SGIPA**, ratifiant les objectifs d'utilité publique de l'institution.

1973 : création du **CEFI** (Centre éducatif de formation initiale), école spéciale pour jeunes fragilisés en difficulté d'insertion professionnelle.

### Création de la Fondation Officielle de la jeunesse en 1958

Au début de 1950, un drame va survenir à Genève: une petite fille est maltraitée à mort par sa belle-mère. Elle avait été placée quelques années auparavant, sa mère étant morte et son père étant considéré par la Protection des Mineurs comme inapte pour s'occuper de ses trois enfants. En 1948 il voudrait ramener sa cadette à la maison, ce que la Protection des Mineurs lui refuse, arguant qu'un homme vivant seul ne pourra pas assurer le bien-être de la fillette. Il se remarie en 1949 et finit par récupérer sa fille. Quelques jours plus tard elle succombera aux coups de sa belle-mère. 16

Aucune faute ne sera finalement retenue contre le Service de protection des Mineurs, mais on se rend compte qu'il est surchargé, que les enquêteurs n'arrivent plus à suivre. Une réforme profonde est nécessaire. On comprend qu'il faut davantage de qualifications, de moyens et un personnel mieux formé. Après 8 années de discussions et de réflexions, une loi sur l'Office de la jeunesse est votée en 1958. Elle est assortie d'une loi sur la Fondation Officielle de la Jeunesse. Celle-ci sera placée sous la surveillance du Conseil d'Etat et bénéficiera de subventionnements publics pour mener à bien sa mission.

A Genève, une loi d'encouragement est votée en 1971 afin que des subventions soient attribuées aux institutions du canton qui s'occupent de mineurs qui présentent des difficultés. Cette loi stipule que «l'Etat favorise le développement d'établissements d'éducation sans but lucratif qui accueillent des mineurs en difficulté d'âge scolaire et post-scolaire placés hors du milieu familial».<sup>17</sup>

Les besoins se multiplient, ils sont variés et toute initiative est autorisée. Cela engendre des initiatives qui se prennent un jour, qui sont étudiées, puis qui finissent par être abandonnées car on se rend compte qu'une entité voisine la réalise déjà. On assiste à une «ambiance générale de fièvre innovatrice».<sup>18</sup>

Ce contexte législatif, AI et loi d'encouragement de 1971, «est à l'origine de nombreux projets institutionnels dans le champ de l'éducation spécialisée. De plus, la période de bonne conjoncture favorise la création de structures destinées à la réhabilitation économique des personnes en situation de handicap». La conséquence en sera un besoin de professionnalisation, tant au niveau du fonctionnement des établissements en tant que tels, qu'au niveau des conditions de travail qu'ils offrent.



#### Du bénévolat à la mise en place de politiques salariales

eux mouvements vont se dessiner dans ce contexte. Les personnels des institutions, donc avant tout les éducateurs, ne vont plus accepter de telles conditions de travail et vont se structurer en une association pour faire valoir leurs droits. Ce mouvement va faire comprendre aux institutions qu'elles ne peuvent plus fonctionner en comptant uniquement sur du personnel dévoué qui se sacrifie pour la cause de la jeunesse.

Les mœurs
évoluant,
les éducateurs
n'accepteront plus
de telles conditions
de travail

Pendant longtemps, le recrutement du personnel s'était fait dans les milieux confessionnels : «Les maisons d'éducation suisses ne font pas exception, dont l'identité a été longuement modelée par la présence des valeurs religieuses du sacrifice, du dévouement, de la vocation».<sup>20</sup>

A la fin des années 1950, le niveau de salaire des éducateurs est très bas et varie selon les cantons et les établissements. On avait pour habitude d'engager des célibataires qui étaient logés dans l'institution. Le bas salaire était ensuite justifié par l'absence de charges de famille et de logement. Les mœurs évoluant, les éducateurs n'accepteront plus de telles conditions de travail.

Ensuite, avec l'évolution des normes fédérales, notamment en matière d'AVS<sup>21</sup>, les établissements vont devoir tenir compte des assurances sociales auxquelles le personnel a droit. Au niveau fédéral, un contrat-type est adopté en 1970, qui règle le statut des personnels de l'éducation spécialisée.<sup>22</sup>

En 1957, les éducateurs fondent l'**Association Romande d'Educateurs pour Jeunes Inadaptés (AREJI).** Ils militeront pour la mise sur pied de conventions collectives afin d'assurer des conditions de travail sérieuses:

«De leur côté, les éducateurs s'efforcent (...) de mettre sur pied une structure collective apte à devenir, aux côtés des établissements employeurs et des bailleurs de fonds privés ou publics, un partenaire à part entière des décisions qui affectent le devenir de l'éducation spécialisée: délaissant ainsi définitivement leur passé de vocation pour embrasser une profession d'avenir (...) »<sup>23</sup>

Le secteur de l'éducation spécialisée va finir par comprendre qu'il doit offrir des conditions de travail attractives s'il veut pouvoir engager et garder ses éducateurs. Car dans le même temps les besoins augmentent, notamment en personnel qualifié.<sup>24</sup>

En 1968 la profession d'éducateur est officiellement reconnue.





#### Création de l'AGOER

Au milieu des années 1960, les services officiels en charge de l'enfance et de la jeunesse et les structures privées manquent de cohérence et de collaboration entre eux:

«... le problème de fond: celui d'une réelle dispersion des efforts et des moyens, que pour le moment l'atmosphère vibrante des trente glorieuses tend à masquer sous les voiles de la croissance».<sup>25</sup>

La FOJ, dans un rapport de 1964 signale que «l'équipement institutionnel genevois est des plus dispersés: institutions privées, semi-officielles et officielles s'intéressent à une partie de l'action, certes nécessaire, mais sans coordination et même souvent sans liaison».<sup>26</sup>

Un autre enjeu est celui de la participation financière de l'Etat: il n'y a pas de règles claires.<sup>27</sup> Les institutions manquent de moyens pour mener à bien leur mission.

Parce qu'il est indispensable que les filières de placement se coordonnent entre elles, afin de négocier collectivement les conditions de financement des institutions par l'Etat et pour valoriser le métier d'éducateur, l'Association genevoise des organismes d'éducation et de rééducation (AGOER) sera créé en 1965.

«Autre étape dans un effort de cohésion et de regroupement des efforts au sein des filières de placement, issue d'une initiative de la base cette fois : c'est la création en 1965 de l'Association Genevoise d'Organismes d'Education et Rééducation (AGOER) par les institutions existantes dans le canton »<sup>28</sup>.

C'est un pas important : les institutions formalisent leur volonté de mener une politique commune et de se doter de conditions d'engagement des personnels généralisées.

La **Fondation Officielle de la Jeunesse** va adhérer à l'AGOER dès sa création. L'Astural s'affiliera en 1970, au moment de la signature de la convention collective de travail<sup>29</sup>. La Fondation Officielle de la jeunesse la signe la même année<sup>30</sup>.

L'Astural estime que la création de l'AGOER a permis de négocier les conditions de subventionnement du secteur privé par l'Etat dès les premières années :

«L'Astural a remis un mémoire au Conseil d'Etat sur les prix de revient de ses institutions; des négociations s'engagent; Elargies les années suivantes dans le cadre de l'AGOER, ces négociations débouchent sur le résultat suivant en 1967: l'Etat s'engage à couvrir régulièrement le déficit d'institutions privées, mais dans une proportion limitée à 60-70%. »<sup>31</sup>

## Signature de la Convention collective de travail

a Convention collective de travail (CCT) sera signée entre l'Association genevoise des organismes d'éducation et de rééducation (AGOER) et l'Association romande des éducateurs de jeunes inadaptés (AREJI) en 1970.

L'AREJI avait déjà signé, en 1962, une convention collective de travail avec l'Association vaudoise des œuvres privées pour les enfants et adolescents (AVOP).

TRIBUNE DU MERCREDI 18 février 1970

#### Educateur spécialisé: une profession désormais protégée

Comme ceux du Valais et de Neuchâtel, les éducateurs spécialisés sont désormais au bénéfice d'une convention collective de travail. Du côté « patronal », le partenaire est l'Association genevoise des organismes d'éducation et de rééducation (AGOER); du côté des salariés, la section genevoise de l'Association romande d'éducateurs de jeunes inadaptés (AREJI). Les dirigeants des deux parties contractantes se sont rerouvés mardi pour une ultime réunion au cours de laquelle elles ont paraphé le document issu de leurs longues négociations, et d'ores et déjà approuvé par le Conseil d'Etat.

La signification de cette cérémonie a été commentée par les protagonistes. Mme Geneviève Jovignot, député, rappela que, depuis 1965, l'Association qu'elle préside groupe plus des deux tiers des établissements, organismes privés s'occupant de la jeunesse inadaptée et maisons d'éducation. En outre, l'AGOER travaille en étroite collaboration avec les services publics chargés de tâches analogues. (Protection de la jeunesse, tuteur général, Service médico-pédagogique ,etc.). D'où l'intérêt qu'a pris l'Etat à l'élaboration de conditions de travail applicables aussi à ses collaborateurs spécialisés.

M. Henri Cartier, directeur du service administratif et financier du Département de l'instruction publique, a précisé que la collectivité s'étati occupée à un autre titre encore de cet accord professionnel: en allouant des subventions qui permettent aux bénéficiaires d'avoir des salaires soutenant la comparaison avec les autres professions sociales.

Par delà les avantages matériels, l'accent a été mis sur les possibilités de formation en cours d'emploi, sur le recyclage et sur le perfectionnement. On s'est efforcé aussi de lutter contre l'usure d'un métier dont l'horaire moyen comporte 56 heures par semaine et dont l'exercice exige de foutes d'apresses perseuses.

fortes dépenses nerveuses. Du côté « syndical », on a entendu le président central de l'Association romande, M. Jean-Daniel Cruchaud, qui rappela que les éducateurs spécialisés s'étalent groupés dès 1954 autour du Centre de formation ouvert alors à Lausanne. Il a fallu une longue patience pour arriver à la conclusion d'un contrat dont les dispositions n'ont pas pu être uniformisées sur le plan romand.

Pour Genève, c'est le président de la section de l'AREJI, M. René Bourgoz, qui, avant d'apposer sa signature sous le texte de la nouvelle convention, a fait quelques commentaires. Il a notamment souligné qu'une amélioration du statut des éducateurs devait profiter en fin de compte aux jeunes inadaptés qui, pour des raisons indépendantes de leur volonté, n'ont pu s'épanouir dans des conditions normales.

Les orateurs ont tous insisté sur l'importance que revêtait la toute prochaine ouverture (en septembre, dans le cadre de l'Institut d'études sociales) d'une nouvelle école d'éducateurs. C'est l'amorce d'une professionnalisation plus systématique d'une activité à laquelle se vouent encore nombre d'amateurs, si éclairés fussent-ils.

A. R.



L'Etat de Genève va homologuer la CCT, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 1970. Le 5 février 1970 les membres de l'AGOER sont informés du fait que le Conseil d'Etat a approuvé le texte de la Convention Collective de Travail genevoise, texte qui avait été adopté le 5 novembre 1968. Cet accord concerne le personnel éducatif uniquement puisque l'objectif était avant tout de valoriser la profession d'éducateur.<sup>32</sup>

Comme le stipule l'article de la Tribune de Genève du 18 février 1970, la CCT de l'AGOER représente une avancée sur 3 plans: l'Etat allouera des subventions qui permettront aux établissements de proposer des conditions salariales intéressantes, la formation en cours d'emploi est encouragée (elle débutera en 1971) et on s'efforce de lutter contre l'usure d'une profession où la durée hebdomadaire de travail est de 56 heures par semaine.

A l'époque les syndicats ne sont pas encore signataires de la CCT de l'AGOER, comme c'est le cas aujourd'hui. Les employeurs sont représentés par l'AGOER et les employés par les éducateurs qui travaillent dans les institutions.

Cela veut aussi dire, et cela fera l'objet de discussions et d'adaptations par la suite, que dans un premier temps seuls les éducateurs sont soumis à la CCT. Lorsque d'autres métiers verront le jour au sein des institutions, cela créera des disparités. Ce combat, à savoir l'intégration de tout le personnel des institutions dans la CCT sera mené par les syndicats VPOD et CRT au début des années 1980.<sup>33</sup>



A l'époque, chaque institution est signataire de la convention à titre individuel, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.

QU'EST-CE QUE L'A.G.O.E.R.

1. Fondée en mars 1965, l'Association Genevoise des Organismes d'Education et de Rééducation (l'A.G.O.E.R.) compte actuellement les 8

AJETA - ASTURAL - Association de parents d'enfants mentalement ACETA - ADTURAD - ASSOCIATION de Parente d'entante mentalement déficients - Caritas - Centre social protestant - Fondation des foyers Feu Vert - Fondation officielle de la Jeunesse - Eospice

L'Armée du Salut suit ses travaux sans désirer acquérir la

### Ainsi constituée l'A.G.O.E.R. représente :

- 38 des 53 internats utilisés par les services de l'Office de la Jeunesse (crèches et hôtels de jeunes non comptés).
- 820 des 1330 places de ces internats. Quant aux 510 places hors A.G.O.E.R., 120 relevent de maisons d'Etat et 250 ne sont utilisées qu'avec de grandes réticences par les services officiels;
- un personnel éducatif de 120 nembres.

## 2. L'art. 2 des statuts décrit ainsi les buts de l'association :

- grouper les organismes exploitant des maisons d'éducation et de rééducation pour mineurs afin d'améliorer leurs possibilités de rravail et de promouvoir leurs intérêts
- étudier les mesures tendant à favoriser la coordination et le développement de l'équipement genevois en maison d'éducation et de rééducation pour mineurs, notamment celles catton et de resquestion pour mineure, notamment touchant à l'harmonisation des activités, au financement la oréation et à l'exploitation, aux relations avec l'Etat ;
- d'étudier les conditions de travail, la formation et le statut du personnel, de promouvoir son perfectionnement

### Quelques exemples de son activité :

Participation à la mise sur pied d'un plan comptable romans unique pour l'ensemble des maisons d'éducation ; introduction de ce plan dans la majorité des institutions genevoises ;

٠/.

Interventions depuis 3 ans pour obtenir la création à Genève d'une école d'éducateurs ; participation à la mise sur pied de cette école qui ouvrira ses portes en automne 1970 ;

Etude à titre d'organisme patronal, d'une Convention collective de travail au bénéfice des éducateurs, Convention qui sera signée très prochainement ;

- Représentation des maisons genevoises sur le plan romand, aux côtés des organismes similaires neuchâtelois, valaisans et vaudois, dans diverses études et actions de coordination;

- Participation, depuis 1965, aux travaux de la Commission interdépartementale chargée d'étudier le financement des maisons d'éducation.

#### 3. Notre attitude à l'égard des travaux de cette commission :

Nous sommes très reconnaissants à l'égard du Département de l'Instruction Publique et de Monsieur Cartier, président de la Commission, de nous avoir permis de participer à plusieurs séances, et d'avoir pu donner notre avis sur le rapport de la commission que le Conseil d'Etat a fait sien en avril 1968, ainsi que sur le projet de règlement sorti en juillet 1969.

Nos positions n'ont pas changé à l'égard de ces travaux. Vous trouverez en annexe 4 lettres qui les définissent. Elles se résument dans les cinq points suivents :

- 1. Nous affirmons que la Commission consultative doit être paritaire, c'est-à-dire comprendre des représentants de notre association à côté des délégués de l'Etat, en raison de l'investissement considérable émanant de l'initiative privée dans ce domaine.
- 2. Nous estimons que le mode de financement établi par l'Etat doit s'appliquer automatiquement à toute institution répondant aux critères de la loi.
- 3. Nous n'avons accepté qu'avec grande réticence la mise sur pied de budgets-types, qui devaient permettre un financement au dé-ficit d'exploitation ; leur établissement, à notre avis, donnera lieu à des difficultés quasi insurmontables et leur remise en question sera constante.
- 4. Nous sommes partisans d'un prix de pension social, égal pour tous, variant avec l'âge des pensionnaires, dans la mesure ou la forme de subventionnement envisagée couvre l'augmentation du déficit qui en découlera.

- 2 -



#### Qu'est-ce que l'AGOER?

u moment de sa création l'AGOER regroupe 38 des 53 internats utilisés par les services de l'Office de la jeunesse et 820 des 1330 places desdits internats et un personnel éducatif de 120 membres. Par ailleurs, sur les «510 places hors AGOER, 120 relèvent de maisons d'Etat et 250 ne sont utilisées qu'avec de grandes réticences par les services officiels ».<sup>34</sup>

Une fiche de 1970, intitulée «Qu'est-ce que l'AGOER?» renseigne sur les membres au moment de sa création. Y étaient alors affiliés l'Ajeta (qui deviendra l'AGAPÉ), l'Astural, l'Association de parents d'enfants mentalement déficients, Caritas, le Centre social protestant, la Fondation des foyers Feu Vert, la Fondation officielle de la jeunesse et l'Hospice général. Il y est également précisé que l'Armée du Salut «suit ses travaux sans désirer acquérir la qualité de membre».<sup>35</sup>

- 3 -

5. Nous maintenons l'idée que contrôle pédagogique et contrôle financier doivent être confiés à des organismes différents et qu'une forme de financement valable ne peut que reposer sur des critères d'efficacité pédagogique.

Genève, le 16.1.1970.

annexe : 4 lettres

Dans le document ci-contre, intitulé « Qu'est-ce que l'AGOER » et daté de 1970, nous laissons le lecteur découvrir les buts que l'association avait déterminés à l'époque, quelques exemples de son activité, et une prise de position sur les travaux de la Commission interdépartementale chargée d'étudier le financement des institutions.



## 1970 > 1985

### Croissance et élargissement

Avec la signature de la CCT, le rôle de l'AGOER évolue et s'apparentera rapidement à ce que nous qualifierions aujourd'hui de gestion des ressources humaines. Au travers de la CCT, qui sera revue et renégociée à maintes reprises, les conditions de travail des collaborateurs vont s'améliorer régulièrement, avec notamment un droit à la formation continue. La commission paritaire contribuera largement à faire évoluer le texte et, grâce à son pouvoir de décision, les établissements-membres bénéficieront d'une aide pour toutes les questions liées aux classes d'engagement, aux équivalences et, plus généralement, à tout ce qui a trait à la bonne gestion des personnels.



Les syndicats n'ont pas renoncé à la grève, mais elle est exceptionnelle

#### La paix relative du travail

La Suisse affiche un taux de syndicalisation plutôt élevé, et pourtant on y observe peu de grèves. Il n'en a pas toujours été ainsi.

A Genève, en 1928, les ouvriers du bâtiment (maçons, manœuvres, terrassiers, couvreurs) se mettent en grève durant 2 semaines et finissent par obtenir une convention collective de travail qui prévoit, entre autres, une hausse des salaires et un congé le samedi après-midi. L'horaire hebdomadaire est abaissé à 50 heures durant l'été. 44 heures en hiver.

Dans les années 1930, avec la crise économique qui s'installe, on observe à Genève une forte hausse des chômeurs. Le mouvement ouvrier va se mobiliser et demander notamment un soutien financier pour les personnes sans emploi.

En 1962 est créé à Genève la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS): ses membres représentent l'ensemble des syndicats genevois.

La Suisse affiche aujourd'hui un taux de syndicalisation qui se situe entre 16 et 20% des salariés. Et pourtant la Suisse est aussi un pays où règne le calme: les mouvements de grève sont assez rares.

A titre de comparaison citons l'exemple d'un pays voisin de Genève, la France, où ce taux est passé de 31% en 1949 à 7,6% en 2005.<sup>39</sup> La France est d'ailleurs un des pays les moins syndiqués de l'Union Européenne. Pourtant, les mouvements de grève y sont plus fréquents qu'en Suisse.

«La paix du travail désigne une situation où les conflits collectifs entre employeurs et salariés sont résolus par la négociation, en renonçant à des mesures de lutte comme la grève et le lock-out. Cette notion, peu utilisée à l'étranger, est devenue en Suisse, dans la seconde moitié du XX<sup>e</sup> s., un élément de l'identité nationale »<sup>41</sup>

Certains parlent de «modèle helvétique», grâce à une culture du partenariat social. Les syndicats n'ont pas renoncé à la grève, mais elle est exceptionnelle<sup>40</sup>.

Avant les années 1920, il y avait en Suisse autant de grèves qu'ailleurs :

«Dès les années 1860, la Suisse découvre la grève comme outil usuel de la lutte entre ouvriers et patrons. La situation se durcit au tournant du XXe siècle. De nombreux conflits du travail perturbent les années qui précèdent la Première Guerre mondiale et l'armée est souvent convoquée pour rétablir l'ordre. La grève générale de 1912 (à Zurich) marquera durablement les esprits. La lutte des classes à la mode helvétique ne s'inscrit plus dans le cadre de la démocratie directe. »<sup>42</sup>

Ensuite, avec l'arrivée des différentes conventions collectives de travail, et notamment avec l'accord du 19 juillet 1937 signé entre les représentants patronaux et syndicaux de la métallurgie et de l'industrie des machines, et qui constitue une date clé dans l'histoire du syndicalisme en Suisse<sup>43</sup>, la paix relative du travail s'est peu à peu instaurée, d'abord à Genève, puis dans toute la Suisse:

«En 1900, une loi du canton de Genève fut la première en Suisse à imposer clairement la paix du travail pendant la durée de validité d'une CCT. Sur le plan fédéral, une disposition analogue ne put entrer en vigueur (après un échec en 1919-1920) qu'en 1941, sous le régime des pleins pouvoirs: il s'agit de l'arrêté permettant d'étendre le champ d'application des CCT. Cette ordonnance passa dans la législation ordinaire le 28 septembre 1956, lors d'une révision partielle du Code des obligations (CO). Les parties contractantes doivent observer la paix du travail et renoncer à toute mesure de lutte, pour autant que l'objet soit réglé par la CCT (art. 357a CO). Il s'agit donc d'une paix du travail relative, conformément à un arrêt du Tribunal fédéral de 1919 déjà»<sup>44</sup>.

Lorsque l'AGOER a conclu sa CCT en 1970, les syndicats n'en n'étaient pas encore signataires. Mais dès la première révision, ils le sont devenus. Comme expliqué plus loin dans le chapitre sur la commission paritaire, les négociations avec les syndicats auront contribué, tout au long de l'histoire de l'AGOER, à faire évoluer le texte et les conditions de travail des collaborateurs.

Aujourd'hui, l'AGOER se situe toujours dans un contexte de paix relative du travail: les mesures de lutte, comme une grève, sont autorisées si elles se rapportent à un conflit de travail et ont un motif que la CCT ne règle pas.

Cela veut dire que le mode de la négociation est celui privilégié. C'est le fameux **partenariat social**: on cherche toujours à concilier les intérêts des employeurs et des employés, et on le fait d'abord par le biais du dialogue entre les partenaires.

Lorsque
l'AGOEER a
conclu sa CCT en
1970, les syndicats
n'en n'étaient
pas encore
signataires



#### La commission paritaire

Le rôle de la commission paritaire a beaucoup évolué depuis les débuts de la CCT en 1970, notamment en raison de l'évolution du management au sein des institutions. Petit à petit les départements des ressources humaines gagnent en importance, ils prennent le relai.

L'art. 45 de la Convention Collective de Travail en vigueur (CCT 2015), précise en son alinéa 3 que «Lorsqu'un litige survient entre un employeur et un employé, la Commission paritaire peut être requise par l'un ou l'autre en vue d'une conciliation. En cas d'échec de la conciliation, elle peut émettre une recommandation »45

La pratique est cependant différente de nos jours. Aujourd'hui, la commission paritaire de l'AGOEER débat de grands principes comme celui de la licéité de certaines grèves, la question des places de stage au sein des institutions, les suppressions de poste, etc.

AGOER

Association genevoise des organismes d'éducation et de rééducation

RAPPORT D'ACTIVITE DE LA COMMISSION PARITAIRE

Exercice 1985 - 1986

Depuis la dernière assemblée générale statutaire, la commission paritaire n'a eu à se réunir - et c'est un bon signe

La commission a dû se prononcer sur une demande d'équivalence et sur une interprétation de l'annexe 4 de la convention collective (réduction d'horaire à accorder pour la

Sept publications de décisions de portée générale ont été mises à jour et rediffusées, notamment seile concernant

Genève, le 3 juin 1986

Cela fait un certain nombre d'années qu'elle ne publie plus de décisions de portée générale. On voit bien, lorsqu'on revient en arrière, que la commission paritaire assumait le rôle que les départements des ressources humaines portent aujourd'hui. Elle pouvait «décider», statuer sur des cas particuliers:

«Tout au début, la commission était chargée de la classification individuelle des éducateurs. Elle pouvait par exemple décider si telle personne, au regard des diplômes obtenus, avait droit à telle classe de fonction. Ou alors elle était amenée à se prononcer sur des cas d'éducateurs ayant terminé une formation à l'étranger. Cela a été la grosse charge de travail de la Commission paritaire durant toute une période. Ensuite sont apparues des annexes à la Convention collective de travail qui réglaient ces questions.

Et c'est à ce moment-là que la commission paritaire a commencé à s'occuper de problèmes d'interprétation du texte, lorsque celui-ci ne permettait pas de décider si tel personne avait droit ou non à telle prestation.46





On constate que les débats en commission paritaire ont, à une époque, participé à l'évolution du texte:

Il est intéressant de noter que certaines décisions de portée générale prises par la commission paritaire, si elles étaient toujours valables, étaient ensuite intégrées à un article de la convention collective. Ce qui est important dans ce cas est le fait que les 2 parties, employeurs et syndicats, aient réussi à se mettre d'accord et soient en mesure de prononcer une décision de portée générale.<sup>47</sup>»

Parfois encore, certains désaccords persistants ont mis en lumière le fait que certaines dispositions du texte devaient évoluer:

Force a été de constater qu'il n'y a pas de solution qui permette de concilier les points de vue des deux parties.

Il est à noter que ce débat illustre de manière patente à quel point l'art. 52 CCT – dans lequel ont été maintenues les notions d'horaire d'internat et d'horaire d'externat – est inadapté à la réalité et rend certaines situations véritablement ingérables.<sup>48</sup>

Dans les années 1980, la commission paritaire intervient dans des cas de litiges, avec toutefois un règlement de fonctionnement<sup>49</sup> qui stipule qu'elle ne doit intervenir qu'en dernier lieu, lorsque les pourparlers au niveau de l'organisation ont échoué. En 1986-1987 elle a, par exemple, dû se prononcer sur des désaccords touchant à l'horaire de nuit, l'engagement des remplaçants et les heures supplémentaires. Elle est intervenue

Ces dernières années on peut constater que le Tribunal des Prud'Hommes a été sollicité plus rapidement, souvent sur conseil de syndicats, pour certains litiges dont les organisations estiment qu'ils auraient probablement pu être réglé dans le cadre d'une séance de commission paritaire.

directement dans 3 conflits de travail<sup>50</sup>.

La commission paritaire a un rôle plus important qu'on ne le pense et témoigne du fait que, même en cas de désaccord entre les deux parties, celui-ci reste constructif puisqu'il amène à réfléchir à certaines dispositions de la CCT. Et ces réflexions mènent à des processus de négociation de la CCT. A chaque révision, le texte évolue pour s'adapter aux réalités du monde du travail et à l'évolution générale de la société.

Dans les
années 1980,
la commission
paritaire intervient
dans des cas
de litiges

## Elargissement de la CCT à tous les collaborateurs

La convention collective qui concerne tous les collaborateurs nous semble aujourd'hui aller de soi. Cet avancement a pourtant été négocié. Les conséquences financières étaient

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 1984, l'horaire hebdomadaire des éducateurs en internat passe à 44h, en classe 15, et la protection de la convention collective est étendue également au personnel non-éducatif des institutions (admi-

nistratif et d'intendance).

importantes. L'AGOER a toujours cherché à défendre des conditions salariales équitables tout en préservant le bon équilibre financier des organismes employeurs.

Les discussions avec les syndicats au début des années 1980 portent sur plusieurs enjeux, comme l'allongement du congé maternité de 12 à 16 semaines, la réduction de l'horaire de travail pour les éducateurs, l'extension de la CCT à tous les collaborateurs des institutions, l'alignement sur les classes de fonction de l'Etat, notamment par analogie avec le DIP, l'exposé du motif dans le cas d'un licenciement.

Le focus se situe ici sur deux enjeux, qui sont intéressants à mettre en lumière avec les pratiques actuelles et le texte de la CCT de 2015, parce qu'ils nous renseignent sur une évolution générale des conditions de travail:

- L'extension de la CCT à tous les collaborateurs
- La réduction de l'horaire de travail et la classe d'engagement

Il faut se rappeler qu'à l'origine la CCT de l'AGOER a été conclue en 1970 entre l'AGOER et l'Association romande des éducateurs de jeunes inadaptés (AREJI). Cette convention a notamment été signée pour améliorer le statut des éducateurs, principal corps de métier dans les institutions à l'époque.

Avec les années, du personnel administratif et d'intendance est venu renforcer les équipes.

En 1982, au moment des négociations de la CCT, les éducateurs sont protégés par la CCT, ce qui n'est pas le cas pour le reste du personnel.

Plusieurs documents d'archives nous renseignent sur les discussions autour de cet enjeu. On notera que les syndicats, dans leurs tracts et lettres adressés à leurs membres ou à la Commission de conciliation, affirment que l'AGOER refuse d'étendre la CCT pour l'appliquer de façon uniforme à tout le personnel. En lisant un procès-verbal du groupe de travail de l'AGOER chargé de mener les négociations en 1982, on se rend compte que la position de la faîtière est en réalité plus nuancée que cela<sup>51</sup>:



ont été abordées, en vue, dans un premier temps, de clarifier le sens exact des modifications demandées.

#### a) Art. 1 - Extension de la CCT

La discussion a fait ressortir que l'extension souhaitée ne visait pas particulièrement le "personnel de maison et d'administration" mais bien l'ensemble du personnel employé dans nos institutions.

Cette proposition est motivée par le fait que le personnel non-éducatif ne bénéficie d'aucune protection collective; en d'autres termes, rien n'empêcherait un organisme d'appliquer à certains de ses employés, des conditions de travail moins favorables que celles qu'il applique à ses éducateurs. Par ailleurs, il est un fait que, dans d'autres cantons ou à Genève, dans d'autres branches d'activité, des conventions collectives sont conclues pour l'ensemble du personnel d'une entreprise plutôt que pour une fonction particulière.

Le groupe de travail est donc d'avis que ce problème doit effectivement être réglé. La démonstration en est d'ailleurs apportée par le fait que certains de nos organismes ont déjà édicté des règlements internes allant dans ce sens.

Cependant, la voie proposée par les syndicats, bien qu'ayant l'apparence de la simplicité, n'est pas la plus appropriée. En effet, notre effort doit tendre à "normaliser" de plus en plus la fonction d'éducateur, c'est-à-dire la rapprocher, au maximum, de la "norme" que finit par constituer pour nous le statut du personnel de l'Etat. A la limite, la CCT ne devrait plus contenir que les articles qui sont spécifiques aux éducateurs (à l'instar de ce que prévoit l'ordre de service du DIP), tout le reste étant réglé par un texte concernant l'ensemble du personnel. Dès lors, on constate que la proposition des syndicats, en généralisant un cas particulier, irait exactement à fin contraire.

Lorsque l'AGOER rejette la proposition syndicale d'étendre la CCT au personnel de maison et d'administration,<sup>52</sup> elle ne refuse pas d'étendre la CCT à tous les collaborateurs, elle s'oppose simplement au fait d'accorder les conditions salariales des éducateurs à tout le personnel des organisations. Les conséquences financières seraient trop lourdes pour les institutions.

Par ailleurs, la proposition des syndicats aurait résulté en un salaire horaire des éducateurs en internat supérieur à ceux en externat, différence de traitement que l'AGOER ne peut pas admettre.





### La réduction de l'horaire de travail

Lorsque la convention collective de l'AGOER a été signée en 1970, la durée de travail hebdomadaire est abaissée à 56h au maximum. Avant, et nous l'avons vu dans le chapitre précédent, les éducateurs ne comptaient pas leurs heures, ils travaillaient par vocation, leur dévouement était quasi-total.

En 1979 la durée de travail est de 48 heures par semaine pour un éducateur en internat et de 42 heures par semaine pour un éducateur en externat. S'ensuit toute une négociation entre l'AGOER, l'assemblée des éducateurs, et le Conseil d'Etat. A l'époque en effet, le Conseil d'Etat devait valider toute modification de la CCT. Il donnait des recommandations en amont.

Les éducateurs bénéficiaient de trois semaines de congé compensatoire destinées à compenser les surplus d'horaires faits durant l'horaire de semaine durant tout l'année. Ce congé compensatoire existe aujourd'hui encore, mais la différence de traitement entre les éducateurs d'internat et d'externat a été abolie.

En 1979, la durée de travail est de 48 heures par semaine pour un éducateur

Dans l'info AGOER sur la Durée du travail et classification dans la convention collective de travail pour les éducateurs en institution, qui se réfère au désaccord portant sur les réductions à apporter à la durée du travail depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1983, on peut lire ceci:

«Lors de la dernière séance de négociation, tenue le 9 mars 1983, force est de constater que la situation était complètement bloquée. Les délégués de l'AGOER ont donc pris l'initiative de porter le différend devant l'Office cantonal de conciliation – procédure normale prévue dans de tels cas. L'AGOER a saisi cet office par lettre du 15 mars 1983.»

Le lundi 21 mars 1983 les éducateurs de toutes les institutions de Genève débrayent en raison de l'impasse dans laquelle se trouvent les négociations sur le renouvellement de leur convention collective de travail.<sup>53</sup>

Les deux parties en litige sont convoquées devant l'Office cantonal de conciliation le 2 mai 1983 pour l'objet suivant : «Litige relatif à la durée de travail et la classification ».<sup>54</sup>

Dans une lettre datée du 13 janvier 1984, l'AGOER informe le Conseil d'Etat de l'issue des négociations. L'AGOER demande au Conseil d'Etat de ratifier le nouveau texte de la CCT et de s'engager auprès des institutions quant à la garantie de financement pour les dépenses supplémentaires que ce nouvel accord engendrera: la création de 15 postes éducatifs supplémentaires au 1<sup>er</sup> janvier 1984, soit une dépense globale d'environ CHF 950'000.

L'horaire hebdomadaire des éducateurs en internat sera de 44 heures dès le 1<sup>er</sup> janvier 1984 et un avenant est rajouté au texte de la CCT, de façon à y inclure le personnel non-éducatif:

«(...) Ce point à été réglé comme suit sur la base d'une proposition de l'Office de conciliation :

- Situation au 31.12.1982 : 46h/semaine. classe 15
- Situation au 01.01.1984: 44h/semaine, classe 15

Dorénavant, la durée du travail pour les éducateurs avec horaire d'internat sera supérieure de 3 heures à celle en vigueur dans l'administration cantonale. Si cet écart venait à diminuer, une classe inférieure devrait être attribuée à ces éducateurs.

Par ailleurs, il convient de souligner qu'après de nombreuses discussions, nous sommes convenus d'ajouter à cette convention collective un avenant qui réglera les rapports entre les organismes employeurs et le personnel non-éducatif, les règlements B 5 1 et suivants applicables étant pris comme textes de référence »<sup>55</sup>.

L'exigence syndicale de baisser l'horaire de travail des éducateurs d'internat sans baisser la classe n'aura pas été retenue par l'Office de conciliation.

### La formation

En 1993, alors que la CCT a été élargie à tous les employés depuis une dizaine d'années, l'AGOER voudrait rendre équitable le nombre de jours accordés pour la formation continue: plutôt que d'accorder 10 jours aux seuls éducateurs, elle propose d'accorder 5 jours de formation continue par an à l'ensemble des collaborateurs. En pleine période de négociation avec les syndicats, c'est un point de désaccord<sup>56</sup>. D'après les syndicats, l'AGOER aurait introduit un moratoire réduisant le nombre de jours de formation continue des collaborateurs dès 1993. Du point de

vue de l'AGOER, il s'agit simplement de réparer une inégalité entre les éducateurs d'une part, qui bénéficient d'avantages en termes de formation, et le reste des collaborateurs d'autre part.

En 1996, les syndicats SIT et SSP/VPOD interpellent l'AGOER en lançant une enquête adressée à ses membres. 1996 étant une période de négociation de la CCT, les syndicats veulent établir un état des lieux des besoins en formation du personnel et voir si les collaborateurs ont suffisamment recours à la formation continue à laquelle ils ont droit de par la CCT<sup>57</sup>.

L'AGOER
voulait rendre
équitable le
nombre de jours
accordés pour
la formation
continue



La même année, l'AGOER va créer une plateforme pour la formation, plateforme composée de deux représentants de l'AGOER, de deux représentants des syndicats et d'un représentant de l'ADIGES<sup>58</sup>.

Cette plateforme s'est dotée de la mission suivante: «recenser les formations existantes, décider des formations continues à proposer, initier les formations continues manquantes, conseiller les organismes et les employés, informer les organismes membres et veiller à l'application de la résolution relative à la formation continue.»

Un peu comme pour la commission paritaire, on relève que l'AGOEER avait un rôle à jouer en matière de gestion des ressources humaines.

Si on compare avec l'actuel article 39 de la CCT qui concerne la formation continue, on voit bien la différence: aujourd'hui, l'AGOEER doit encourager la formation mais la formation individuelle reste de la compétence de l'employeur, c'est-à-dire de chaque organisation membre.

#### PROJET AGOER

### FORMATION CONTINUE

06.06.96

### DECLARATION D'INTENTION POUR LA FORMATION CONTINUE

- L'AGOER encourage la formation continue, dans le but de donner des réponses adéquates aux nouveaux besoins. Dans cette optique, elle s'engage à donner à ses membres les moyens de mettre en place une telle politique.
- Une plateforme de décision relative à la formation continue est constituée au sein de l'AGOER. Des délégués des employeurs et des employés en font partie.
- La formation continue développée dans le cadre de l'AGOER vise à favoriser les échanges entre les institutions de l'AGOER. Elle a également pour objectif d'établir des passerelles avec les institutions publiques (écoles primaires, cycles d'orientation, enseignement post-obligatoire) de partager des problématiques rencontrées dans ces différents lieux.
- La volonté de développer la formation continue est difficilement compatible avec la rigueur imposée par un nombre précis et déterminé de jours de formation. Toutefois, l'octroi d'une période jusqu'à concurrence de 5 jours est maintenu.
- L'AGOER privilégiera la mise en place de projets de formation communs ex. : situations d'impuissance face aux violences, absentéisme scolaire - changement de concept au sein d'une institution - redéploiement des ressources, etc. La formation de type individuelle reste de la
- L'AGOER ne recrée pas un lieu de formation mais s'appuie sur les structures existantes en développant des liens notamment avec le CEFOC, l'IES, l'IMPER, le Centre de formation de l'Hospice Général, le Centre de formation de l'Etat, le Centre de formation des maîtres du cycle







## 1990 > 2011

### Enseignement, stratégie

Selon O. Baud, «une des grandes révolutions de l'AGOER a été le remplacement du mot rééducation, le R dans AGOER, par celui de réinsertion. La deuxième a été d'ajouter un E, pour enseignement.».

Cette évolution de la raison sociale démontre que l'AGOER va, à partir des années 1990, assumer une logique plus stratégique en termes d'évolution de la politique cantonale en matière d'enfance et d'adolescence. Par le choix du mot de réinsertion, l'AGOER se positionne: on ne rééduque plus mais on réinsère. Le rôle des institutions est d'aider, d'accompagner, de fournir les outils pour s'intégrer dans la société. Par le choix du E pour enseignement, l'AGOEER - désormais avec deux E – affirme clairement sa volonté d'inclure cette dimension dans la prise en charge.



ujourd'hui le terme de rééducation est lié à la santé, que ce soit en physiothérapie, ergothérapie ou orthophonie. A l'époque, on rééduquait, on «éduquait» les «jeunes inadaptés» que la famille n'avait pas réussi à éduquer correctement. Le mot de réinsertion est apparu comme étant plus adéquat car plus en phase avec l'évolution de la société. Cependant ce terme peut aujourd'hui être considéré comme péjoratif dans la mesure où il fait référence à une forme de marginalisation. On lui préfère celui d'intégration, qui est le fait qu'une personne, ou un groupe de personnes, se rapproche d'un autre groupe plus vaste. Malgré cela, le R de réinsertion figure encore dans l'acronyme.

Enfin, il y a aujourd'hui un questionnement autour de cet acronyme, qui n'est pas forcément clair et compréhensible au premier abord. L'AGOEER, dans sa réflexion sur les années à venir, pourrait envisager de changer totalement de nom, en renonçant même à la logique d'acronyme.

#### 1965-1995 (probablement)

Association genevoise des organismes d'éducation et de rééducation A G O E R

#### 2º moitié des années 1990-2011

Association genevoise des organismes d'éducation et de réinsertion

AGOER

#### 2011- L'AGOER devient l'AGOEER

Association genevoise des organismes d'éducation, d'enseignement et de réinsertion A G O E E R Selon
P. Peyer, la notion de rééducation était liée à l'encadrement ferme et strict dans une institution. Cette notion a évolué, et le terme de réinsertion, dans le sens d'ouverture vers la société, a semblé plus adéquat.

La dimension
d'enseignement est
importante, puisque les écoles ne
sont pas seulement impliquées dans
l'éducation, mais aussi dans l'enseignement.
Le fait d'intégrer l'enseignement a apporté
une reconnaissance aux écoles spécialisées et
leur a permis d'être reconnues comme entités
subventionnées.

L'ARC, une autre école y adhère en 2009 et la directrice de l'époque, membre du bureau, sera l'instigatrice de ce deuxième E. L'école spécialisée de la Voie Lactée va adhérer à l'AGOEER en 2011.



### 2000 > 2021

# Support stratégique, logistique, collaborations interinstitutionnelles

Au moment de sa création en 1965, il s'agissait pour l'AGOER de favoriser une structuration du secteur. Ensuite, elle a pris un rôle de conseil RH pour ses membres en contribuant à la professionnalisation du secteur. Enfin, l'AGOEER s'est affirmée dans sa vision de la politique de l'enfance et de l'adolescence en se positionnant pour une prise en charge globale, qui travaille sur les complémentarités - des institutions, des collectivités publiques, des écoles - qui inclut la dimension de l'enseignement, et qui contribue activement à faire reconnaître la prestation. Ces dix dernières années, elle a renforcé le support stratégique apporté à ses membres et consolidé la collaboration inter-institutionnelle.



# La question du financement

Les documents d'archives montrent que la question du financement des organismes est récurrente. Les combats restent les mêmes au fil des ans et sont fortement liés à la CCT. Pour promouvoir les intérêts de ses membres, il a fallu travailler dès le début sur la reconnaissance de la prestation apportée par les organisations aux enfants et aux jeunes. Qui dit prestation, dit droit à la subvention.

### Le financement des institutions

n 1969, une commission est chargée de comparer un projet de loi du Conseil d'Etat avec le projet de loi 3438 du Grand Conseil. Une note<sup>59</sup> rédigée par Roland Berger, alors Directeur de l'Office de la jeunesse et docteur en droit, est adressée à ladite commission, avec pour but de lui faciliter la réflexion.

On peut y lire que depuis 1965 c'est le Département de l'instruction publique qui centralise toutes les demandes de subventions à caractère éducatif ou culturel et qui donne son avis par le biais de l'Office de la jeunesse. Parmi différents modes de subventionnement présentés dans la note, il est précisé que le Conseil d'Etat a retenu celui de la **subvention au déficit d'exploitation**. L'AGOER avait obtenu le fait que la subvention au déficit se calcule non sur la base des comptes d'exploitation de l'exercice écoulé, mais sur celle du budget de l'institution (donc de l'année suivante). L'Etat couvrait ensuite tout ou partie de ce déficit à venir. Ce n'était donc plus à l'établissement de financer le déficit écoulé, ce qui mettait en péril les plus modestes d'entre eux, qui avaient moins de trésorerie à disposition.

La question du financement des organisations est récurrente

Le projet de loi 3438 vise à financer le prix de revient journalier selon un certain nombre de critères. A chaque critère correspond ensuite un nombre de points que l'on additionne pour obtenir un indice de subventionnement.





Les
organismes
doivent offrir
davantage de
prestations,
mais avec des
ressources qui
baissent

L'AGOER va prendre position en 1970 en défendant la **reconnaissance d'un droit** à la subvention, et notamment à «une forme de subventionnement rationnelle (qui) ne peut qu'être semblable à celle que pratique la Confédération. Celle-ci se réservant la part du lion en intervenant sur les salaires, le perfectionnement et le matériel, nous vous proposions de compléter en prenant en considération le taux d'occupation et la spécificité de l'établissement (définie par une série de points)».<sup>60</sup>

On peut supposer que le projet de loi 3438 n'a pas abouti puisque, dans une lettre adressée au Conseil d'Etat en date du 23 juin 1983, l'AGOER affirme fermement la nécessité de remplacer la loi du 29 janvier 1971 par un autre système dans lequel «la subvention cantonale couvre un certain nombre de dépenses déterminées à l'avance pour chaque institution, notamment les frais de personnel, (...) et où le montant facturable par journée de pension est fixé à l'avance pour chaque institution, en prenant en considération les dépenses reconnues non couvertes par la subvention cantonale». P. Peyer, alors président, y parle d'une «sorte de contrat»<sup>61</sup>.

Dans un procès-verbal de l'assemblée générale du 20 juin 1985 on peut encore lire que l'AGOER se réjouit qu'il ne soit plus question de déficit mais de couverture des charges, partielle ou totale. Il y est fait mention du projet de loi sur la coordination, le contrôle et le subventionnement des institutions genevoises d'éducation spéciale pour mineurs et jeunes adultes, dont l'article 6 prévoit «que l'aide financière de l'Etat peut consister en l'octroi de subventions destinées à couvrir, partiellement ou totalement, les charges d'exploitation d'après des budgets approuvés par le Conseil d'Etat ».62

Lors de son assemblée générale du mois d'août de la même année, l'AGOER étudie les différents modes de subventionnement et se positionne sur la façon dont devrait, selon elle, être calculé le montant de la subvention cantonale et le montant des pensions, ce notamment face à la menace d'un prix de pension unique. L'AGOER estime que son système est le seul dans lequel le *prix de pension est réel* (contrepartie d'un ensemble de prestations fournies) et non basé sur un tarif fixé artificiellement.

Il convient de replacer ce positionnement dans le contexte des années 1980-1995, qui sont marquées par une conjoncture économique morose, les collectivités publiques faisant face à des déficits et cherchant à faire baisser leurs dépenses. Avec une conséquence sur la subvention, qui n'augmente pas, et parfois baisse. Les besoins augmentent: les organismes doivent offrir davantage de prestations, mais avec des ressources qui baissent. A cela s'ajoutent parfois des charges supplémentaires, notamment dans le domaine salarial.<sup>63</sup>

La prestation doit être expliquée et promue. Les coûts doivent être maîtrisés

En 1985, le Règlement d'application de la loi sur la coordination, le contrôle et le subventionnement des institutions genevoises d'éducation (J 8 10) précise que «les subventions à exploitation sont calculées de façon à couvrir les charges d'exploitation sur la base des budgets approuvés par le Conseil d'Etat, après

déduction des subventions fédérales et communales, des prix de pension et autres recettes ».64

Il faudra attendre 2008 et l'entrée en vigueur de la réforme de la péréquation financière pour que le contrat timidement demandé par l'AGOEER devienne réalité. Avec la répartition des charges entre la Confédération et les cantons, les institutions sociales suisses vont recevoir la majorité de leur financement des cantons. C'est à ce moment-là que chaque canton va mettre en place son propre système de contrat de prestations.

Parallèlement, les institutions vont se tourner vers l'OFAS et une partie des prestations sera financée par l'AI.

Par la suite, le contrat de prestations va faire émerger d'autres enjeux financiers, sur lesquels l'AGOEER se mobilisera fortement. La prestation doit être expliquée et promue. Les coûts doivent être maîtrisés et la subvention sans cesse négociée afin de préserver la qualité de la prestation.

Il est intéressant de lire, dans une lettre adressée au Conseil d'Etat en date du 19 février 1998. que l'AGOER, déjà à l'époque, rendait celui-ci attentif sur les conséquences de l'application des grilles salariales de l'Etat, par analogie, par les institutions: celles-ci sont ainsi tenues de verser des annuités et des augmentations de primes lorsque l'Etat le décide, ce qui fait augmenter leur masse salariale, coût qui n'est pas couvert par la subvention.

### Au service de l'éducation et du canton Quelle est l'activité de l'AGOER

C'est une tradition à Genève de porter de l'intérêt aux questions ayant C'est une tradition à Genève de porter de l'intérêt aux questions ayant trait à l'éducation. Il est traditionnel aussi, chez nous, que l'entraide de l'initiative nrivée. sociale soit en grande partie assurée par le bénévolat et l'initiative privée.

l'Association genevoise des organismes d'éducation et de rééducation — AGOER — existe depuis 1965 et travaille à coordonner l'action sociale dans ce domaine.

Les 38 institutions gérées par les 15 membres de l'AGOER ont pour tâche d'éduquer — ou de rééduquer — des enfants et des adolesdi ont eu la malchance de partir dans la vie avec un handicap, qu'il soit physique, mental ou social. Elles ont à aider à surmonter toutes les formes de difficultés, de troubles ou d'inadaptation juvéniles tels que : handicapés mentaux, enfants infirmes moteur-cérébraux, problèmes caractériels et de comportement, « cas sociaux », etc. Elles constituent la majeure partie de l'équipement genevois actuel en internats et semi-internats dans ce do-

L'AGOER mérite, il me semble, que l'on rapporte les efforts qu'elle fait, les résultats auxquels elle a déjà abouti en même temps que les difficultés qu'elle rencontre à une époque où les problèmes d'une partie de la jeunesse sont devenus de plu plus difficiles à résoudre du point de vue éducatif, demandant des structures de plus en plus, sinon spécialisées, du moins personnalisées et, par voie de conséquence, de plus en plus coûteuses.

Les membres de l'AGOER ont mis à disposition de leurs institutions des maisons et des terrains qui représentent — pour les bâtiments seulement — une valeur de 13 millions au moins, c'est-à-dire que si des locations devaient être payées par ces institutions, c'est un million qu'il faudrait ajouter aux frais annuels d'exploitation.

Quant à la part du bénévolat, c'est-à-dire la mise à disposition des compétences personnelles des mem-bres des comités qui assurent souvent une partie des fonctions de cadre, elle est estimée à près d'un demi-million de francs par an.

Malgré ces apports, en 1974, le total des charges d'exploitation de 34 institutions sur 38, s'est élevé à 15 millions. Ces frais sont couverts pour un cinquième par les fonds propres des organismes gérant les institutions (dons, legs, campagnes financières, intérêts bancaires). En principe, les quatre autres cinquièmes devraient être couverts, par moitié par l'encaissement des pensions débitées aux parents ou aux répondants des enfants (à un prix évidemment bien au-dessous du prix coûtant), d'une part, et par les subventions communales, cantonales et fédérales et les assurances sociales, d'autre part. En réalité, avec l'application des méthodes éducatives modernes qui demandent une personnalisation plus grande, c'està-dire des groupes de jeunes plus restreints, done un plus grand nombre d'éducateurs, les charges de personnel sont devenues excessivement lourdes et les comptes des institutions de l'AGOER font apparaître des déficits de plus en plus

L'Etat vient en aide en subventionnant le 75 % de ces déficits, en application de la loi cantonale relative au subventionnement, dite loi Renaud. Cependant, les institutions doivent, d'après cette loi, financer par leurs fonds propres, les autres 25 % de leur déficit. Il est ressenti un malaise dû à la notion de subventionnement sur le déficit d'ex-

ploitation qui fait r péjorative de la ge le déficit provient organismes ne peuve les pensions à leur p

### QUELQUES OF

On peut se demand association, si les di cette loi relative au s ment ne devraient pas

On peut se demander serait pas judicieux que publics favorisent le m des dispositions légales a comme cela se pratique tres pays?

Soulagée au niveau de fonctionnement, l'AGOER alors se pencher sur les p relatifs à l'ensemble du d'action sociale et éducati estime, en effet, qu'il est ment indispensable que l'ac ficielle et celle du secteur soient étroitement coorde aussi bien en ce qui concer questions d'équipement que de fonctionnement. Pour ce elle souhaite la création d'une mission cantonale permanent l'éducation spécialisée.

Cette commission pourrait su ter une adaptation permanente besoins des moyens mis en œuet une coordination et harmoni tion de l'action en milieu institionnel et de celle en milieu ouve

A ce propos, il faut se félicit de la réalisation qui a été faite il a trois mois par la coordination de efforts de la Fondation officielle de la jeunesse (membre de l'AGOER) avec ceux du Groupe de coordination pour l'accueil et l'hébergement qui a abouti à la création du foyer «Le Perthuis », ouvert aux jeunes adultes en difficulté.

Simone Monette MARTIN



#### La lettre dit ceci:

«Cette double obligation n'a pas été prise en compte par les départements subventionneurs lors de la fixation des allocations budgétaires. Or, dans des institutions d'éducation et de réinsertion, les frais de personnel représentent plus de 85% du coût total des charges ».65

Dans le procès-verbal de l'assemblée générale extraordinaire de l'AGOEER du **3 avril 2017**, alors que les institutions se trouvent dans un processus de négociation avec l'Etat pour le renouvellement des contrats de prestations 2018-2022, l'enjeu autour des mécanismes salariaux est identique. Il y est fait mention de la volonté d'une des entités de dénoncer la CCT et d'entamer des négociations, notamment pour cette raison, parce que les institutions ne parviennent plus à absorber le déficit généré par les mécanismes salariaux:

«Les coûts de fonctionnements peuvent certes être optimisés, mais seulement jusqu'à un certain point et, fondamentalement, le problème reste entier: 85% des charges sont salariales. Il faut donc rétablir le contrôle de ces charges-là. (...) Ces 85% sont difficiles à optimiser puisqu'ils sont liés à la CCT et que c'est donc l'Etat qui décide. En d'autres termes, par l'effet des annuités, c'est l'Etat qui décide si les salaires (dans les institutions) augmentent ou non.»<sup>66</sup>

Finalement, pour le contrat de prestations 2018-2022, l'AGOEER obtiendra la compensation des mécanismes salariaux par la subvention. Des négociations qui auront mis 20 ans pour aboutir.

Les
institutions
ne parviennent
plus à absorber le
déficit généré par
les mécanismes
salariaux

### Le financement du secrétariat

oncernant le financement de l'AGOER et de son secrétariat, nous manquons de documents qui couvrent la période des années 1970-1990, mais dès 1990 il est certain que le système d'un pourcentage basé sur la masse salariale est celui en vigueur.

Ce taux de calcul a cependant passablement fluctué, en fonction du rôle que prenait l'AGOER et de son besoin en ressources pour pouvoir assurer ses prestations aux membres : 1993 = 0,35% de la masse salariale soumise à l'AVS - 1998 = 0,0875% - 2001 = 0,125% - 2002-2009 = 0,15% -.

A partir de 2009, ce taux sera régulièrement revu à la baisse, l'association dégageant des bénéfices et estimant dès lors que la contribution des membres doit être ajustée. Depuis 2018, ce taux est de 0,08%. Il convient cependant de préciser qu'il est lié à un choix de partage du secrétariat avec une autre associations cantonale, INSOS Genève, association cantonale des institutions pour

celles faire,

com-

isciaux

sa-

ubventionneêtre revues?

aussi s'il ne

les pouvoirs





personnes avec un handicap, depuis 2014, ce qui a porté les charges salariales de l'AGOEER à 0,4 équivalent temps plein.

On peut déduire d'un procès-verbal d'assemblée générale de 1997 que l'AGOER touchait à cette époque une subvention de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS). Par ailleurs, dans une lettre adressée audit office le 4 septembre 1997, l'AGOER fait une demande de subvention claire pour financer deux nouveaux postes de secrétaires à temps partiel, équivalent à un temps plein de 1.

Nous ne disposons pas de documents qui nous permettent de déterminer à quel moment cette subvention s'est arrêtée.

### Le rôle de l'AGOEER durant la crise du Covid-19

Le rôle de l'AGOEER se jouera sur 3 plans: trouver une solution à la pénurie de matériel sanitaire, s'assurer de la transmission d'une information claire aux membres et exprimer les préoccupations de ceux-ci auprès des autorités.

«La **pandémie de Covid-19** se propage en Suisse depuis le 25 février 2020. La Suisse est un des pays qui comptent le plus de cas confirmés de Covid-19 par rapport à la population. (...) Au niveau mondial, l'épidémie de Covid-19 devient une pandémie3,4 le 11 mars 2020 selon l'OMS, dont l'Europe est l'épicentre depuis le 13 mars.

Le 28 février, sur la base de la loi sur les épidémies, le Conseil fédéral interdit les rassemblements de plus de 1 000 personnes jusqu'au 15 mars, passant en «situation particulière». Le 13 mars, alors que le nombre de cas confirmés dépasse les 1 100 et qu'il y a eu sept décès, le Conseil fédéral interdit les rassemblements de plus de 100 personnes, ferme les écoles et réintroduit des contrôles aux frontières; parallèlement, de nombreux cantons annoncent des restrictions plus strictes. Le 16 mars, alors que le nombre de cas dépasse les 3 700 et qu'il y a 34 décès, le Conseil fédéral déclare l'état de «situation extraordinaire» et prend des mesures uniformes pour tout le pays : fermeture des commerces non essentiels, déploiement renforcé de l'armée et fermeture partielle des frontières. Le 27 mai, alors que le nombre de nouveau cas détectés demeure en-dessous de 100 par jour depuis plusieurs semaines, le Conseil fédéral annonce que l'état de «situation extraordinaire» prendra fin le 19 juin et que le pays repassera à l'état de «situation particulière»<sup>67</sup>.

Dès le 16 mars 2020, Le bureau de l'AGOEER et le comité d'INSOS Genève décident de se réunir par visioconférence toutes les semaines. Les enjeux entre les membres des deux faîtières sont similaires, qui plus est lors de cette crise, où la collaboration s'impose rapidement comme une solution pragmatique et constructive.

### Combler la pénurie de matériel

u début de la pandémie, la pénurie en masques est générale. Même si le discours officiel à ce moment-là est de dire que le virus ne se transmet pas dans l'air, la situation dans les organisations est particulière: il faut éviter les clusters et certaines d'entre elles accueillent des personnes plus fragiles du point de vue de leur santé et qu'il faut protéger.

#### Une pénurie de matériel sanitaire et beaucoup de questions liées à la CCT et au droit du travail

Les mesures de confinement partiel ont été prononcées le 16 mars 2020 par le Conseil Fédéral: les écoles ont été fermées et le télétravail généralisé.

Dans les institutions, les ateliers, les écoles et les centres de jour sont fermés. Petit à petit les institutions limitent l'accès à leurs foyers au maximum, en conformité des mesures sanitaires préconisées et pour protéger les résidents.

Or, les institutions privées subventionnées de l'AGOEER et d'INSOS Genève sont des institutions sociales et non de santé, ce qui fait qu'elles ne bénéficient pas des mêmes accès au matériel que les EMS, par exemple.

L'AGOEER et INSOS Genève vont commencer par débloquer un fonds d'urgence paritaire de CHF 40'000 pour acheter du matériel sanitaire à destination de leurs membres.

La fondation PRO va rouvrir une partie de ses ateliers pour fabriquer des masques en tissu.

Les faîtières vont en acheter pour leurs membres.

Elles mettent aussi à disposition un protocole d'utilisation précis du masque en tissu, validé par un médecin des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG).

En parallèle, plusieurs mails sont adressés au Service du médecin cantonal ainsi qu'au Service du pharmacien cantonal pour obtenir des masques chirurgicaux.

La responsable associative va interrompre ses activités courantes pour se transformer, avec l'aide de son président, en centrale de distribution de matériel : récolter les besoins de chacun, en personnel ou en matériel sanitaire, tenir des listes, réceptionner les dons et achats, gérer les stocks, trouver un

et INSOS
Genève vont
commencer par
débloquer un
fonds d'urgence
paritaire



lieu de distribution, répartir le matériel de façon équitable. Au début les membres passent chercher du matériel tous les jours, puis une permanence est organisée tous les jeudis.

Grâce aux achats de masques en pharmacie, au soutien de l'Etat de Genève et à de généreux donateurs mobilisés par les présidents, les deux faîtières distribueront en tout plus de 1'000 litres de gel hydroalcoolique, 12'000 gants, 2'300 masques en tissu et plus de 250'000 masques chirurgicaux.

# Assurer la transmission d'une information claire aux membres et faire remonter leurs besoins aux autorités

a Confédération ayant déclaré l'état de « situation extraordinaire » et ayant pris des mesures pour tout le pays, les décisions se prennent à un niveau fédéral. Les cantons doivent les appliquer et le rôle de l'AGOEER sera de fluidifier la communication entre les membres, de faire le tri parmi pléthore de messages qui arrivent des autorités afin de garantir une information claire à l'attention des membres. Comme par exemple les plans de protection dans les entités, où il est essentiel que chacune d'entre elles bénéficie du même niveau d'information afin d'assurer une cohérence dans les mesures de protection mises en place, en conformité avec les prescriptions des autorités.

Et à l'inverse, l'AGOEER doit également s'assurer que les préoccupations et besoins des membres remontent aux autorités cantonales. Un enjeu majeur est, par exemple, celui des ressources humaines et, plus généralement, les questions liées à la CCT et au droit du travail. Les collaborateurs qui travaillaient sur appel se retrouvent sans emploi, d'autres se demandent s'ils vont pouvoir prendre leurs vacances d'été comme prévu. Se pose aussi la question de la pertinence de la démarche de Réduction d'Horaire de Travail (RHT), pour quel type de collaborateurs, la question de la comptabilisation des heures à la fin du confinement pour les collaborateurs qui n'auront pas pu accomplir leurs heures contractuelles. Et tant d'autres questions qui relèvent du management d'une organisation et où les membres ont besoin d'échanges et de recommandations.

INSOS Genève et la Fédération genevoise des établissements médico-sociaux (Fegems) vont s'associer à l'AGOEER afin d'adresser une lettre commune à l'Office de l'enfance et de la jeunesse, à Office de l'action, de l'insertion et de l'intégration sociales (OAIS) et à la Direction générale de la santé (DGS) en date du 8 juillet 2020. Durant toute la période du confinement les professionnels de la santé ont été applaudis par la population et cette ovation était largement méritée. Pour autant,





les collaborateurs sur le terrain, dans les institutions, ont également été soumis à une pression et à un stress sans précédent. Il convenait de le faire reconnaître. La missive des trois faîtières avait ainsi pour objectif de demander une reconnaissance de l'engagement des collaborateurs de leurs institutions respectives durant la crise sanitaire. Grâce à leur engagement sans failles et à une gestion stricte des mesures de quarantaine et des visites, les institutions ont pu sortir de cette crise avec un bilan sanitaire et humain remarquable.

Puis vient la 2° vague. Le confinement n'est pas décrété au niveau national : ce sont les cantons qui sont souverains et qui prennent les mesures qu'ils jugent adéquates. Il n'y a plus aucun problème de matériel. L'enjeu en revanche est celui des quarantaines, qui met les équipes sous tension. Il faut sans cesse réorganiser les plannings, trouver des remplaçants rapidement. Début novembre, le canton décide de fermer les magasins et les restaurants, pour 6 semaines, ce qui aura bien sûr une conséquence sur les entités qui exploitent ce genre de commerce.

Les faîtières remettent en place une permanence Covid-19, avec des réunions en visioconférence hebdomadaires. Le but est d'échanger, de comparer les enjeux et, le cas échéant, d'entamer des démarches auprès du Médecin cantonal ou des départements de tutelle.

Au cours de la pandémie, la collaboration avec les autorités aura été renforcée.





### 2021

# Quelles perspectives pour l'AGOEER?

Après plus de 50 ans d'existence, l'AGOEER a connu bien des bouleversements. Née comme un organe de structuration et de reconnaissance du travail de l'éducateur spécialisé, elle a permis des avancées considérables, notamment sur le plan de la valorisation des métiers et de la professionnalisation dans le domaine de l'accompagnement des enfants, adolescents et adultes dans le domaine institutionnel. Elle est devenue un acteur cantonal essentiel dans bien des domaines, notamment sur le plan du droit du travail, par l'existence, maintes fois contestée, mais jamais démentie, d'une CCT. Elle a également su, dans un contexte de crise pandémique, se transformer en un centre logistique et de support à ses membres, et s'est faite porteuse de projets qui dépassent le périmètre historique sur lequel elle s'est construite.

t c'est sans doute là que se trouve l'avenir de l'AGOEER. L'arrivée en force du droit à la prestation, qu'elle soit d'enseignement, d'éducation ou d'accompagnement pour les bénéficiaires, la ratification de conventions internationales déterminantes dans le champ éducatif et du handicap, tout cela concourt à une recomposition du secteur social genevois et fédéral. La création, confirmée à fin 2021, d'une fédération nationale des organisations actives dans le champ du handicap, de la personne âgée, de l'enfance et de l'adolescence, sous le nom de ARTISET, rejoint clairement les rapprochements fortement voulus au niveau cantonal par INSOS Genève et l'Agoeer. Plusieurs dossiers de politique sociale doivent être traités de façon conjointe, en respectant les particularismes sectoriels et la culture de chacun, mais en cherchant les points communs de nos besoins plutôt que les spécificités de nos différences.

INSOS Suisse pour le handicap, CURAVIVA pour les personnes âgées, et la nouvellement créée YOUVITA pour l'enfance et la jeunesse, les trois piliers de ARTISET, vont façonner la politique sociale des prochaines décennies à l'échelon fédéral. Le défi de l'Agoeer sera de ne pas rater cette évolution fondamentale. Il s'agira de s'ancrer à YOUVITA, et créer avec les autres faitières cantonales, les conditions cadre d'une promotion équilibrée de la prestation, en nous appuyant sur les compétences et l'histoire de chacun, mais également en étant capables de nous allier, comme nous avons su le faire sur des sujets aussi variés que les rapports contractuels avec l'Etat, la gestion de la pandémie, la mutualisation de la formation, la communication et l'explication de nos prestations, de nos atouts mais aussi de nos difficultés.

Comment définir cette idée de promotion équilibrée, à laquelle nous nous sommes attachés durant les dernières années, et qui nous semble être la voie à poursuivre? Pour nous, plusieurs éléments la caractérisent, qui valent la peine d'être partagés en conclusion de ce livre.

Tout d'abord, notre travail de faîtière doit être honnête et objectif. Basé sur des faits, il doit sortir des représentations biaisées que nous portons tous parfois, et placer toutes les prestations sur un même plan. Le travail de chaque institution membre possède sa valeur intrinsèque, et vaut d'être promu, qu'il soit pédagogique, éducatif, thérapeutique, soignant, et qu'il s'adresse à un jeune en foyer ou à un enfant polyhandicapé. Défendre cette approche, c'est afficher la conviction que chaque membre de l'AGOEER apporte un savoir-faire, une compétence, un bénéfice à des personnes plus ou moins défavorisées de notre canton.

En miroir, vis-à-vis de nos partenaires étatiques ou syndicaux, notre travail consiste aussi à garder l'objectivité qui consiste à reconnaître la chance que nous avons de travailler dans un canton dans lequel les conditions-cadre, bien que toujours perfectibles, sont excellentes, surtout en comparaison d'autres lieux, ou d'autres secteurs de la politique sociale pour lesquels les besoins ne sont



La CCT est un élément précieux mais il nous semble fondamental de ne pas sacraliser ce texte.

Pierre Coucourde

pas toujours bien couverts. Nous devons également être contributeurs pour faire en sorte que ces «trous dans la raquette» du dispositif social soient comblés. Quitte à travailler autrement, plus efficacement, voire avec des moyens différemment répartis.

Ensuite, notre travail doit être ouvert et regarder au-delà de nos prés carrés. Se connecter au niveau fédéral, c'est profiter de l'expérience et du talent de bien des professionnels passionnés qui vivent sensiblement les mêmes réalités que nous. Être ouverts aux autres faitières, c'est admettre que les enfants accompagnés par les organisations membres de l'Agoeer vont devenir des adultes, vont avoir besoin de continuités dans leur vie, que des acteurs comme les membres INSOS, CURAVIVA ou d'autres faitières comme le CAPAS, sont à même de fournir. Notre géographie doit muter, déplacer les frontières de nos institutions membres, tout en les connaissant et en les respectant, pour admettre que le «client» de nos prestations ne nous appartient pas, mais qu'il est de passage, et qu'il pourrait avoir besoin, le long de son chemin, de nos collègues dans d'autres secteurs.

Enfin, et c'est en lien direct avec les éléments précédents, la convention collective qui nous a rassemblés à l'origine, souvent contestée, raillée, constitue un élément précieux et symbolique de notre histoire, mais également de la structuration de notre secteur. Il faut en cultiver l'existence, et se réjouir que des acteurs comme la SGIPA, qui avaient deux CCT, aient fait le pas de se rallier intégralement à celle de l'AGOEER. Par contre, il nous semble fondamental de ne pas sacraliser ce texte au-delà du raisonnable, au risque de le rendre immuable. Le monde bouge, des pandémies nous bousculent, il est impératif de maintenir et renforcer le caractère flexible et souple de nos relations de travail, alors que les besoins se complexifient sous nos yeux, et demandent vitesse, adaptabilité et efficacité à toutes nos organisations membres.

Ces orientations sont bien enthousiasmantes, de notre point de vue, et constituent un beau programme de travail pour ceux qui viendront après nous à la tête de cette magnifique faitière qu'est l'AGOEER, et que nous accompagnerons encore quelque temps.

Pierre Coucourde

Genève, le

LE CONSEILLER D'ÉTAT CHARGÉ DU DÉPARTEMENT DES FINANCES ET CONTRIBUTIONS

Madame Ruth HUTMACHER Présidente de l'AGOER 14, rue du Village-Suisse

OFFICE DU PERSONNEL

1205 - Genève.

FT/DM/CB

Convention collective de travail pour les Concerne : éducateurs

Madame la présidente,

J'accuse réception de votre lettre du 27 novembre 1978, dont le contenu a retenu

toute mon attention. Après un examen des arguments développés en vue d'une réduction progressive de l'horaire hebdomadaire de travail des éducateurs, je tiens, par la présente, à vous faire part de mon accord quant au calendrier proposé par l'office cantonal de conci-

En revanche, il est évident liation. que, vu la diminution progressive des contraintes résultant de l'horaire de travail, la revendication relative au maintien des droits acquis me semble infondée. En effet, si les vacances et les deux classes supplémentaires ont été octroyées aux titulaires travaillant en internat, afin de compenser les inconvénients de service résultant d'un horaire de travail de 52 h et plus, il importe que, parallèlement à l'abaissement progressif du temps d'activité, ces différences s'atté-

Dans ces conditions, et afin nuent. de ne pas diminuer le niveau de rémunération atteint par les intéressés, je propose que la classification actuelle de ces fonctions soit maintenue. Il importe cependant d'éliminer de la convention collective la disposition donnant deux classes supplémentaires aux éducateurs par rapport aux autres travailleurs sociaux.

Communication de 1980 qui montre le rôle de conseil de l'AGOEER.

AGOER

Association genevoise des organismes d'é

Rue du Village-Suisse 14 1205 GENEVE CCP 12-2449

1.

or 11

Co

Ge

Concerne : Questionnaire A S J I

Lors de notre bureau du 23 janvier connaissance du questionnaire ASJO il est apparu que le maintien de la pour nos institutions était un enje

Ainsi, nous vous recommandons de ré "quelles seraient -pour votre foyer suppression des subventions du Dépar justice ? ", dans le sens suivant :

- à l'heure actuelle, il nous paraît suppression des subventions fédér de solution de remplacement à propo

Ce questionnaire a été envoyé parallè et aux institutions, nous vous prions soit bien acheminé en retour, vu l'im

8, 219,

### AGOER

Association genevoise des organismes d'éducation et de rééducation



Rue du Village-Suisse 14 1205 GENÈVE CCP 12-2449 Aux organismes membres de l'AGOER

0 600

education et de rééducation

ommunication aux ganismes membres de A G O E R

nève, le 25 janvier 1980 RH/aa

/ Subventions fédérales

, nous avons pris De l'avis de chacun, subvention fédérale cu extrêmement important.

pondre à la question (p.8) - les conséquences d'une rtement fédéral de

exclu d'envisager la ales et nous n'avons pas oser.

lement aux organismes de veiller à ce qu'il portance du problème.

r 1e bureau AGOER Ruth HUTMACHER Genève, le 11 décembre 1981

Concerne : directive AGOER No 9, du 25.3.81 (mention du motif du licenciement)

Mesdames, Messieurs,

En novembre 1980, la commission paritaire AGOER-VPODFChP/CRT a eu à se prononcer dans un litige opposant un de nos
membres à un éducateur qu'il avait licencié.

La commission a dû constater qu'en l'occurrence l'employeur n'avait pas respecté l'article 7, alinéa 2 de la convention collective, qui lui faisait obligation de mentionner dans la lettre de congé le motif du licenciement. Elle a donc jugé que ce licenciement était nul.

Or, malgré l'existence de l'article 7, malgré sa non-observation par l'employeur et malgré l'avis de la commission paritaire, vation par l'employeur et malgré l'employeur avait fait recours, le Tribunal de prud'hommes, auquel l'employeur avait fait recours, a jugé que ce licenciement était valable.

Le bureau a estimé nécessaire d'en informer les membres de l'AGOER et a utilisé pour ce faire la forme habituelle des "directives" en citant l'attendu du Tribunal de prud'hommes disant que "l'obligation de motiver un congé prévue par la convention collective doit être considérée comme nulle".

Il faut préciser qu'ultérieurement la Chambre d'appel a confirmé le jugement du Tribunal de prud'hommes et débouté

Or il se trouve que l'information donnée unilatéralement par l'AGOER à ses membres sous forme de "directive" et avant même que la décision de la Chambre d'appel ne soit connue a été que la décision de la comme "mettant directement en cause ressentie par les syndicats comme "mettant directement en cause la confiance réciproque indispensable à la conclusion et au respect de normes conventionnelles".

Aussi, afin de dissiper ce malentendu et de lever toute équivoque quant à la volonté de l'AGOER de respecter la paix du travail, nous attirons votre attention sur le fait que <u>le texte de la convention collective était et reste absolument inchangé et qu'en particulier l'article 7 demeure intégralement applicable.</u>

Une illustration du pouvoir décisionnel de la Commission paritaire au début des années 1980.

### Remerciements

Mes remerciements vont à **Gianni Gozzoli**, ancien membre du bureau de l'AGOEER et de la commission paritaire, **Christian Frey**, qui a fait partie du bureau de 1994 à 2013, dont quelques années en tant que président, **Hervé Durgnat**, qui a présidé l'AGOEER de 2010 à 2015 et enfin, **Patrick Peyer**, véritable pilier de de l'AGOEER, pour y avoir œuvré durant de nombreuses années, comme secrétaire, comme membre du bureau, et comme président. Ils nous ont raconté «leur» AGOEER et leurs témoignages ont été très précieux pour parvenir à regrouper les différentes sources d'information et pour comprendre tous les tenants et aboutissants.

Merci également à **Olivier Baud**, président de 2007 à 2010, et à **Yves Jan**, membre du bureau de 1997 à 2009 et président durant 2 ans, pour leur témoignage et, surtout, pour leurs relectures précises, critiques et constructives. La toute première interview a été celle d'Olivier Baud, le 4 novembre 2019 et ma série d'entretiens s'est close avec Yves Jan, le 10 novembre 2021.

Merci aussi à toutes les personnes qui, par le biais de leurs ouvrages ou articles, ont permis d'obtenir des informations précieuses sur les contextes historiques et sociaux des différentes époques évoquées ou sur certaines thématiques.

Merci encore à la **Fondation Clair Bois** et **l'Association Astural**, qui m'ont laissé consulter leurs archives.

Un immense merci à notre graphiste, **Teddy Job**, pour sa créativité, sa précision et sa patience.

Enfin, un merci tout particulier à **Pierre Coucourde** pour avoir initié ce projet, pour ses conseils et éclairages à chaque étape, pour ses encouragements et son soutien, et pour y avoir consacré du temps et beaucoup d'énergie.

Marina Vaucher



#### **Impressum**

Auteur: Marina Vaucher, sauf mention.
Correcteurs: Pierre Coucourde, Olivier Baud, Yves Jan.
Photographe: Laura Richoz,
Graphisme et ateliers d'Art, Fondation Clair Bois.
Graphisme et mise en page:
Teddy Job, Onyx créations graphiques sa.
Impression: APPI, Gland.

