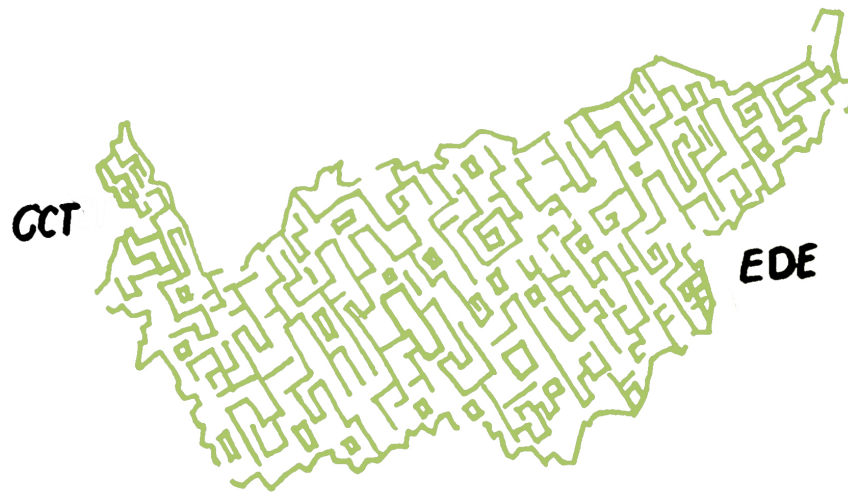


Une Convention Collective de Travail pour les Éducateurs de l'enfance en Valais

Une réalité proche ou un projet futuriste?



Agnès ANCAY

Référente thématique : Malika Carron

Résumé de la recherche

Le but de cette recherche est de faire le point sur la situation de la mise en place d'une convention collective de travail dans le secteur de l'accueil extrafamilial en Valais et de proposer des pistes de réflexion et d'action pour les professionnels.

J'ai rencontré lors d'entretiens les acteurs phares dans la possible signature d'une CCT. J'ai ensuite dégagé les principaux avis et écueils à la mise en place de la convention, pour ensuite permettre aux professionnels de se positionner et d'agir avec une meilleure connaissance du sujet. Comme dans un labyrinthe vous allez entrevoir la complexité de cette question de laquelle il reste tant à démêler pour aboutir à une solution. Il reste tant à faire et pourtant si peu si les bonnes personnes s'impliquent.

Mots-clés

Convention collective de travail (CCT) - Association faitière – Syndicat - Négociation

Remerciements

- Malika Carron, pour son soutien, ses encouragements, ses avis éclairés
- Jean-Yves Riand, pour sa relecture minutieuse et ses remarques
- Toutes les personnes qui ont pris de leur temps pour les entretiens
- Le SSP, pour les documents donnés
- Lise, Christophe, Stéphanie, Marc, Dominique, Maud et Valérie pour leur lecture avisée et leur soutien

Avertissements

- Les opinions émises dans ce mémoire n'engagent que leur auteure
- Les propos des personnes interrogées sont cités au plus proche de leurs idées, en essayant de donner une forme agréable à lire et en respectant l'oralité originelle.
- Dans ce travail les EDE s'entendent au masculin, afin que les hommes exerçant cette profession se sentent concernés et que la règle française soit respectée. Toutes les dénominations pour les EDE s'entendent aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Dessin en couverture

Gaëlle Demierre et Agnès Ançay

Table des matières

1. Introduction

1.1. Éducateur de l'enfance un métier mal perçu _____	p. 1
1.2. Une réponse : la CCT ? _____	p. 1
1.3. Problématique	
1.3.1. Question de départ et limites de la recherche _____	p. 1
1.3.2. Objectifs de la recherche sur le terrain _____	p. 2
1.3.3. Concepts théoriques	
Politique sociale _____	p. 2
Histoire du métier d'EDE _____	p. 3
Historique des structures d'accueil de l'enfance en Valais _____	p. 4
Compétences et professionnalisation des EDE _____	p. 5
La convention collective de travail _____	p. 8
Les syndicats _____	p. 9
Les associations _____	p. 9
1.4. Cadre d'analyse	
1.4.1. Terrain de recherche _____	p. 10
1.4.2. Méthode de recherche _____	p. 11

2. Développement

2.1. Présentation _____	p. 12
2.2. Analyse des données	
2.2.1. Point général sur la situation, pourquoi n'y a-t-il pas de CCT? _____	p. 12
2.2.2. Point de vue des différents partenaires et écart qui existe entre eux _____	p. 13
2.2.3. Que faut-il entreprendre pour la mise en place de la CCT? _____	p. 19
2.2.4. Recommandations des différents partenaires et limites posées au projet _____	p. 23
2.3. Synthèse et discussion _____	p. 25

3. Conclusion

3.1. Rappel des grandes lignes de la démarche et des résultats obtenus _____	p. 28
3.2. Limites du travail _____	p. 28
3.3. Perspectives et pistes d'action professionnelle _____	p. 29
3.4. Conclusion personnelle _____	p. 29

Ouvrages, livres
Périodiques, revues, brochures, articles
Travaux de diplôme, support de cours
Site internet
Lois, ordonnances, règlements
Autres documents

Annexes

Annexe I : Canevas pour l'entretien et questionnaire
Annexe II : Retranscription des entretiens
Annexe III : Grille de synthèse
Annexe IV : Textes de loi
Échelle des salaires 2011
Grille comparative des salaires romand des métiers ES

1. Introduction

1.1. Éducateur de l'enfance un métier mal perçu

Par divers faits je remarque que le métier d'éducateur de l'enfance (EDE) est dévalorisé. Les salaires extrêmement bas par rapport à ceux des maîtres socioprofessionnels issus de la même formation ou d'autres formations du niveau tertiaire en sont un exemple¹. Régulièrement, des articles de journaux discréditent notre profession : « *On n'a nul besoin de sortir de Saint-Cyr pour torcher les gosses* ». ² L'opinion publique, exprimée par des discours entendus dans la rue ou au hasard des rencontres, n'est pas flatteuse non plus. Nous sommes là pour occuper les enfants, jouer avec eux et rendre service aux parents. Notre métier est facile et, par là même ne mérite pas un salaire élevé ni de bonnes conditions de travail. « *Tout humain peut être père ou mère sans brevet ni diplôme et cela facilite l'amalgame entre une professionnelle de l'enfance et un parent. Le manque de reconnaissance dans notre profession vient avant tout d'une méconnaissance du métier.* » ³

1.2. Une réponse : la CCT?

Au constat de l'écart entre l'opinion publique, la reconnaissance de notre métier et ma réalité professionnelle, je me suis intéressée à ce thème. Ne pouvant pas tout traiter dans ce document, j'ai choisi de parler de la convention collective de travail (CCT). En effet, la mise en place d'une CCT serait un énorme pas en avant dans la reconnaissance du métier d'EDE, en particulier dans l'amélioration des conditions salariales et de travail. Une CCT amènerait plus de motivation et d'investissement de la part des éducateurs de l'enfance et permettrait au canton du Valais de garder les personnes formées ES dans le canton. De plus, cela clarifierait un certain nombre de problématiques et de questionnements, présents chez les employeurs lors de l'engagement d'un nouvel EDE ou lors de demandes particulières de congés, de formation continue...

Le but de ma démarche est de faire le point sur la situation de la mise en place d'une convention collective de travail dans le secteur de l'accueil extrafamilial en Valais et de proposer des pistes d'action pour les professionnels.

Mon objectif est de discerner dans le discours des différents protagonistes les idées reçues et de définir le cœur du problème. Je dégagerai ensuite une réflexion sur les moyens à mettre en œuvre pour aboutir à une CCT et ainsi revaloriser le métier d'éducateur de l'enfance. Cela permettra aux professionnels de se situer dans cette problématique qui reste parfois floue, de s'engager plus activement dans la revendication de meilleures conditions de travail et dans la reconnaissance de leurs compétences.

1.3. Problématique

1.3.1. Question de départ et limites de la recherche

Ces différents constats m'amènent à ma question de départ: *Pourquoi n'y a-t-il pas de convention collective de travail dans le domaine de la petite enfance en Valais?*

¹ Cf. grille récapitulative des salaires annexe IV. Tirée de TOURNELLE, Laure. *Le salaire d'éducatrice de l'enfance diffère-t-il de celui des autres professions ES en Suisse romande?* Annexe 9

² Jacques Toubon, adjoint au maire d'arrondissement de Paris, cité in CHAPLAIN Didier-Luc, CUSTOS LUCIDI Marie-France. *Les métiers de la petite enfance, des professions en quête d'identité.* p. 55

³ Phrase de Malika Carron

Bien que proches, les réalités professionnelles sont différentes d'un canton à l'autre. Je me limiterai donc à un seul canton, le Valais. Pour des raisons linguistiques, je me suis principalement intéressée pour l'élaboration de ce travail à la partie romande du canton.

1.3.2. Objectifs de la recherche sur le terrain

Ma recherche est divisée en deux champs. Premièrement, il s'agit de définir les enjeux autour de la question : pourquoi n'y a-t-il pas de CCT pour les éducateurs de l'enfance en Valais?

À l'intérieur de cette interrogation, l'objectif sera de déterminer quel est le patronat des structures d'accueil et d'appréhender les enjeux financiers autour de la CCT. Il s'agira également de cerner la conscience qu'ont de cette problématique les politiciens. Et, enfin, de diagnostiquer les connaissances dont disposent les différents acteurs à propos des compétences des EDE, de leur formation, de la qualité des structures d'accueil et de la valorisation de leur profession.

Deuxièmement, j'ai voulu comprendre de quelle manière il est possible de mettre en place une CCT dans ce secteur et quels sont les possibles écueils ou freins à ce projet du point de vue des différents acteurs interrogés.

1.3.3. Concepts théoriques

Dans cette partie, les concepts présentés vont servir à mieux expliquer le contexte dans lequel s'inscrit ce travail. J'aborderai, tout d'abord, la notion de politique sociale telle que définie aujourd'hui pour la profession d'EDE. Nous prendrons ensuite connaissance de l'historique du métier d'EDE en France de manière générale, puis en Valais de manière particulière. Nous poursuivrons avec la mise en lumière des compétences des EDE, parfois encore méconnues aujourd'hui et la difficulté de les faire connaître par les professionnels eux-mêmes. La fin de ce chapitre proposera une approche de la définition de la CCT et du syndicat tels qu'ils sont compris aujourd'hui, ainsi qu'une approche des associations faïtières représentées dans ce travail.

Politique sociale

*« Par politique de la petite enfance, on peut comprendre l'ensemble des mesures et des dispositions prises par les pouvoirs publics et les autres acteurs de la scène politique (définie au sens large) pour aménager les conditions matérielles et institutionnelles de la prise en charge éducative (garde et socialisation) des jeunes enfants non encore scolarisés ».*⁴ Cette définition qui date de 1990 montre une réalité encore actuelle. Elle peut cependant être élargie aujourd'hui avec l'apparition des unités d'accueil pour écoliers. Attardons-nous un instant sur les termes "garde" et "socialisation" qui démontrent la pauvreté du rôle que la société et la politique attribuent aux EDE. Nous verrons dans le chapitre consacré aux compétences des EDE que notre réalité est bien autre et plus riche que celle perçue au travers de ce texte.

Avant d'y arriver, regardons concrètement quelles sont les lois qui régissent l'accueil de l'enfance en Suisse de manière générale et en Valais en particulier.

Dans la Constitution suisse, deux articles⁵ concernent directement l'accueil extrafamilial, c'est d'ailleurs eux qui sont mentionnés dans la Loi en faveur de la jeunesse en Valais. S'en suit une loi fédérale qui semble être parfois oubliée dans notre réalité cantonale : celle du 4 octobre 2002 sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants. En voici un extrait: *« Les aides financières peuvent être octroyées aux structures coordonnant l'accueil familial de jour, si les conditions formulées à l'al. 1, let. a, sont remplies. Les aides financières doivent être affectées: a. soit à la*

⁴ PAVILLARD, Simone, GOTTRAUX, Martial. Politique de la petite enfance. p.15

⁵ Ce sont les articles 11 et 67, cités en annexe IV

coordination et la professionnalisation⁶ de l'accueil familial de jour;[...] (art.3 al.2) »⁷. Nous voyons qu'est inséré le terme professionnalisation encore absent de beaucoup de propos de politiciens.

Au niveau cantonal la Constitution déclare à l'article 18 : « L'État fonde ou soutient par des subsides les établissements d'éducation pour l'enfance malheureuse et d'autres institutions de bienfaisance ».⁸ Sans trop s'attarder, il est possible de voir ici la base de l'accueil extrafamilial avec les termes "enfance malheureuse" et "institution de bienfaisance".

L'article 18 nous amène à la Loi cantonale en faveur de la jeunesse du 11 mai 2000. Les articles qui concernent l'accueil de l'enfance sont les articles 28 à 33 (Ces articles sont repris dans leur intégralité dans l'annexe consacrée aux textes de loi.). Ils définissent notamment le rôle des communes qui est d'« évaluer les besoins, de répondre aux besoins de places d'accueil extrafamilial pour les enfants de 0 à 12 ans, d'informer les citoyens sur l'offre, de coordonner l'ensemble des ressources et de garantir un accès équitable à un réseau d'accueil à la journée ».⁹ Ils fixent aussi le rôle du canton qui est de « délivrer les autorisations et d'exercer la surveillance concernant le placement d'enfants, de 0 à 12 ans, à la journée au sein d'une structure d'accueil ou auprès d'un parent d'accueil, d'encourager et d'améliorer la formation de base et la formation continue du personnel des structures d'accueil et de l'accueil familial, de veiller à ce que les structures d'accueil disposent de personnel qualifié, de soutenir et de conseiller les structures d'accueil, de conseiller les communes ou groupements de communes dans la mise en place de ces structures »¹⁰. Subséquemment à cette Loi, nous trouvons l'Ordonnance sur les différentes structures en faveur de la jeunesse du 9 mai 2001, particulièrement les articles 28 à 39, puis les directives pour l'accueil à la journée des enfants de la naissance jusqu'à la fin de la scolarité primaire du 1er janvier 2010.

Ces divers textes législatifs, très précis quant au contexte dans lequel l'enfant est accueilli ne donnent que peu de directives quant aux conditions de travail des EDE. Seule la directive numéro 5 donne une recommandation concernant les salaires des EDE et du personnel engagé dans les structures d'accueil. Entre 49'225.80 minimum et 68'915.30 maximum pour un salaire annuel pour un EDE formé ES, ce qui correspond à un chiffre légèrement plus élevé que la classe 22 dans l'échelle 2011 des salaires de l'administration valaisanne. Pour le reste, il faut se référer au Code des obligations qui donne très peu d'indications dans certains domaines et reste très évasif dans d'autres. Il renvoie d'ailleurs souvent aux contrats ou aux CCT propres à chaque domaine. Les institutions valaisannes disposent donc chacune de leurs propres conditions, cadres et règlements vis-à-vis de leur personnel.

Histoire du métier d'EDE

Le métier d'EDE, dans son acception actuelle, est récent. La prise en charge extrafamiliale des enfants a connu au cours de son histoire beaucoup d'évolutions. Pour aborder ce thème, je me suis inspirée des livres de Cécile Gueguen¹¹, Frédéric Dajez¹² et Graciela C. Crespin¹³. Ils parlent de l'évolution du métier en France. Cependant, l'histoire en Suisse en est assez proche dans beaucoup de cantons. Sous l'Ancien Régime, le devoir d'élever et d'éduquer les enfants est attribué à la mère. Ce devoir parental s'accompagne paradoxalement du droit de confier cette éducation à une tierce personne. Dans les villes, aux XVII^e et XVIII^e siècles, le jeune enfant est souvent confié à une servante, une nourrice ou

⁶ Souligné par mes soins

⁷ Loi fédérale du 4 octobre 2002, repris de manière intégrale en annexe IV

⁸ Cf. annexe IV

⁹ Tiré de NANCHEN, Christian. Service cantonal de la jeunesse.

¹⁰ Ibid.

¹¹ GUEGUEN, Cécile, LEVEAU, Hélène T. Rendez-vous à la crèche. p.13-21

¹² DAJEZ, Frédéric. *Les origines de l'école maternelle*.

¹³ CRESPIN, Graciela C. *Paroles de tout-petits*.

une gardienne. Ces modes de garde en dehors du cercle familial touchent toutes les classes sociales. Cependant, nous pouvons en distinguer deux types. Les enfants issus de familles à revenus réguliers sont placés pour de longues durées chez des nourrices, loin de chez eux. Ceux de la classe ouvrière le sont à la journée et à proximité du lieu d'habitation. La mortalité infantile est très élevée à cette époque. En effet, les mesures d'hygiène sont peu connues ou ont du mal à être appliquées. De plus, le nombre d'enfants gardés simultanément est très important en vue de diminuer les coûts.

Après la Première Guerre mondiale, les progrès de la médecine permettent une évolution sur les plans diététiques et des mesures d'hygiène. « *Des progrès qui s'accompagnent, dès les années 1930, du contrôle des épidémies par la vaccination [...] C'est la période hygiéniste qui dure jusqu'au lendemain de la Seconde Guerre mondiale* ». ¹⁴ A cette période, la crèche est un endroit médicalisé où le premier objectif est de lutter contre la maladie et la mort. Tout enfant soupçonné de maladie était évacué de la crèche pour protéger ses camarades. Le personnel, composé d'aides-soignants non formés, reproduisait des actes à la chaîne. L'enfant était alors traité comme un objet. « *À la crèche, les biberons étaient supprimés à trois mois et la mise à la cuillère était systématique ; les enfants étaient attachés dès huit mois sur des chaises-pots pour l'éducation de la propreté* ». ¹⁵ Les parents sont également exclus de ce mode de garde. « *L'enfant passe, nu, des mains de son parent, de son univers familial à l'univers de garde, à travers un guichet, symbole de l'étanchéité de ces deux univers, qui se côtoient sans se rencontrer* ». ¹⁶

Dans les années soixante, arrive dans les crèches un personnel formé. Cela modifie le traitement infligé aux enfants. Un certain nombre de pratiques disparaissent. D'autres apparaissent comme les activités adaptées aux âges de l'enfant. Les révoltes de mai 68 amènent un questionnement sur les relations affectives entre le personnel employé dans les crèches et les enfants. Un état des lieux montre la pauvreté de ces échanges. Deux changements importants ont alors lieu, premièrement la collaboration avec des psychologues permet une « *meilleure connaissance du développement affectif et intellectuel au cours de la première enfance, ainsi que les facteurs susceptibles de le perturber* ». ¹⁷ Deuxièmement, les parents sont autorisés à entrer dans la crèche. Ainsi, une meilleure collaboration s'établit avec le personnel éducatif. Puis c'est l'apparition des cahiers d'observation qui permettent de suivre l'évolution de l'enfant de manière globale et aussi d'enrichir les retours de journée. Cela amène ensuite un meilleur respect du rythme de vie de l'enfant. Des activités de motricité sont même proposées aux nourrissons.

Paradoxalement, ces avancées dans le monde professionnel s'accompagnent d'un préjugé selon lequel les « *institutions apparaissent comme des pis-aller par rapport à la mère biologique, idéalisée et créditée de toutes les qualités. Il faut attendre plusieurs décennies avant qu'émerge une conception de l'environnement qui ne le réduise pas à la mère biologique idéalisée et irremplaçable* ». ¹⁸

Dès lors, les professionnels doivent se positionner sur une nouvelle problématique : quels sont la place et le rôle des lieux de garde par rapport à la famille et à la société?

Ces interrogations sont encore d'actualité et permettent parfois de remettre en question le bien-fondé des institutions. Elles constituent un argument important de certains politiciens lorsqu'il s'agit d'interpréter la réalité socio-économique actuelle.

En Suisse, le développement des structures d'accueil suit la même évolution avec l'apparition des premières crèches dans les grandes villes comme Genève. En Valais, l'histoire est différente, ancrée dans un monde rural avec une forte présence des réseaux familiaux. C'est cette dimension qui va instruire le chapitre suivant.

¹⁴ CRESPI, Graciela C. *Paroles de tout-petits*. p.12

¹⁵ GUEGUEN, Cécile. op.cit., p. 14

¹⁶ CRESPI, Graciela C. *Paroles de tout-petits*. p. 13

¹⁷ DAVIDSON, Françoise, MAGUIN, Paulette. cité in : GUEGUIN Cécile. op.cit., p. 16

¹⁸ CRESPI, Graciela. op. cit., p. 19

Historique des structures d'accueil de l'enfance en Valais

Pour ce chapitre je me suis essentiellement inspirée du document de cours « *Historique du métier d'éducateur de la petite enfance* » de Patricia Felley-Bélaz¹⁹. En Valais, les premières institutions qui accueillent les enfants sont des orphelinats, puis des instituts pour les « *cas sociaux* ». ²⁰ C'est en 1929 que s'ouvre la première crèche. Cette dernière est située à Sion. « *La pouponnière est ouverte officiellement pour pallier à certains aspects de la vie sociale valaisanne et sédunoise, en particulier le sort des mères célibataires et des enfants illégitimes* ». ²¹ En parallèle, s'ouvre l'Ecole de nurses pour former le personnel de la pouponnière. À partir du milieu du XX^e siècle, d'autres crèches s'ouvrent à Sion, puis à Sierre et enfin à Monthey. Leur principale clientèle sont les enfants de la classe ouvrière, en grande majorité étrangère. En effet, « *la population valaisanne utilise le réseau familial et du voisinage comme relais de garde* ». ²² La plupart des institutions sont dirigées par des sœurs et ne deviennent entièrement laïques qu'à la fin du XX^e siècle. En 1998, le Conseil d'État valaisan désigne une commission extra-parlementaire chargée d'élaborer un projet de loi en faveur de l'aide à la jeunesse²³. Le rapport de cette commission aboutira à l'acceptation de la loi en faveur de la jeunesse en 2000. Cette loi, abordée au chapitre concernant la politique sociale, amènera de grands changements sur la scène valaisanne. En effet, en quelques années nous passons de quelques structures principalement dans les grandes villes à 140²⁴ lieux d'accueil dans tout le Valais.

Dans les mêmes années, paradoxalement, nous souffrons qu'un changement de statut dans la reconnaissance du métier d'EDE²⁵ se fasse. La formation d'éducateur de la petite enfance débute au milieu des années nonante et est associée à d'autres formations de niveau haute école spécialisée (HES). En 1999, suite au rapport Meyer²⁶, cette formation est déclassée au niveau tertiaire non universitaire²⁷. Les compétences et connaissances ne sont pas considérées comme relevant d'un savoir scientifique et universitaire. C'est d'ailleurs suite à ce rapport qu'en Suisse alémanique la formation des EDE est de niveau secondaire II et qu'un apprentissage d'ASE a été mis en place en Suisse romande.

Dans la partie suivante, j'aborderai la question de l'identité professionnelle, la hiérarchisation des savoirs et les compétences actuelles des EDE. Ceci avec un éclairage selon l'effet de genre. Ainsi nous observerons que la classification des savoirs est aussi liée à la forte prédominance de femmes qui exercent ce métier.

Compétences et professionnalisation des EDE

L'influence de la chrétienté a conduit à une hiérarchisation des savoirs. D'un côté, se trouvent "*les savoirs scientifiques, reconnus comme ayant une valeur supérieure*" et, de l'autre, "*le savoir pratique, considéré comme mineur*"²⁸. Cette distinction se fait à l'origine entre le savoir transmis par des documents écrits et les savoirs transmis par imitation. Ainsi se crée par exemple la hiérarchisation entre des professions telles que médecins, avocats, professeurs et les métiers issus de la pratique. Cette différenciation se retrouve entre les niveaux secondaire et tertiaire. Elle est au cœur du débat et de la

¹⁹ FELLEY-BELAZ, Patricia. *Historique du métier d'éducateur de la petite enfance*

²⁰ Ibid, p. 11

²¹ Tiré du document interne à la pouponnière valaisanne, cité in FELLEY-BELAZ. op.cit., p. 12

²² FELLEY BELAZ, Patricia. op.cit., p. 12

²³ NANCHEN, Christian. documents du Service cantonal de la jeunesse.

²⁴ État au 20 avril 2010, selon le Service cantonal de la jeunesse.

²⁵ Appelé à cette période : éducateur de la petite enfance, la formation prendra le nom d'éducateur de l'enfance en 2009 avec un élargissement de la profession à l'accueil parascolaire.

²⁶ Rapport produit par un groupe de travail nommé par la Conférence suisse des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) chargé d'évaluer les formations dans le domaine du social.

²⁷ Lire à ce sujet : BOVOLONTA, Michela. *Educatrice de la petite enfance. Un métier féminin en perte de reconnaissance.*

²⁸ CHAPLAIN, Didier-Luc, CUSTOS LUCIDI, Marie-France. op.cit., p. 23

recherche d'identité des EDE. Comme vu dans l'historique, le métier d'EDE était en premier lieu une transmission de savoir-faire enseignés et reproduits dans la pratique par des femmes avec peu de formation, et, qui plus est, gratuitement. Comme le souligne le livre *"Les métiers de la petite enfance"*: « *La gratuité des soins offerts par les religieuses va renforcer l'idée que leurs compétences s'étayaient sur des qualités féminines naturelles telles que le dévouement, la patience, la générosité, la compassion, l'oubli de soi* ». ²⁹

L'arrivée de la pédagogie, de la psychologie et la diversification des objectifs des structures d'accueil a amené la formation des professionnels à se compléter et à se complexifier. Cette formation tend à rendre noble et visible des tâches qui jusqu'alors semblaient indignes ou dégradantes : « *Si comme l'explique Pierre Bourdieu à propos de la sociologie « la puissance d'une méthode de pensée ne se manifeste jamais aussi bien que dans sa capacité de constituer en objets scientifiques des objets socialement insignifiants » on pourrait dire du métier d'éducateur de jeunes enfants qu'il consiste à rendre professionnellement légitime des gestes et des objets traditionnellement considérés comme insignifiants et indignes* ». ³⁰ La vision sociale du métier a cependant évolué moins rapidement que les réelles compétences et formations des éducateurs.

Un plan d'étude cadre (PEC) « *décrit les principes, l'organisation et les compétences régissant la formation menant au titre d'éducatrice et éducateur de l'enfance diplômé-e ES* ». ³¹ Voyons maintenant quelles sont exactement ces compétences telles que formulées dans le plan d'études cadre. Ces compétences sont réparties en dix processus. Ces processus sont classés entre les niveaux de qualification cinq et six. Ils montrent le niveau d'acquisition des compétences et les contextualisent dans l'application concrète.

Extrait du tableau des qualifications niveau 5 et 6 ³²

Niveau	Savoir	Aptitudes	Compétences
Niveau 5 Acquis de l'apprentissage correspondant au niveau 5	savoirs étendus, spécialisés, factuels et théoriques dans un domaine de travail ou d'études et conscience des limites de ces savoirs	gamme étendue d'aptitudes cognitives et pratiques d'expertise pour imaginer des solutions créatives à des problèmes abstraits	gérer et superviser dans des contextes d'activités professionnelles ou d'études où les changements sont imprévisibles • réviser et développer ses performances et celles des autres
Niveau 6 Acquis de l'apprentissage correspondant au niveau 6	savoirs approfondis d'un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes	aptitudes avancées, en faisant preuve de maîtrise et de sens de l'innovation, pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail ou d'études	gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, incluant des responsabilités au niveau de la prise de décisions dans des contextes professionnels ou d'études imprévisibles • prendre des responsabilités en matière de développement professionnel individuel et collectif

²⁹ Ibid, p. 19

³⁰ VERBA, Daniel. *Le métier d'éducateur de jeunes enfants*. p. 18

³¹ PEC EDE p. 3

³² Ibid, p. 31 et 32

Les définitions des processus, reproduites in extenso ci-dessous³³, donnent un aperçu de l'ensemble de la matière travaillée au cours de la formation:

1. Accueillir l'enfant dans une structure collective extrafamiliale (niveau 6)

L'EDE doit entendre, comprendre et répondre aux comportements, aux interpellations et aux émotions de l'enfant. Il sait développer une relation différenciée qui s'ajuste à chaque enfant, tenant compte de l'âge, des particularités de chacun et des circonstances de la vie quotidienne. Il comprend et influence la dynamique des groupes. Il assure la coordination au sein de l'équipe éducative. L'EDE doit répondre à ces exigences de façon autonome et adapte son activité et sa relation éducative aux situations qui peuvent évoluer.

2. Soutenir le développement de l'enfant dans sa globalité (niveau 6)

L'EDE encourage et valorise la tendance naturelle des enfants à la rencontre avec les autres, le partage, l'échange des connaissances et l'exploration. Il soutient l'enfant dans le développement et l'acquisition de ses compétences selon son rythme propre et dans son intégration sociale.

3. Observer et documenter l'évolution et les apprentissages de l'enfant (niveau 6)

L'EDE observe toute situation individuelle ou de groupe pour fonder son action éducative. Il partage ses observations avec les enfants, les parents et les autres membres de l'équipe éducative.

4. Élaborer et mettre en pratique le concept pédagogique (niveau 6)

L'EDE se porte garant de l'organisation de l'ensemble des situations de la vie quotidienne. Il détermine les rythmes adaptés aux enfants et aménage les espaces où se déroule l'accueil. Il pense les activités et les organise de manière à favoriser le développement et les apprentissages de chaque enfant dans les domaines de la socialisation, de l'acquisition de l'autonomie et de l'éveil culturel. Il conçoit, anime, évalue et ajuste le projet pédagogique qui oriente l'activité de l'ensemble de l'équipe éducative.

5. Développer une action réflexive sur sa fonction, ses tâches et son rôle (niveau 6)

L'EDE développe son travail éducatif avec empathie et respect de l'autre. Il reconnaît la diversité et la complexité des situations tant personnelles des enfants que professionnelles de l'ensemble des partenaires de l'institution d'accueil. Il conçoit son action éducative sur la base de démarches qu'il initie individuellement (documentation, lectures, recherches) ou en équipe (colloques, groupes de travail). Il garantit une qualité professionnelle de l'accueil de jour.

6. Gérer le travail en équipe (niveau 5)

L'EDE maîtrise les outils pour comprendre et agir dans la dynamique des groupes. Il s'implique, anime, s'informe, se positionne et est porteur des décisions prises au plan institutionnel. Il développe une communication professionnelle afin d'obtenir un consensus entre les membres de l'équipe éducative. Il maîtrise les moyens nécessaires à la réception et à la transmission des informations écrites ou orales. L'EDE sait identifier et déterminer les positions relationnelles qu'il occupe.

7. Collaborer avec les familles et accompagner la parentalité (niveau 5)

L'EDE développe une relation de partenariat avec les parents. Il sait écouter, comprendre et décoder leurs demandes et identifie leurs besoins. Il est un partenaire relais entre l'enfant et ses parents et suggère des pistes de compréhension et d'action. Il aménage des espaces de rencontre qui tiennent compte des différences de sensibilité et d'appartenance culturelle.

8. Collaborer et coopérer avec les réseaux externes (niveau 5)

L'EDE identifie les axes de collaboration avec les réseaux externes. Il engage sa responsabilité en tant que professionnel d'une institution. Il est capable d'établir une relation professionnelle de

³³ PEC EDE p. 7-17

partenariat, de faire état des spécificités de son approche, de l'articuler à d'autres, de conduire un travail de réseau et d'y participer.

9. Garantir une action professionnelle conforme au cadre légal (niveau 6)

L'EDE connaît, s'informe, actualise et respecte les déterminants législatifs et politiques qui règlent l'activité des structures d'accueil ainsi que les droits et devoirs liés à son travail éducatif. Il maîtrise les obligations liées au devoir de discrétion et au devoir de signalement tant sur le plan déontologique que légal. Il maîtrise les procédures établies.

10. Assurer le travail administratif et organisationnel (niveau 5)

L'EDE gère l'organisation du travail d'équipe, élabore et gère les outils de communication, est en mesure d'assurer des délégations de la direction dans la planification. Au niveau pédagogique, il élabore et tient les dossiers personnels des enfants. Sur le plan administratif, il applique le modèle de gestion institutionnel. Il assume la planification et la gestion des tâches liées à l'accueil des enfants. Il planifie et assure les tâches d'intendance.

Nous voyons ici la richesse de la formation d'éducateurs. Cette richesse exprimée dans le PEC est ensuite décrite de manière précise par les compétences. Par esprit de synthèse je ne vais pas les reproduire ici, mais elles peuvent être consultées dans le PEC.

Convention Collective de Travail

Dans cette partie, je vais définir la CCT et ses diverses applications au sein de l'Association valaisanne des travailleurs sociaux (AVALTS). Tout d'abord, voici une définition : « *La convention collective de travail (CCT) règle les conditions de travail dans une entreprise ou dans des entreprises du même secteur économique. Elle est conclue d'une part par un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs, d'autre part par des associations de travailleurs* ». ³⁴

Dans l'histoire ³⁵ les CCT connaissent une forte évolution suite à la Première et la Deuxième Guerre mondiale. Les employeurs sont favorables aux CCT dans l'objectif premier d'éloigner les syndicats et de maintenir la paix du travail. En 2010, « *quelque 450 CCT sont [...] recensées en Suisse, offrant une protection conventionnelle à la moitié environ de la population active* » ³⁶, mais « *les effets de celle-ci rejaillissent néanmoins sur les branches, les entreprises ou les travailleurs voisins* ». ³⁷ C'est le cas en Valais, par exemple, pour les MSP où une seule institution, la FOVAM, est signataire de la CCT, mais les conditions de travail dans les autres institutions ont été adaptées en fonction de celle-ci.

Actuellement, une convention collective de travail est en phase de finalisation entre l'AVALTS et l'Association valaisanne des institutions en faveur des enfants, adolescents et adultes en difficulté (AVIEA) pour les travailleurs sociaux. Elle prendra sans doute effet en 2013. Cette convention inclut les éducateurs de l'enfance, mais uniquement dans les institutions signataires.

Pour notre part, l'AVALTS, secteur enfance, a rédigé un premier jet de CCT pour servir de base de négociation. Les articles de la CCT sont inspirés de celle qui existe à Lausanne pour les EDE. Mais personne n'a répondu présent au moment de se réunir autour de la table des négociations. Les différents points autour de cette situation seront également discutés dans la suite du travail.

Avant de passer à la recherche proprement dite et à la mise en place de son contexte, arrêtons-nous dans la partie suivante sur un des acteurs primordial pour la mise en place d'une CCT.

³⁴ CENTRE PATRONAL. *Guide de l'employeur : Convention collective de travail*. p. 3

³⁵ Inspiré de RIEGER, Andreas. Développement et importance des CCT en Suisse. In: *Droit collectif du travail*. p. 97-121

³⁶ RIEGER, Andreas. Développement et importance des CCT en Suisse. In : *La convention collective de travail : un manuel sur l'histoire, les bases juridiques et l'égalité entre femmes et hommes dans la convention collective de travail*. p. 9

³⁷ Ibid, p. 115

Les syndicats

L'histoire des syndicats³⁸ est tout d'abord liée aux mouvements ouvriers qui se réunissaient pour défendre leurs intérêts et conditions de travail. Cette époque, où le simple fait d'appartenir à un syndicat pouvait provoquer le licenciement, est maintenant révolue. Libre de se syndiquer, chaque travailleur en suisse a le droit de se regrouper avec les personnes dont il partage l'activité professionnelle. Avant d'aller plus loin, voici une définition proposée par l'Union Syndicale Suisse : « *Les salarié(e)s se réunissent dans un syndicat pour défendre ensemble leurs intérêts et leurs revendications face au patron et aux institutions, étatiques ou non. À la base de cette démarche, il y a la constatation que les salarié(e)s isolés sont en position de faiblesse face au patron, à l'État et aux autorités. Cette inégalité de départ peut être contrebalancée par le regroupement syndical.[...] les syndicats veulent améliorer les conditions de travail. Ils veulent avoir leur mot à dire sur le niveau des salaires, en matière de temps de travail, de vacances, de sécurité au travail, d'organisation du travail. Pour ce faire, ils négocient avec les patrons des conventions collectives de travail (CCT), qui règlent ces questions. Lorsque c'est nécessaire, ils interviennent aussi directement sur place pour leurs membres et discutent avec le patron concerné* ».³⁹

Il ne me semble pas nécessaire d'ajouter des éléments sur ce concept. En guise de conclusion, j'aimerais reprendre une partie de la conclusion du livre *La Valeur du travail*, qui permet, à mon sens, de réfléchir à notre engagement dans la profession.

« *Voilà donc ces voix de travailleurs et de travailleuses, de personnes qui ont aimé leur travail mais qui ont aussi lutté pour qu'on en reconnaisse la valeur, la dignité. [...] il y a eu des succès petits et grands, mais aussi des reculs, de dures défaites, de graves erreurs, de mauvais compromis. [...] Il ne tire aucun bilan, cette histoire n'est pas terminée, elle ne le sera jamais. Pas de bilan, donc, mais une question : « Si ce n'est pas nous qui nous organisons et qui nous engageons pour défendre notre cause commune, qui le fera à notre place? » ».⁴⁰*

Les associations

Du côté des employés en Valais : L'association valaisanne des travailleurs sociaux(AVALTS). Elle se définit elle-même ainsi : « *Notre mission consiste à défendre et à promouvoir nos professions auprès de l'État du Valais, des communes, des employeurs (AVIEA/CVALDI) et au sein même des travailleurs sociaux valaisans. L'AVALTS s'attache à assurer une formation adaptée aux exigences actuelles afin que les pensionnaires ou clients de nos structures reçoivent le meilleur accompagnement possible* ».⁴¹

Du côté des directeurs : L'Association valaisanne des directeurs d'institutions de la petite enfance (AVsDIPE:). Les deux missions principales de l'AVsDIPE : « *ETRE LE GARANT DE LA QUALITE DE L'ACCUEIL DE L'ENFANT et défendre le métier d'[EDE], sa reconnaissance, impliquant la nécessité d'une formation adéquate* ».⁴² « *Les responsables ou directeurs/trices en fonction effective dans les institutions de la petite enfance ou de l'enfance* »⁴³ peuvent être membres de l'association.

Regroupement d'associations romandes : Avenir Social : « *Le but d'Avenir Social est d'affronter, en tant qu'organisation professionnelle, les développements complexes de la réalité sociale, d'une part, et l'évolution des professions du travail social qui peuvent en résulter, d'autre part. Avenir Social*

³⁸ Inspiré de BOILLAT, Valérie [et al.]. *La valeur du travail : histoire et histoires des syndicats suisses*.

³⁹ USS (union syndicale suisse). *Brève présentation avec quelques points de repère historiques*. http://www.sgb.ch/downloads/Broschuere_SGB_franz.pdf (consultée le 20.09.2011)

⁴⁰ BOILLAT, Valérie [et al.]. op.cit., p. 287

⁴¹ Site de l'AVALTS : <http://www.avalts.ch/index.php?page=mission> (consultée le 01.10.2011)

⁴² Tiré du document : AVsDIPE moyens et missions de notre association, transmis par Valérie Moulin, secrétaire de l'AVsDIPE

⁴³ Statuts de l'AVsDIPE

*organise les professions dans le domaine du travail social, de l'éducation sociale, de l'animation socioculturelle, de l'éducation de l'enfance et de l'enseignement socioprofessionnel et représente leurs perspectives et intérêts (p.ex. défense des conditions de travail). Avenir Social promeut la reconnaissance de la profession «travail social», autant dans le monde professionnel que dans la société en général. L'association cherche également à renforcer l'identité professionnelle de ses membres, l'éthique professionnelle, l'évolution des métiers, l'évolution qualitative de l'environnement professionnel et de la formation continue/perfectionnement, dans l'intérêt des client-e-s ».*⁴⁴

1.4. Cadre d'analyse

1.4.1. Terrain de recherche

J'ai enquêté en Valais auprès de différents acteurs qui me semblaient pouvoir s'impliquer d'une manière ou d'une autre dans la mise en place d'une CCT.

Je me suis d'abord intéressée aux personnes porteuses de ce projet. Elles ont déjà œuvré dans le sens d'une mise en place d'une CCT dans le domaine de l'enfance. Ou alors elles sont des personnes ressources qui seraient des partenaires importants dans cette démarche.

Dans cette catégorie, j'avais prévu six interviews.

- Un de la responsable du secteur EDE à l'AVALTS,
- Un de la présidente de l'Association valaisanne des Directions d'Institutions de la Petite Enfance (AVSDIPE),
- Un de l'ancienne présidente de l'Association valaisanne des professionnels de la petite enfance (AVPE),
- Un de la représentante pour le Valais auprès d'Avenir Social,
- Un de la responsable du secteur petite enfance du service cantonal de la jeunesse,
- Et celui de la secrétaire du syndicat des services publics (SSP).

Seules trois personnes ont accepté de répondre à l'interview (SSP, l'AVALTS et AVSDIPE). J'ai cependant pu avoir un aperçu global de la situation au travers de ces rencontres.

Je me suis ensuite intéressée aux employeurs, partenaires incontournables dans la signature d'une CCT. Comme la plupart des crèches sont communales, les membres des exécutifs communaux sont les interlocuteurs directs. C'est donc vers eux que je me suis tournée. Pour des raisons linguistiques, les communes sont sélectionnées en Valais romand. J'ai contacté six grandes communes (Sierre, Sion, Martigny, Fully, Monthey, Collombey) et sur ces six communes contactées, cinq ont accepté de répondre à l'interview. La sixième est restée sourde à mes appels répétés. Pour compléter ce tour d'horizon des partenaires, je me suis approchée de la Fédération des communes valaisannes, par l'intermédiaire de sa présidente et d'un député au Grand Conseil valaisan, également chargé de cours à la HEVs.

Dans la suite du travail, les dénominations utilisées pour les références aux personnes interrogées seront les suivantes : AVALTS, AVSDIPE, SSP pour les personnes représentant ces associations et pour les communes : CC pour conseiller communal suivi du numéro de l'entretien ainsi que du parti politique de la personne. FC pour fédération des communes et DCps pour le député socialiste au Grand Conseil.

Pour terminer, sans que ces personnes ne rentrent directement dans le cadre des interviews préparés, j'ai rencontré le président de l'AVALTS car il est porteur de la mise en place d'une CCT pour les travailleurs sociaux et un député suppléant au Grand Conseil valaisan à l'origine d'une motion demandant une validation d'acquis de niveau tertiaire pour les parents.

⁴⁴ Site avenir social : <http://www.avenirsocial.ch/fr/p42004028.html> (consulté le 01.10.2011)

1.4.2. Méthode de recherche

J'ai réalisé cette enquête sous forme d'entretiens-interviews. Cette méthode de recherche permet d'être plus souple et de recueillir les réponses à des questions ouvertes de manière plus approfondie et plus fine que par questionnaire. Pour préparer ces entretiens, j'ai réalisé une grille⁴⁵ en deux parties. En première partie, j'ai défini une série de thématiques permettant de définir le pourquoi de la non CCT pour les EDE en Valais. En lien avec ces thématiques j'ai noté des indicateurs afin de m'aider lors de l'analyse des données. En deuxième partie, la préparation était la même pour la mise en place de la CCT. En ce qui concerne les indicateurs, je les ai partagés en deux catégories : les avantages et les inconvénients. Ces interviews ont eu lieu entre le mois de juin et le mois d'août 2011. Pour deux personnes plus difficiles à rencontrer en raison de leurs disponibilités, j'ai accepté de recevoir leurs réponses écrites suivant le canevas de l'interview. J'ai ensuite approfondi ces réponses par contact mail. J'ai intégré tous ces résultats dans un tableau, que vous trouvez en intégralité et un extrait d'analyse dans les annexes II et III. Mais il est temps d'aborder le résultat de ces entretiens et de définir ce qu'il en est ressorti.

⁴⁵ L'annexe I reprend l'intégralité de cette grille ainsi que le questionnaire qui en découle.

2. Développement

2.1. Présentation

Tout d'abord, je vais définir succinctement pourquoi il n'y a pas encore de CCT dans le domaine de l'éducation de l'enfance en Valais. Pour cela, je vais reprendre les réponses des différentes personnes interrogées et en ressortir l'essentiel. Je m'attarderai ensuite sur les différentes composantes de cette question en essayant d'affiner où se situe le problème de manière particulière. Nous verrons entre autres la difficulté que représente le non-engagement des EDE dans l'association faïtière ou la disparité des employeurs en présence.

Je prendrai ensuite le temps de définir l'écart qui existe entre l'avis des employeurs et celui des représentants des employés (AVALTS, AVSDIPE, SSP) et les raisons qui empêchent la rencontre.

Ensuite, je passerai à une phase plus concrète avec des pistes d'action pour la mise en place de la CCT, toujours selon les avis des différents partenaires et leurs diverses recommandations pour que ce projet puisse aboutir.

Je terminerai par une synthèse qui mettra en lien les éléments les plus importants qui ressortent des interviews avec des éléments de concept, définis dans l'introduction.

2.2. Analyse des données

2.2.1. Point général sur la situation, pourquoi n'y a-t-il pas de CCT?

La première question des entretiens est « *Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de convention collective pour les EDE en Valais?* ».

Parmi les personnes interrogées, trois grandes catégories de réponses se démarquent pour expliquer la non-existence de la CCT.

Premièrement, quatre d'entre elles partent de l'idée que c'est une « *politique publique très neuve, qui a pris son essor en Valais à partir des années 2000. Il y avait au départ peu de monde, maintenant la masse critique est beaucoup plus importante. Contrairement aux autres professions du social qui existent depuis beaucoup plus longtemps dans les missions de l'Etat.* » (CC4 PLR) La profession a besoin de temps pour être reconnue auprès du public.

- « *Parce que c'est une formation relativement jeune. Dans un deuxième temps l'image véhiculée par cette profession, qui est encore assimilée à du gardiennage.* » (AVSDIPE)

Deuxièmement, cinq personnes parlent d'un manque de volonté ou de coordination entre les différents partenaires potentiellement signataires d'une CCT. D'une part, les éducateurs ont de la difficulté à se rassembler, à être clair dans leur volonté et à faire entendre leurs voix. D'autre part les politiciens se désengagent de cette question et n'ont que peu d'intérêt pour cette thématique ou encore sont très attachés à la vision traditionnelle de la famille.

- « *Parce que ça représente un gros travail que le comité n'a pas fait ou que ce n'était pas le bon moment dans les années 90, période de récession. Manque de réelle volonté de l'association encore à l'état embryonnaire. Les professionnels ont de la gêne à aborder les politiciens pour aborder cette problématique. Nous sommes encore dans une période charnière où en terme de représentations la famille traditionnelle a encore trop de poids.* » (DCps)

- « *L'intérêt des syndicats à la défense des travailleurs se focalise plus volontiers dans les domaines où les "plaintes" sont plus courantes.* » (CC2 PLR)

Troisièmement, quatre personnes soulèvent la problématique de la définition des employeurs, leur disparité et la difficulté de les réunir pour une négociation. « *Parce qu'il n'y a pas d'interlocuteur adéquat, l'employeur n'est pas clairement défini.* » (AVALTS) ou encore « *Parce que les employeurs sont nombreux, autonomes et ont parfois des statuts différents.* » (FC)

Je note au passage que le total additionné du pourcentage de réponses dépasse le total des interviews, car une personne a donné deux aspects différents à sa réponse générale. Je n'ai pas fait ici de différence entre les réponses des politiciens et les personnes porteuses du projet, car, dans cette première question, leurs réponses se confondent et ne montrent pas de disparité ou d'écart significatif.

2.2.2. Point de vue des différents partenaires et écart qui existe entre eux

Dans un premier temps, je vais reprendre les onze questions particulières ayant trait à la non-existence de la CCT pour ensuite définir les grands traits des réponses et l'écart qui existe entre les différents partenaires. Pour une simplification lexicale et une facilitation pour le lecteur, j'ai choisi de distinguer deux catégories. Premièrement la catégorie politique, le point de vue de l'employeur et de l'autre côté le point de vue des employés représentés par l'AVALTS, l'AVSDIPE et le SSP. Cette deuxième catégorie peut sembler artificielle. Cependant elle représente bien la réalité des différents partenaires qui se mettraient ensemble pour négocier une CCT.

La durée des mandats (politiques⁴⁶) joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?

Le but de cette question, souvent mal comprise par les personnes interrogées, était de savoir dans quelle mesure une négociation pouvait être avortée à cause d'un changement de personne à la tête du dicastère.

Du côté des représentants des employés, deux sur trois y ont vu un obstacle.

- « *Les personnes changent et il faut réexpliquer de manière spécifique quel est notre métier. Souvent elles considèrent que notre profession n'a pas besoin de CCT. Une fois qu'elles l'ont compris, elles changent de dicastère ou partent de la scène politique.* » (AVALTS)

- « *Les projets sont souvent portés par des personnes et ne sont pas forcément repris par les suivantes. Il faudrait trouver un projet porteur qui rassemble un maximum de monde.* » (SSP)

Au niveau politique, cinq personnes sur sept ont clairement répondu non. « *Non, parce qu'un politicien amène sa caution politique, mais c'est tout le service qui est impliqué et qui fait le travail.* » (CC3 PDC)

Parmi les réponses négatives, deux le sont car la gestion des structures d'accueil est déléguée à d'autres instances. En effet, à Sierre le mandat est confié au CMS et à Fully la crèche est gérée par une association indépendante dans laquelle la commune est représentée. Les deux personnes restantes ont nuancé leurs réponses.

- « *Ça peut l'être, quand la démarche sera mise en route ce sera peut-être une entrave supplémentaire, mais ce n'est pas la raison de la non-existence pour l'instant.* » (CC1 PLR)

- « *Politiquement non. Pratiquement ça peut jouer un rôle, dans le sens qu'un nouveau conseiller met environ 2 ans pour être bien dans ses baskets. Si on hérite de ce dossier, il faut du temps pour se mettre dedans.* » (CC 5 PS)

Les politiciens n'y voient, pour la plupart, pas de problème dans l'immédiat. Ce sera aux représentants

⁴⁶ Ajouté par la suite pour plus de clarté

des employés de ne pas s'arrêter sur leurs idées et aux politiciens de tenir leur parole.

Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?

Du côté des représentants des employés, la réponse est clairement non pour deux d'entre eux.

- « *Il y a des sujets plus motivants pour eux que l'enfance. C'est lié à toute la culture valaisanne où les parents doivent s'occuper de leurs enfants. Mais, avec l'arrivée de nombreux étrangers, les familles monoparentales et ayant besoin de deux salaires doivent faire changer cette culture et amener les politiciens à s'intéresser à cette question. Il faut trouver comment les interpeller et les intéresser.* » (AVSDIPE)

La troisième réponse est plus mitigée. « *Ils ont une prise de conscience, avec du retard par rapport aux grandes villes. Nous sommes dans une tendance qui va faire avancer les choses.* » (SSP)

Au niveau politique, les réponses penchent vers la négative. Cependant certains apportent des compléments sous forme de séparation entre les communes et le canton ou entre le pouvoir législatif et exécutif. Reprenons quelques réponses dans leur entier :

- « *Le dicastère du social est énorme et cette problématique n'est pas encore arrivée jusqu'au conseiller. Je connais mon dicastère, depuis six ans que j'y suis, mais le politicien reste en surface car il n'a pas le temps de rentrer dans le détail de tout. Il attend qu'une problématique lui soit présentée. Je n'ai jamais été interpellé à ce sujet. Par contre, il est important d'égaliser les salaires au niveau de la ville de Sion pour éviter le tourisme entre les crèches.* » (CC3 PDC)

- « *Il y a une énorme inertie dans le changement des mentalités. Beaucoup de communes mettent encore des verrous et refusent déjà de voir se développer les structures, ils les freinent même. Et de facto le développement des conditions de travail des EDE. Beaucoup de gens ne veulent pas trop donner de place à ce genre de structures pour conserver au maximum la famille traditionnelle, qui par ailleurs ne représente selon les dernières statistiques plus que 30% des familles.* » (DCps)

Comme les réponses montrent un certain désintérêt, en tout cas au niveau communal. La question à se poser dès lors, comme l'a dit la présidente de l'AVSDIPE, est la manière dont il faut les interpeller et les sensibiliser à cette problématique.

Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?

Du côté des représentants des employés, la réponse est oui :

- « *Je pense que c'est toujours l'argent. C'est le nerf de la guerre. Quand on voit les disparités des conditions de travail, des salaires entre les communes, c'est un problème de mise à niveau.* » (SSP)

Avec une précision de la part de l'AVSDIPE qui considère que la problématique se situe à un autre niveau :

- « *Dans une période de difficulté économique la prise en charge de l'enfance n'est pas le problème numéro un. Cependant je pense que la problématique est ailleurs, dans la manière d'aborder les politiciens et dans l'image de la profession.* » (AVSDIPE)

Au niveau politique la réponse est partagée. Trois personnes considèrent que ce n'est pas un frein, au contraire, l'économie actuelle va plutôt bien en Valais, ce serait même le bon moment pour aborder ce thème. À l'opposé, une personne considère les problèmes économiques comme un frein :

- « *Si les finances des communes se creusent, pis qu'il y a un endettement, ce sera une problématique quant à la question salariale.* » (CC1 PLR)

Une personne considère cette problématique hors de propos : « *Pour ma part, il ne doit pas y avoir de lien entre les difficultés économiques et la mise en place d'un cadre de sécurité pour une profession exposée.* » (CC2 PLR)

Les deux dernières mitigent leur réponse par un « *ça peut l'être!* » (CC4 PLR)

En ajoutant pour le député : « *Actuellement on ne peut pas parler de difficultés économiques. C'est peut-être une mauvaise excuse utilisée par les politiciens. Par contre, les budgets sont faits sur 4 ans, il y a une grande inertie pour changer le budget dans un domaine donné.* » (DCps)

Cette dernière phrase est à mettre en exergue. Il est effectivement important de tenir compte de cette donnée lors de la planification de la mise en place de la CCT.

Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?

L'AVALTS et l'AVSDIPE répondent par l'affirmative et sont d'ailleurs de très près concernées par cette question en raison de leur poste ou de leur formation. En revanche, au SSP il s'agit d'une personne arrivée récemment à ce poste. Elle découvre les secteurs en fonction de la quantité de membres représentés et l'urgence des demandes :

- « *J'ai pris connaissance du PEC, mais c'est un domaine que je connais encore peu. Il y a peu d'éducateurs syndiqués. Mais je sais que ce sont des compétences pointues.* » (SSP)

Au niveau politique, quatre répondent qu'ils les connaissent. Ces réponses sont plus dues à leur parcours personnel qu'à leur fonction politique. Deux répondent qu'ils n'en ont aucune idée. Le dernier conseiller répond qu'il les connaît, mais de façon générale, comme il connaît tous les métiers présents dans son dicastère. En effet, il ne peut pas avoir plus de connaissances sur les compétences des éducateurs qu'il n'en aurait sur celles d'un agent de police ou d'un employé de la voirie.

À noter que j'ai fait confiance à chacun dans leurs réponses selon leurs propres critères d'appréciation. Je n'ai pas demandé de m'énumérer une liste de compétences. Mais selon un travail de mémoire⁴⁷ effectué sur ce thème, les politiciens ont effectivement une assez bonne représentation de la profession d'EDE.

Connaissez-vous les exigences de la formation?

Du côté des représentants des employés, les réponses rejoignent celles faites à la question précédente. Et les mêmes raisons sont invoquées à l'origine de ces résultats.

Au niveau politique, quatre personnes répondent qu'ils les connaissent, mais ces personnes ne correspondent pas forcément à celles ayant répondu par l'affirmative à la question précédente. Une personne affirme en avoir une vague idée et les deux dernières répondent qu'ils ne savent pas du tout.

Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?

Sur cette question tous se retrouvent autour d'un « *OUI* » très appuyé,

- « *C'est clair, d'où l'importance d'une convention* ». (CC5 PS)

⁴⁷ Cf. GROSSGLAUSER, Muriel, VOCAT, Julie Cerise. *Représentations sociales de la profession d'EPE chez les politiciens du Valais romand.*

- « *Oui, c'est très important que les gens comprennent que l'accueil de la petite enfance ce n'est pas du gardiennage. C'est un projet différent pour son enfant qu'un placement chez une maman de jour.* » (SSP)
- « *Oui, entre autres pour que les politiciens puissent prendre conscience de notre importance.* » (AVALTS)
- « *Oui, c'est important pour faire évoluer les mentalités quant à la politique de l'enfance.* » (AVSDIPE)

excepté la Fédération des communes: « *À mon sens, il y a une vraie reconnaissance de la profession même si celle-ci ne se quantifie pas partout en terme financier.* » (FC)

Une étape importante est franchie puisque quasi chaque partenaire s'accorde sur cette question.

Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?

Dans cette question il n'y a pas de distinction claire entre les représentants des employés et les politiques. Toutes catégories confondues, quatre personnes sur dix invoquent une dévalorisation de la profession due aux conditions de travail.

- « *À cause de la dévalorisation du métier: soit, elles ne voient pas la peine de continuer de travailler quand elles ont un enfant, soit, elles vont travailler dans d'autres cantons.* » (AVALTS)
- « *Parce qu'ils ne sont pas assez reconnus et valorisés en Valais, les conditions de travail sont plus attractives dans d'autres cantons.* » (CC5 PS)

Quatre personnes trouvent que ce n'est pas une problématique, surtout en ce qui concerne les politiques. En effet, selon les directives cantonales, les structures d'accueil doivent employer 2/3 de personnel formé. Ces personnes peuvent bénéficier d'une formation de type ES ou d'une formation de niveau CFC, et ceci sans distinction.

« *Pas de problèmes dans la commune de Sierre car le système est souple et les CFC arrivés sur le marché comptent comme personnel formé.* » (CC4 PLR)

Le SSP ne connaît pas suffisamment la question et l'AVSDIPE nous propose une réponse originale et inédite :

« *Il y a tellement eu de nouvelles structures qui se sont mises en place ces dernières années que la quantité de personnes formées ne répond plus à la demande. C'est une situation qui devrait se stabiliser dans les prochaines années car on ne va pas continuer à assister à une explosion des ouvertures des crèches.* »

Cette question met à nouveau le doigt sur le flou existant entre les diverses formations, leurs rôles et les besoins diversifiés qui existent dans chaque structure. Il y a parfois confusion entre les divers diplômes et une méconnaissance de la spécificité du métier d'EDE.

Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son / ses enfant (s) dans un lieu d'accueil qualifié?

Cette question a dû être précisée à plusieurs reprises. En effet, certains l'ont comprise dans le sens d'une revendication féministe sur le droit des femmes à travailler. Cependant l'objectif de la question était centré sur la qualité de l'accueil. Finalement est-ce une priorité d'avoir un lieu d'accueil de qualité pour les parents?

Sans aucune équivoque, après clarification, les différents partenaires ont répondu oui à l'unanimité.

- « *Je pense que la qualité professionnelle de la prise en charge est primordiale. C'est également une problématique pour les parents afin qu'ils puissent laisser en toute*

confiance leur enfant à des personnes qu'ils ne connaissent pas. » (AVALTS)

- « *Oui à 100 %. Éviter la situation de familles qui s'organisent entre elles et où une maman se retrouve à garder 10 enfants dans un 2 pièces et fait passer une vidéo. » (CC2 PLR)*

- « *Oui, les éducateurs sont un complément des parents, il est important qu'ils soient formés et compétents pour ce travail. » (CC5 PS)*

Ces réponses permettent à nouveau de faire ressortir une base de partenariat solide entre les différents acteurs.

Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?

Du côté des représentants des employés, la réponse est clairement affirmative :

- « *Je pense que dans notre canton l'histoire est en notre défaveur. Il y a eu beaucoup de bénévolat, des institutions mises en place plus pour des questions de santé, de soin. Tout cela nous le portons dans notre présent. La formation est aussi très jeune en Valais. Même si la profession existe depuis longtemps, elle a beaucoup changé et les enfants pris en charge ont un contexte différent (les parents travaillent, le temps d'accueil est plus long et couvre une tranche d'âge plus grande). » (AVALTS)*

- « *Oui la formation est jeune et a encore des problèmes d'identité. » (AVSDIPE)*

Au niveau politique, les avis divergent. Trois personnes pensent que c'est effectivement une difficulté et trois au contraire pensent que le problème se situe ailleurs. Voire même que la jeunesse « *devrait être synonyme de dynamisme* » (CC5 PS). La dernière nuance sa réponse en abordant le thème sous deux aspects, d'une part le point de vue des éducateurs, de l'autre le point de vue politique :

- « *Non, je ne pense pas pour ce qui est des éducatrices. Le problème vient plutôt que ce sont des femmes qui ont moins l'habitude de se battre. Par contre, du côté des employeurs, au niveau des représentations du monde de la petite enfance, c'est en pleine mutation. » (CC1 PLR)*

La disparité entre les différentes réponses est grande mais je reviendrai sur les raisons qui peuvent l'expliquer dans la synthèse plus loin.

L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?

Chez chacun la réponse est non, mais pour des raisons différentes. Quatre personnes sur dix disent ne pas connaître l'AVALTS. Quatre autres invoquent le manque de membres pour que l'AVALTS soit une véritable force de travail et aie du poids dans les négociations :

- « *L'AVALTS a la force de ses membres, c'est justement là le problème. Il manque des membres passifs qui cotisent et appuient les gens qui travaillent. Et il manque des membres actifs qui travaillent dans des commissions, qui s'impliquent dans des projets. » (DC ps)*

Le SSP affirme ne pas encore assez connaître ce domaine pour donner une réponse. Et enfin, la Fédération des communes dissocie les EDE de l'AVALTS et pense que ce n'est pas à l'association de défendre les conditions de travail des EDE :

- « *À mes yeux, toute la problématique est que les éducateurs ES amalgament leur statut à celui des éducateurs sociaux alors qu'ils ont un statut de fonctionnaire communal pour la plupart. Dès lors, l'AVALTS n'est pas forcément une aide. » (FC)*

Un autre conseiller communal disait : « *Les fonctionnaires ne sont pas sous une CCT, même*

pour les métiers où une CCT existe. Mais les fonctionnaires tendent à disparaître et les nouveaux contrats communaux se font de droit privé. » (CC3 PDC)

La question de la place des EDE dans le travail social revient plusieurs fois dans les entretiens, mais en discuter pourrait faire l'objet d'un mémoire entier et la place me manque ici.

Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?

Sur cette question tous s'entendent pour décrire la disparité existante. Il est donc extrêmement difficile de cerner exactement les employeurs des EDE.

- *« La commune pour une partie, l'ASLAE de l'autre, Savièse c'est la commune, Sierre c'est le CMS. Il y a beaucoup de disparité. » (CC3 PDC)*

- *« En premier lieu, les communes ou associations ou organisations parapubliques subventionnées par les communes. Ce n'est pas au canton d'imposer du jour au lendemain aux communes combien elles doivent rémunérer leurs employés. Il y a cependant des discussions avec la fédération des communes valaisannes pour faire des recommandations un peu plus incitatives. » (CC4 PLR)*

- *« Les communes et les associations, mais avec un grand pouvoir de l'état, car c'est difficile de défendre des conditions beaucoup plus hautes que celles proposées. » (CC1 PLR)*

Au vu des réponses à ces questions, il est déjà possible de dégager plusieurs pistes de réflexion. En grande majorité les différents partenaires s'entendent sur l'idée de l'importance d'une qualité d'accueil extrafamiliale, la valorisation du métier d'EDE, le manque d'implication des EDE et sur le fait que cette problématique n'est, de manière générale, pas importante pour les politiciens actuellement. Nous pouvons à présent faire émerger l'écart qui existe entre ces différents partenaires. Cet écart servira à mieux cerner les obstacles qu'il faudra surmonter si nous voulons avancer dans la revendication d'une CCT. Ces obstacles seront repris dans la partie suivante ainsi que dans la conclusion.

Si je prends le point de vue de l'AVALTS, elle ne se sent pas entendue et peine à trouver un interlocuteur pour négocier la CCT :

- *« L'AVALTS a mis noir sur blanc une convention collective afin de pouvoir négocier et échanger avec le pouvoir politique et les associations. Cependant les personnes n'ont pas voulu se mettre autour de la table: la Fédération des communes s'est retirée mentionnant qu'elle n'a pas de pouvoir décisionnel alors qu'il s'agissait de proposer une discussion. Quelques communes craignent pour leur budget, d'autres sont favorables à un document de référence qui permettrait de mettre un cadre officiel. » (AVALTS)*

Le SSP n'est, pour l'instant, pas interpellé par cet état de fait. Comme nous l'avons vu plus haut, il y a peu d'EDE syndiqués, donc ce n'est pas une priorité pour eux, bien que cette problématique semble importante. Du point de vue des politiciens, comme le résume admirablement le député au Grand Conseil: *« il y a une dilution des responsabilités et c'est difficile de définir déjà au départ le patronat des EDE. » (DC ps)* En effet, il a été difficile de cerner à ce stade du travail quelle était la part des communes, des associations et du canton. Sans doute la responsable des structures d'accueil à la journée au SCJ aurait apporté un éclairage à cette question, mais elle ne souhaitait pas répondre au questionnaire. J'essaierai cependant d'élaborer une réponse dans la deuxième partie du développement quand viendra l'heure de parler de la mise en place de la CCT et des moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Mais avant d'y arriver, je souhaite soulever un problème qui traverse cette dernière question. Les politiciens ne se sentent pas interpellés :

- *« En toute franchise, je ne me suis jamais posé la question et personne n'a abordé ce sujet en ma présence. » (CC2 PLR)*

Nous pouvons dégager le problème de communication qui existe entre les représentants des employés et les employeurs avec toutes les raisons déjà invoquées:

le manque d'implications des EDE, le peu d'attractivité médiatique de ce thème pour les politiciens et la non urgence à trouver des EDE formés avec la vague des ASE qui sont arrivées sur le marché. Ce dernier point sera repris dans la conclusion.

Mais, au-delà de certaines divergences, il me semble possible à ces deux univers de se rencontrer de façon constructive et riche.

2.2.3. Que faut-il entreprendre pour la mise en place de la CCT?

Dans le deuxième temps des entretiens, la question a été posée ouvertement aux différents acteurs: *Que faut-il entreprendre pour la mise en place de la CCT?* Des réponses à cette question, j'ai pu ressortir une condition principale: il faut que les différents partenaires se réunissent. Elle ressort sous plusieurs formes selon les personnes interrogées. Si cette affirmation peut sembler triviale, voire dénuée d'intérêt, il est cependant intéressant de remarquer que les différents partenaires en ont conscience. C'est la forme de cette rencontre qui les divise. Une autre idée qui ressort est la nécessité de renforcer l'association. Les EDE doivent sortir de leurs structures et s'associer s'ils veulent un jour faire entendre leur voix.

Prenons maintenant de manière détaillée les réponses aux questions qui suivent. Elles concernent la mise en place de la CCT. Ces réponses pourront par la suite donner des pistes d'interventions concrètes et une idée sur ce qui peut réunir les gens. Par volonté de clarté, je me suis servie du même schéma d'écriture que pour le chapitre précédent.

Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?

Les avantages ressortis pour les EDE sont l'homogénéisation des conditions de travail, une « *référence sur laquelle se baser pour connaître ses droits et devoirs* » (AVALTS), une « *meilleure assise au niveau de la reconnaissance salariale* » (CC4 PLR), la valorisation et la reconnaissance des compétences professionnelles. Par effet domino, « *cela porterait plus de fruits au niveau des parents.* » (CC5 PS) Ces avantages ont été invoqués aussi bien par les représentants des EDE que par les politiciens.

Pour ce qui est des avantages pour les employeurs et communes:

- « *Avoir une référence sur laquelle se baser pour connaître ses droits et devoirs* » (AVALTS)

- « *de savoir que les employés sont bien, du coup ils font un meilleur travail.* » (CC3 PDC)

- « *C'est un critère de choix important pour de nombreuses familles avant de s'installer dans une commune de vérifier la qualité des structures d'accueil et leur capacité. C'est donc un argument économique fort pour les communes de posséder des infrastructures performantes d'accueil de l'enfance pour attirer plus de gens en répondant à leurs attentes dans ce domaine.* » (CC4 PLR)

- « *Plus facile pour les communes de définir les conditions de travail* » (CC5 PS),

- « *de fournir aux communes une base de référence salariale* » (FC)

et enfin d' « *éviter l'hémorragie des EDE vers les autres cantons. Et pour les nouvelles structures de partir tout de suite sur de bonnes bases identiques aux autres.* » (DCps)

Les inconvénients sont moins nombreux. Seules cinq en trouvent. Deux personnes parlent de l'augmentation des coûts liés à la mise en place de la CCT ou due aux séances de négociation. Les autres inconvénients abordés sont :

- « *rompre les dogmes et les habitudes du Valais* » (CC5 PS),

- « *la perte de compétence décisionnelle des communes à ce niveau* » (FC),
- « *si la CCT est imposée à tous et que certains ne voulaient pas être partenaires et qu'il y a un énorme saut au niveau du budget.* » (CC1 PLR)

Quel rôle peut jouer la politique communale / cantonale dans la mise en place de la CCT?

C'est la question à laquelle il a été le plus difficile de trouver une réponse concrète :

- « *L'Etat met en place les conditions-cadres, mais après ce sont les communes qui doivent entrer dans l'opérationnel. L'Etat pourrait être plus incitatif, mais en Valais l'Etat est d'accord de prendre des initiatives, mais pas de prendre des initiatives à la place des communes.* » (DC ps)

Regardons maintenant les nuances qui existent. Pour les représentants des employés, les communes et le canton doivent collaborer, c'est ensemble qu'une solution doit être trouvée.

- « *Que l'Etat s'engage en tant que subventionneur, et ils sont à même de rassembler tout le monde. Pour le problème d'autonomie des communes, c'est un problème qu'ils ont à régler entre eux. S'il y a un intérêt commun à régler les disparités entre les communes, ils se réuniront.* » (SSP)

Du côté des communes, une sur cinq pense qu'il est important que l'Etat prenne en charge ce projet au départ et les incite à entreprendre des démarches.

- « *Au niveau communal, ce qui n'est pas obligatoire on ne le fait pas forcément. Les communes seules ne vont rien faire. Tant que le canton ne prend pas le problème à bras le corps, les communes ne feront rien. La commune est une petite entité qui ne fera pas d'innovation dans un thème qui n'est pas porteur et qui ne fait pas de pub pour la commune. Il faut une réflexion et une impulsion cantonales. Comme le canton l'a fait pour l'intégration.* » (CC5 PS)

Une deuxième pense que le Service cantonal de la jeunesse (SCJ) est un soutien important, mais qu'il faut s'adresser d'abord à la Fédération des communes valaisannes. Une commune pense que la politique n'a rien à voir dans ce projet.

Une autre pense que :

- « *le canton s'il émet des directives plus strictes ou une loi qu'il impose aux communes, qu'il mette aussi la main au porte-monnaie et augmente les subventions. Sinon c'est aux communes de gérer seules ce projet.* » (CC1 PLR)

La commune de Sion est en train de réévaluer les conditions de travail des EDE et pense pouvoir s'approcher des conditions de la CCT. Et pour terminer, la Fédération des communes ne se considère pas impliquée dans ce projet :

- « *Chaque commune fait ses propres choix et le canton ne peut toucher à la souveraineté des communes. Dès lors, ni la politique communale ni la politique cantonale ne peuvent jouer un rôle majeur, tout au plus celui-ci pourrait être incitatif.* » (FC)

Pour résumer, il est difficile de savoir si le canton, les communes ou les deux sont les bons interlocuteurs. Je pense qu'il s'agit de personnes et que, selon leur propre sensibilité, elles vont s'impliquer plus ou moins dans ce projet. Nous voyons par ces réponses que l'autonomie des communes n'est pas une fatalité et que le canton pourrait très bien être plus incitatif dans ce domaine. Une chose est sûre, la Fédération des communes n'est pas le bon interlocuteur, elle n'a que 30% de participation à ses séances et n'a pas de pouvoir décisionnel.

La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?

Sur les huit personnes interrogées sur cette question, trois se sont prononcées positivement en ce qui concerne le contrôle des coûts et six pour une meilleure qualité d'accueil :

- « *D'une manière générale, un cadre clair permet une meilleure qualité et rassure les employeurs et les employés.* » (SSP)
- « *En tout cas les communes sauront mieux à quoi s'attendre, et de voir aussi ce que ça peut rapporter à la commune.* » (AVALTS)
- « *Possibilité d'avoir des statistiques en commun, les coûts ne seront pas mieux contrôlés. Cette meilleure statistique permettrait une meilleure vue d'ensemble et une plus grande amélioration de la qualité d'accueil.* » (AVSDIPE)

Voyons les raisons invoquées par ceux qui ont répondu par la négative :

- « *Non, j'espère que les éducatrices ne travaillent pas à moitié parce qu'elles ont le sentiment d'être mal payées. Pour ce qui est du contrôle des coûts, les communes savent déjà où elles en sont et mesurent bien leurs coûts.* » (CC1 PLR)
- « *Je ne vois pas vraiment en quoi une CCT permettrait un meilleur contrôle des coûts. En ce qui concerne la qualité de l'accueil, je ne sais pas si je suis trop optimiste, mais j'ai l'impression que les éducateurs de l'enfance font un très bon boulot malgré l'absence de CCT.* » (FC)

Bien que ces extraits peuvent le laisser envisager, la scission ne se fait pas entre les politiciens et les représentants des employés. Dans cette question les proportions sont plutôt partagées entre les deux parties.

Comment mettre en valeur les compétences des EDE?

Deux interlocuteurs mettent en avant le rôle important que doit jouer l'association des EDE.

- « *Ça, c'est votre job, ainsi que celui de l'association AVALTS. Mais pour cela il faut des forces vives qui font des flyers, qui contactent la presse, organisent des journées... Chaque chose qui peut faire évoluer les mentalités et mettre en avant les compétences auprès du public en utilisant au maximum les médias.* » (DC ps)
- « *Par le biais des associations qui doivent continuer de se battre sans baisser les bras.* » (AVSDIPE)

Deux autres propositions sont faites: faire connaître nos compétences et l'importance de notre travail aux politiciens, aux parents; aller à la rencontre de la population, par exemple, par des journées portes ouvertes.

- « *Par un dialogue ininterrompu avec les membres des commissions communales concernées et par une présentation régulière aux parents du travail effectué.* » (FC)

Deux personnes reviennent sur l'utilité de la CCT dans cette reconnaissance.

- « *En faisant une CCT qui soit respectée par tous au niveau valaisan. En tant que patron, en offrant de bonnes conditions.* » (CC5 PS)

Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?

Personne n'a osé répondre par la négative à cette question. Je n'en suis pas très étonnée, pourtant l'écart est grand entre la qualité que nous offrons de par notre formation et les conditions dans lesquelles nous travaillons. Pour le plaisir de les lire et relire et pour que les personnes les ayant prononcées ne les oublient pas au moment où nous viendrons les trouver, voici quelques délicieux extraits de réponses :

- « *Tout travail mérite des conditions de travail bonnes. Cependant, il est vrai qu'une*

incitation à la formation professionnelle doit clairement transparaître des conditions minimales par une différenciation, notamment salariale. » (CC2 PLR)

- « Tout travail mérite de bonnes conditions. Un travail qualifié mérite de meilleures conditions surtout au niveau salarial et responsabilités. » (CC5 PS)

- « C'est évident! » (FC)

De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?

À ma grande surprise cette fois, tous ont répondu par l'affirmative :

- « Bien sûr, d'autant plus que le contexte économique actuel n'est pas mauvais pour les communes. » (FC)

- « Oui, c'est beaucoup une question de volonté et d'évolution des mentalités. Il faut que les gens soient convaincus que c'est bien que ça réponde à quelque chose. Si les gens ne sont pas persuadés, ils ne font pas les démarches nécessaires, on ne prévoit pas les budgets nécessaires et on ne développe pas les réflexions et les projets relatifs » (DC ps).

- « Oui, la Suisse est épargnée par la crise mondiale. Mais nous sommes quand même dans un équilibre fragile. » (CC4 PLR)

- « Je vous redis qu'il ne doit pas y avoir de lien entre les difficultés économiques et la mise en place d'un cadre de sécurité pour une profession exposée. » (CC2 PLR)

- « Oui, l'Etat du Valais est plutôt riche. C'est une question de volonté de valoriser l'accueil de l'enfance et de s'adapter à la réalité des familles. Du point de vue du syndicat l'accueil de l'enfance devrait être un service public au même niveau que l'école, gratuite pour les parents. » (SSP)

Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?

Voici une question bien difficile qui a mis plusieurs interlocuteurs dans l'embarras. Cependant quelques réponses sont proposées du bout des lèvres tout en indiquant que mobiliser les gens au jour d'aujourd'hui n'est pas une tâche facile :

- « Il y a eu une démarche dans les structures pour parler de l'AVALTS et une présentation dans l'école. C'est un métier où nous investissons de notre bon sens, où nous donnons le 100% de nous-mêmes. Quand les EDE rentrent chez elles, elles ont encore un foyer à charge et, du coup, elles manquent de force pour sortir de leurs structures, de se battre. » (AVALTS)

- « De manière générale, les femmes ont moins envie de se battre, elles ont souvent un salaire subsidiaire au foyer, contrairement aux hommes qui doivent subvenir aux besoins de la famille. Ça va peut-être changer à cause de la diminution économique des familles [précarisation], les foyers monoparentaux. C'est un changement qui va se faire probablement naturellement dans la société. Mais c'est une mobilisation qui doit être encouragée par les associations. » (AVSDIPE)

- « C'est très difficile, c'est une profession très féminisée avec beaucoup de temps partiels où les gens ont de la peine à s'engager. Surtout si on travaille pour un salaire d'appoint. Il faut faire un travail de fournis comme les syndicats le font dans les EMS. Il faut une

organisation faitière⁴⁸ qui va à la rencontre de chacun.⁴⁹» (SSP)
- « *Réunir un patronat suffisamment fort ou une association, un comité fort ou quelqu'un de charismatique, un leader. Mais mobiliser les gens dans tous les domaines c'est très difficile. Les gens se contentent de leur petit confort. » (CC5 PS)*

Une analyse intéressante de cet état de fait nous vient de la réponse du député :

- « *Je suis très pessimiste quand on voit les conditions que sont les vôtres et que presque personne ne bouge... C'est un phénomène de génération ou une ou deux générations de bâtisseurs qui développent des choses, puis une ou deux qui maintiennent leurs acquis, puis une ou deux qui subissent des pertes ou un manque. Avant qu'une nouvelle génération de bâtisseurs n'intervienne. Là nous sommes dans une période où les gens ne veulent pas mouiller leur chemise pour aller de l'avant. Il faudra aller encore plus loin dans le processus. Il faudrait augmenter les membres actifs de l'AVALTS afin d'augmenter la trésorerie et pouvoir rémunérer quelques personnes actives. Renforcer l'AVALTS et qu'elle devienne un interlocuteur puissant ».*

Sans entrer dans une analyse trop pointue, le lien peut être fait avec le travail de Michela Bovolenta dont j'ai parlé en introduction et les notions apportées par Daniel Verba que je reprendrai dans la synthèse. Il s'agit de l'effet de genre et de la difficulté que rencontrent les femmes pour défendre leurs intérêts et valoriser leur profession.

Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?

Comme pour la question précédente, je remarque que cette question pose un vrai problème. Quelques interlocuteurs proposent des éléments de réponse :

- « *En ayant des relais politiques et une volonté politique cantonale qui influence et qui réunit. » (CC5 PS)*

- « *C'est 140 interlocuteurs potentiels, plutôt faire un travail de fourmis. L'OrTra⁵⁰ qui a un contact avec la Fédération des communes peut définir un guide des bonnes pratiques dans le domaine. » (CC4 PLR)*

- « *À nouveau un travail de fourmis pour approcher chaque acteur et partenaire. Un travail de conviction et de négociation en trouvant l'intérêt commun. » (SSP)*

Mais ils restent pessimistes :

- « *L'assemblée générale de la Fédération des communes valaisannes a un taux de participation de 30 %. Dès lors je n'ai malheureusement pas de recette. » (FC)*

- « *Comme il n'y a pas un seul interlocuteur et que c'est une politique des milices, c'est difficile de rencontrer les gens. C'est peut-être au travers de la Fédération des communes. » (DC PS)*

2.2.4. Recommandations des différents partenaires et limites posées au projet

Les partenaires interrogés ont tous donné, en plus de leur opinion, quelques recommandations sur la manière d'envisager ce projet et la façon de le réaliser. Ces réflexions vont de l'encouragement à rencontrer individuellement chaque partenaire à l'idée de laisser du temps au temps et de ne pas trop se précipiter. En passant par la vigilance nécessaire pour éviter le découragement des gens durant un tel projet et, enfin, l'ouverture d'esprit dont le négociateur doit faire preuve. Mais, sans attendre, je leur laisse la parole :

⁴⁸ Notons ici que cette organisation existe déjà, sous le nom d'Avenir Social.

⁴⁹ Un prospectus a été édité à ce sujet par le SSP. SSP. *Pour un service public de l'enfance: Analyse, thèse et revendications du Syndicat des services publics.*

⁵⁰ Organisation du monde du travail des domaines de la santé et du travail social en Valais. **OrTra SSVs**

- « *Le fait de désigner des porte-parole qui sachent faire preuve d'esprit d'ouverture, donc qui ne soient pas fermés à la négociation pourrait constituer une bonne base de partenariat social.* » (CC2 PLR)

- « *Être très prudent dans la manière de revendiquer les choses, aujourd'hui il y a un équilibre qui est encore fragile. Attention de ne pas perdre les acquis, ne pas retourner en arrière. Donner un peu de temps pour que les choses se fassent. Regardons en 10 ans le chemin parcouru, les acquis et pas seulement ce qu'il manque et les problèmes récurrents!* » (CC4 PLR)

- « *Mieux se fédérer, que l'association vienne elle-même négocier de manière ouverte sans passer par un syndicat qui serait peut-être trop fermé. Laisser le temps pour chaque étape, ne pas s'attendre à tout avoir tout de suite.* » (CC3 PDC)

- « *Je ne crois pas en une solidarité entre les métiers du social. Même les éducateurs sociaux qui sont en train de négocier une CCT, je ne suis pas sûr qu'ils le fassent avec une grande conviction pour les autres métiers que le leur. Les acquis de certaines professions sociales sont bien défendus.* » (DC ps)

- « *C'est d'ailleurs ces compétences qu'il faut mettre en avant, car le politicien, au-delà du gardiennage, ne sait pas tout le côté préventif, les connaissances du développement de l'enfant qui permettent de déceler un problème et de se mettre en réseau avec d'autres professionnels. Ce qui permet aussi que tout se passe bien pour ces enfants et leur famille dans ces communes. Autres compétences à mettre en avant, c'est celles utilisées dans le travail fait autour de l'intégration.* » (AVALTS)

- « *Bien réfléchir à convoquer tout le monde. N'oublier personne. Si on nous convoque nous irons, par contre pas sûr que nous serons d'accord avec tout.* » (CC3 PDC)

- « *L'AVSDIPE est un bon interlocuteur pour l'Etat et collabore de manière efficace. Elle représente les directions qui sont elles-mêmes les employés des communes.* » (AVSDIPE)

L'AVSDIPE propose par ailleurs de commencer par un contrat type de travail ou de s'occuper uniquement de la question salariale. L'association a peur qu'en demandant trop, elle ferme des portes et n'obtienne rien.

- « *Faire un battage plus important au niveau de l'école lorsque tout le monde est réuni.* » (CC1 PLR)

- « *Paradoxe entre l'ensemble des EDE qui se plaignent de leurs conditions de travail et le manque d'implication là où c'est nécessaire pour améliorer ces conditions. Raison : forme de découragement de ceux qui ont déjà œuvré car c'est un processus long, qui a beaucoup d'inertie, qui demande de la patience, de la persévérance, de la pugnacité avec parfois des avancées parfois des pertes d'acquis. Pour les autres, un manque de convictions, les gens fonctionnent de manière cloisonnée. Il faut faire des liens entre les différents domaines (politiques...).* » (DC ps)

- « *Il faut faire un travail de fourmis comme les syndicats font dans les EMS.* » (SSP)

J'espère que vous aurez apprécié leurs recommandations et leurs propos dont j'ai relevé ici les points les plus importants. Passons maintenant au cœur de ce travail qui va permettre de faire le lien entre toutes les parties précédemment écrites.

2.3. Synthèse et discussion

Dans les obstacles à l'aboutissement de la mise en place de la CCT, un des points qui ressort de manière particulière est la jeunesse de la profession. En effet, quand nous regardons l'historique, le temps où notre travail n'était pas rémunéré n'est pas si loin. Les compétences sont encore largement assimilées à des compétences innées chez la femme. Comme nous le rappelle Daniel Verba : *« on a vite fait de passer de l'apprentissage d'un métier comme les autres à un emploi inné pour lequel les femmes seraient naturellement disposées. Puisqu'elles ont, dans les siècles passés, largement assuré les soins aux jeunes enfants, elles sont créditées, par les hommes mais aussi par elles-mêmes - ce qui les rend très souvent complices de la domination matérielle et symbolique qu'elles subissent -, de cette compétence naturelle qui les pousse à accomplir professionnellement ce pour quoi elles sont "destinées." »*.⁵¹ Cependant, quatre personnes interrogées n'y trouvent pas de lien. À ce moment, est-ce une fausse excuse de toujours se rattacher à cette idée de jeunesse de la profession?

Ne devrions-nous pas considérer que jeunesse rime avec fougue et vivacité? Et chercher ainsi ailleurs les causes de l'immobilisme actuel. N'oublions pourtant pas l'évolution qu'il y a eu dans ce domaine depuis dix ans, bien qu'il soit surprenant que la mise en place de structures n'ait pas été accompagnée dès le départ par des conditions de travail claires pour les employés. Comme le souligne Christian Nanchen, chef du Service cantonal de la jeunesse, personne n'était là en 2010 pour soulever cette problématique lors de la révision des directives cantonales.

Daniel Verba soulève dans son discours une autre difficulté importante tant pour la non-existence de la CCT que pour la possibilité qu'elle se mette en place. Cette question reste floue et mériterait à elle seule un travail d'investigation. Les EDE ne s'engagent pas, ne se fédèrent pas. Plusieurs éléments de réponse ont été apportés au cours de ce travail. Premièrement, le fait d'être une profession largement féminisée apporte une série de difficultés. Les femmes, après leur formation, lorsqu'elles se marient et fondent une famille sont souvent moins enclines à défendre leur profession. En effet, si elles continuent à travailler, c'est souvent à un petit pourcentage et donc uniquement avec un salaire d'appoint pour la famille. Le petit temps investi sur le lieu de travail ne donne souvent pas lieu à un questionnement sur la formation continue, les vacances... Leurs priorités sont ailleurs.

Un autre élément de réponses apporté touche l'Association, certains éducateurs de l'enfance ne voudraient pas se rassembler en association de peur de perdre leur emploi. Je répondrais à ces personnes que le droit de se syndiquer est reconnu et n'engendre en Suisse plus de licenciements comme nous avons pu le constater dans l'introduction. De plus, l'AVALTS n'est pas un parti extrémiste qui défendrait de manière irrationnelle et sans tact la profession. Il n'y a donc pas de danger à appartenir à cette association. Nous en arrivons à l'étape suivante où les EDE, non seulement ne se syndiquent pas, mais ont de la difficulté à valoriser et à faire reconnaître leur profession. Comme le souligne également Daniel Verba : *« Lorsque l'on aborde avec les professionnels les spécificités pratiques et théoriques qu'ils prêtent à leur activité par rapport aux autres métiers de la petite enfance, les réponses paraissent plus floues, plus empruntées, comme si leurs dispositions rhétoriques ne dépassaient pas le cadre des représentations traditionnelles et n'étaient pas en mesure d'affirmer une professionnalité clairement et précisément définie »*.⁵² Cet avis est largement partagé et se retrouve dans l'analyse des données précédemment exposées. Pourtant, une de nos compétences décrites dans le PEC est la *« capacité à être acteur vis-à-vis de ses conditions de travail en connaissant son identité professionnelle, en faisant connaître sa profession et en connaissant l'existence des associations professionnelles et leur mission »*.⁵³

Mais que veut dire valoriser la profession d'EDE? À nouveau, je citerai Daniel Verba qui a su trouver les mots justes pour ce que je souhaitais dire : *« Or tout le pari de la profession repose initialement*

⁵¹ VERBA, Daniel. op.cit., p. 77

⁵² VERBA, Daniel op.cit., p. 123

⁵³ PEC EDE. p. 12

sur la capacité non seulement de faire reconnaître comme hautement qualifié des gestes qui, auparavant, étaient tenus comme naturels ou innés, mais aussi d'imposer l'idée que les fonctions les plus « indignes » de petit enfant comme la propreté, l'alimentation, le sommeil et plus généralement l'ensemble des besoins corporels, devraient être investies avec d'autant plus de précautions qu'elles conditionnent le futur développement intellectuel de celui-ci »⁵⁴, et encore « prendre soin du petit enfant serait une manière radicale d'améliorer l'humanité ».⁵⁵ Les autres points soulevés comme la non implication des politiciens est sans doute une conséquence de cette situation.

Une autre épine importante à enlever pour aboutir à une solution est la manière de réunir les employeurs des EDE. En effet, comme nous avons déjà pu le constater, les communes attendent une impulsion de la part de l'Etat et l'Etat met en avant la carte de la liberté et l'autonomie des communes. Dans ce circuit où chacun se renvoie la balle, aucun argument avancé n'est réellement convaincant. Oui, les communes sont indépendantes et le système suisse en matière de politique est ainsi fait, mais elles demandent elles-mêmes le soutien de l'Etat. Finalement, l'impression qui nous reste est que le réel fond du problème est le désintérêt de ce sujet par les politiciens. Ce sujet est pourtant un enjeu politique majeur au vu de l'explosion du nombre de structures d'accueil en Valais. C'est peut-être uniquement les conditions des employés qui ne soulèvent pas d'intérêt. Nous en revenons alors à la question précédente qui concerne la mise en avant de ce sujet par les EDE eux-mêmes en allant à la rencontre des employeurs.

Pour aller à la rencontre de leurs employeurs, il leur faut des arguments convaincants me direz-vous. Et bien cherchons dans l'analyse les points importants soulevés par les différents partenaires. Rappelons-nous qu'une CCT amène un cadre clair quant aux droits et devoirs des employés et des employeurs. Tous ont été d'accord sur ce point. Dès lors, dans l'objectif partagé de poser une base commune, pourquoi ne pas commencer des négociations qui permettraient de définir les intérêts de chacun. Prenons l'exemple de la formation continue. Notons que lorsque nous parlons de CCT beaucoup de personnes pensent en premier lieu aux salaires, mais ce n'est pas le seul point qu'il est important de mettre en avant. Donc, dans notre exemple, l'employeur doit redéfinir et décider pour chaque cas la formation continue qu'il offre ou non à ses employés. Ceci en terme de temps et de financement du cours. Cette convention permettrait aussi de trouver une identité forte au niveau du canton pour cette profession et de limiter ainsi le tourisme professionnel. Pour s'en convaincre, il suffit de regarder au niveau de l'histoire des CCT ou des syndicats les bienfaits qu'ont apportés les CCT tant aux patrons qu'aux ouvriers.

Une autre difficulté se trouve dans la représentation qu'ont les différents partenaires du métier d'EDE et de la société. En effet, pour pouvoir s'asseoir autour de la même table, il faut que chacun partage une certaine vision et soit capable de comprendre l'autre dans ses divergences. Or, il peut sembler paradoxal, par exemple, que lorsque nous évoquons la question de la non-existence de la CCT, ce sont les deux membres du parti socialiste qui le justifient par la trop forte prédominance dans l'imaginaire collectif de la famille traditionnelle. Les autres partis ne le mentionnent pas. Sommes-nous ici face à un obstacle dans la communication car trop de projections seraient faites sur les autres?

Si les difficultés sont multiples, nous pouvons noter qu'aucun représentant des communes ne trouve que l'aspect économique est un frein. Il semble même que le moment est plutôt propice financièrement.

Un point qui sort du cadre strict de l'enquête et qui laisse présager une lueur d'espoir est l'entretien que j'ai eu avec Philippe Nantermod du PLR, député suppléant au Grand Conseil. Ce dernier a déposé une motion au Grand Conseil qui propose de mettre en place une validation d'acquis niveau tertiaire pour les pères et mères de familles. Au cours de la discussion, j'ai eu l'occasion de mieux comprendre sa

⁵⁴ VERBA, Daniel op.cit. p.128

⁵⁵ VERBA, Daniel op.cit.p.80

démarche. Il cherchait entre-autre à ouvrir le marché du travail et ainsi augmenter le nombre de place dans les structures d'accueil. Il pense que les compétences des parents peuvent correspondre aux compétences du PEC, moyennant quelques cours. Il m'a également proposé de soutenir au niveau valaisan une égalisation et valorisation des salaires. À force d'entendre des personnes qui promettent de s'engager pour les EDE, je finis par croire, au risque d'avoir un comportement malaussénien⁵⁶, qu'au moins une va tenir ses promesses.

Ce n'est pas uniquement la question salariale qui motive les EDE dans le projet de CCT. En effet, nous ne sommes pas des vendeurs de tapis qui essayons de vendre plus cher nos produits. Nous essayons d'améliorer les conditions dans lesquelles nous travaillons, ce qui influencera positivement la qualité de notre travail, pour le bien des enfants et de la société. Si nous pouvons toujours devenir meilleurs, l'effet produit auprès des familles s'en ressentira d'autant plus.

Il resterait encore beaucoup de points à soulever dans cette thématique mais cette recherche a ses limites. Je profiterai de la conclusion pour aborder sous forme de questions ouvertes les thèmes qui n'ont malheureusement pas pu être abordés au cours de ce document.

⁵⁶ Héros de l'auteur Daniel Pennac qui a une propension exagérée à croire en l'humanité

3. Conclusion

3.1. Rappel des grandes lignes de la démarche et des résultats obtenus

En interrogeant ces personnes, j'ai pu dresser un état des lieux de la scène valaisanne dans le domaine de la CCT et, de manière plus large, questionner l'implication des EDE dans l'amélioration de leurs conditions de travail. J'ai humblement essayé de proposer certaines pistes d'actions qui, je l'espère, pourront amener de l'eau au moulin des négociations. Mais ce travail a aussi été nourri de frustrations de ne pouvoir aborder plus en avant certains thèmes. Je vais, dans le chapitre suivant, en dresser la liste.

3.2. Limites du travail

Voici la liste des personnes ou institutions qu'il aurait été pertinent de contacter pour apporter un éclairage différent à cette recherche. Tout d'abord les petites communes. Il aurait été intéressant de comparer la réalité politique des villes et des villages plus petits et de construire des statistiques à plus grande échelle afin de mieux se rendre compte des réalités qui composent le canton du Valais. Ensuite, j'aurais aimé rencontrer l'OrTra, cité à plusieurs reprises dans les interviews et qui se présente comme un partenaire important dans la négociation d'une CCT. Avenir Social était prévu dans les interviews, j'ai attendu jusqu'au dernier moment la personne qui m'avait promis d'y répondre et par manque de temps n'ai pu en contacter une autre. Cette association aurait apporté une vision romande des possibilités d'actions qui s'offrent à nous.

Les motivations et les questionnements des EDE constituent un autre point qu'il aurait été intéressant de traiter. Un sondage auprès de tous les EDE formés ES du canton permettrait de dégager des pistes de réponses plus concrètes quant à leur manque d'implications en dehors de leurs structures.

Une autre difficulté est la différenciation entre les EDE et les ASE. Lors des interviews un politicien mentionne : « *Ce qui péjore l'avancée de la CCT, c'est le conflit entre les EDE et les ASE. Les ASE ne doivent pas être mises de côté, car au niveau des directives cantonales, elles sont comptées dans le personnel formé.* » (CC1 PLR) En effet, une grande confusion des rôles règne au sein des institutions, ce qui génère parfois des conflits entre les différentes formations. À ce sujet, un lien peut être fait avec le travail de mémoire⁵⁷ qui parle d'une possibilité de mettre en place des cahiers des charges précis en lien avec les différentes formations. J'ajouterais que la CCT amènerait aussi une clarification tant au niveau des rôles et fonctions qu'au niveau salarial.

3.3. Perspectives et pistes d'action professionnelle

Les perspectives et pistes d'action concrètes peuvent être classées en plusieurs niveaux. Prenons un ordre progressif qui de l'individu aboutit au niveau fédéral.

Premièrement, les personnes déjà engagées doivent continuer leur chemin et trouver la force de mener à bien leurs projets. À l'instar de Sisyphe ou de Pénélope, il faut remettre chaque jour l'ouvrage sur le métier mais en espérant voir un jour son œuvre achevée. Des intérêts susceptibles de convaincre les EDE et les employeurs de s'associer au projet doivent être trouvés en allant à leur rencontre.

Dans un deuxième temps, ce sont les EDE eux-mêmes, qui doivent trouver le courage de sortir de leurs structures et de venir renforcer les rangs de leur organisation faïtière et ainsi avoir la possibilité

⁵⁷ ALBANESI, Corinne. *Travail de mémoire 2011*

de mener à bien des projets à plus grande échelle. Et pourquoi ne pas commencer par proposer un contrat type de travail comme le suggère l'AVSDIPE. Cela permettrait de nouer un premier lien entre les multiples employeurs et les représentants des EDE.

Au niveau communal se trouvent les conseillers communaux ou les associations à rencontrer dans un premier temps individuellement, puis à réunir pour faire ressortir leurs intérêts. Ces derniers semblent ouverts à la discussion. A eux de montrer que leurs réponses à cet interview ne s'arrêtent pas à des mots et de belles phrases. Comme le dit la présidente de l'association le Furet : « *Espérons que la Petite Enfance sera un château et non une mesure. Nous avons besoin de soutien politique en faveur de nos petits Hommes pour construire jour après jour des enfants solides qui deviendront à leur tour les bâtisseurs du Futur* ». ⁵⁸

L'intermédiaire de la Fédération des communes semble être une impasse et sa présidente ne croit pas à l'utilité de son rôle dans cette action :

« Pour moi le chemin pour régler correctement la rémunération des éducateurs de l'enfance ES passe par un outil de référence du type CCT mis à la disposition des communes. Dès lors que petit à petit les communes l'utiliseront, les autres communes devront suivre sous peine de perdre leurs collaborateurs. Je ne vois vraiment pas comment imposer une CCT aux communes. Pour exemple : les salaires des secrétaires communaux varient du simple au triple. »

Donc il faut trouver des communes qui s'engagent et signent la CCT comme précurseurs. Par ailleurs, la notion de fonctionnaire qui empêchait jusqu'alors de rassembler les employés communaux tend à disparaître et les contrats dans les communes sont des contrats de droit privé et non plus des contrats de droit public.

Au niveau cantonal il est utile d'encourager les bons partenaires comme le SSP, le Service cantonal de la jeunesse ou certains membres du Grand Conseil à reconnaître le bien-fondé de notre démarche. Car, sans le soutien, voire même l'impulsion du canton, les communes ne s'engageront pas seules dans ce projet. Au niveau intercantonal romand, réunis par l'association Avenir Social, proposer une CCT pour la Romandie, puisqu'il en existe déjà une à Lausanne.

Au niveau fédéral, la proposition vient d'un conseiller communal : « *Tout cela pourrait être une revendication du PS, de la gauche en général comme Stéphane Rossini qui a un relai important et une bonne influence au niveau valaisan. Même si en partant dans une couleur, ça peut faire des grincements de dents.* » (CC5 PS)

Par ailleurs les conditions cadre pourraient être mieux définies à ce stade déjà. Les discussions sur les horaires continus de l'école et HARMOS pourraient à ce propos offrir de bonnes opportunités.

3.4. Conclusion personnelle

J'encourage les EDE à se réunir et parler de leur métier. Je citerai à nouveau Daniel Verba : « *Dire sa profession ou son métier, c'est donc bien affirmer qui l'on est, se signifier aux yeux des autres, se valoriser ou se dévaloriser à tel point que notre activité professionnelle et le titre par lequel nous la désignons nous disposent, à l'inverse des sociétés traditionnelles, bien plus sûrement dans l'espace social que notre nom propre ou notre appartenance régionale. Les mots par lesquels les activités professionnelles se désignent constituent ainsi des efforts permanents d'imposition symbolique qui font partie de l'effort argumentaire en vue non seulement d'un statut, mais d'une identité personnelle* ». ⁵⁹

J'ai pu découvrir au travers de ce travail la complexité de la tâche qu'il reste à accomplir pour arriver à mettre en place une CCT. J'ai eu l'impression au travers de mes rencontres que les partenaires ne parlent pas forcément le même langage. Prenons un exemple : quand les socialistes parlent de

⁵⁸ HAUWELLE, Francine. *Le furet*, revue de la petite enfance. p. 1

⁵⁹ VERBA, Daniel. op.cit., p. 26

revendications, les PLR parlent de négociations. J'ai beaucoup réfléchi à ces deux termes qui montrent une approche différente de la démarche. D'un côté nous avons la possibilité de grève, de révolte et de l'autre la négociation et l'approche pas à pas. Je choisis au final le terme "négociation" qui me semble plus approprié. Permettre à chacun de faire un pas, de partir de ses intérêts et parvenir au consensus libérateur d'une clarification des rôles de chacun. Notre métier a beaucoup évolué dans son histoire. Pour reprendre des notions de vocabulaire, je mentionnerai cette phrase: « *les lieux d'accueil [...] seront appelés « crèches », qui signifie la mangeoire pour les bestiaux et qui, par extension, est devenue l'étable, théâtre d'un lieu de naissance d'humain[...] »*⁶⁰. Par parallélisme, je peux dire que nous sommes passés de surveillants, gardiens de personnes potentiellement malades à des révélateurs d'êtres humains. Ce magnifique rôle mérite réellement d'être connu et reconnu et c'est à nous de le faire. Car, « *si ce n'est pas nous qui nous organisons et qui nous engageons pour défendre notre cause commune, qui le fera à notre place?»*⁶¹

⁶⁰ CHAPLAIN, Didier-Luc, CUSTOS LUCIDI, Marie-France. op.cit., p. 26

⁶¹ BOILLAT, Valérie [et al.]. op.cit., p. 287

4. Bibliographie

Ouvrages, livres

- BOILLAT, Valérie [et al.]. *La valeur du travail : histoire et histoires des syndicats suisses*. Lausanne : éd. Antipodes, 2006.
- CHAPLAIN, Didier-Luc, CUSTOS LUCIDI, Marie-France. *Les métiers de la petite enfance, des professions en quête d'identité*. Paris : éd. Alternances sociales, 2006.
- CHETOUÏ, Daniel, MEUNIER, Yves. *Les éducateurs de jeunes enfants : une identité professionnelle en évolution?* Paris : éd. L'Harmattan, 2002.
- CRESPIN, Graciela, C. *Paroles de tout-petits*. Paris : éd. Albin Michel, 2006.
- DAJEZ, Frédéric. *Les origines de l'école maternelle*. Paris : éd. PUF, 1994.
- GUEGUEN, Cécile, LEVEAU, Hélène T. *Rendez-vous à la crèche*. Nouvelle édition. Toulouse : éd. Privat, 1993
- PAVILLARD, Simone, GOTTRAUX, Martial. *Politique de la petite enfance*. Lausanne : éd. EESP, 1990
- RIEGER, Andreas. Développement et importance des CCT en Suisse. In : *Droit collectif de travail*. Bâle : éd. Helbing Lichtenhahn, 2010, p.97-121
- VERBA, Daniel. *Le métier d'éducateur de jeunes enfants*. Paris : éd. Syros-Alternatives, 1993.

Périodiques, revues, brochures, articles

- HAUWELLE, Francine. « Le palais idéal ». *Le furet, revue de la petite enfance et de l'intégration*, 2008, no 55, p.1
- MULLER, Wolfram [et al.]. *La convention collective de travail : un manuel sur l'histoire, les bases juridiques et l'égalité entre femmes et hommes dans la convention collective de travail*. Berne : Movendo, 2010
- *Revue [petite] enfance : la reconnaissance du travail et la reconnaissance au travail*. no 106, septembre 2011. Chavannes : Association revue [petite] enfance, 2011
- SSP vpod. *Pour un service public de l'enfance! : Analyse, thèses et revendications du Syndicat des services publics*. Lausanne : SSP, 2008

Travaux de diplôme, support de cours

- BOVOLENTA, Michela. *Éducatrice de la petite enfance : Un métier féminin en perte de reconnaissance. Du Rapport Meyer à l'exclusion de la formation d'éducatrice de la petite enfance de la filière HES*. Certificat de formation continue en études genre (2004-2007). Travail final. Université de Genève, mars 2007
- FELLEYS-BELAZ, Patricia. *Historique du métier d'éducateur de la petite enfance*, document de cours HEVS, 2010
- GROSSGLAUSER, Muriel, VOCAT, Julie Cerise. *Représentations sociales de la profession d'EPE chez les politiciens du Valais romand*. Sion: HES-SO Valais filière ESTS, 2010
- NANCHEN, Christian. *Service cantonal de la jeunesse*, document de cours HEVS 2011
- TOURNELLE, Laure. *Le salaire d'éducatrice de l'enfance diffère-t-il de celui des autres professions ES en Suisse romande?* Sion : HES-SO Valais filière ESTS, 2009

Sites internet

- AVALTS. *Association valaisanne des travailleurs sociaux*. [en ligne]. 2011. Adresse URL : <http://www.avalts.ch> (consulté le 1.10.2011)
- Avenir social. *Qui sommes-nous?* [en ligne]. 2011. Adresse URL : <http://www.avenirsocial.ch/fr/p42004028.html> (consulté le 01.10.2011)
- Canton du Valais. *Site officiel du canton du Valais* [en ligne]. 2011. Adresse URL : <http://www.vs.ch> (consulté le 1.10.2011)
- Confédération suisse. *Les autorités fédérales de la confédération suisse*[en ligne]. 2011. Adresse URL : <http://www.admin.ch> (consulté le 1.10.2011)
- Service cantonal de la jeunesse. *Département de l'éducation, de la culture et du sport* [en ligne]. 2011. Adresse URL : <http://www.vs.ch/Navig.asp?MenuID=15002&Language=fr> (consulté le 29.09.2011)
- SSP. Syndicat des Services Publics. *Le SSP en Valais* [en ligne]. 2011. Adresse URL : <http://www.ssp-vpod.ch> (consulté le 1.10.2011)
- USS. Union syndicale suisse. *Brève présentation avec quelques points de repère historiques* [en ligne]. 2008. Adresse URL : http://www.sgb.ch/downloads/Broschuere_SGB_franz.pdf (consultée le 20.09.2011)

Lois, ordonnances, règlements :

- Constitution suisse, articles 11 et 67
- Loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants du 4 octobre 2002 (État le 1er février 2011)
- Constitution cantonale valaisanne, article 18
- Loi en faveur de la jeunesse du 11 mai 2000, articles 28 à 33.
- Ordonnance sur les différentes structures en faveur de la jeunesse du 9 mai 2001, articles 28 à 39
- Directives pour l'accueil à la journée des enfants de la naissance jusqu'à la fin de la scolarité primaire du 1er janvier 2010

Autres documents :

- CENTRE PATRONAL. *Guide de l'employeur*. Lausanne : Centre patronal, 1973-2011

Annexe I

- Canevas pour l'entretien et questionnaire

Préparation du questionnaire de l'entretien :

Fiche de la personne : Nom/prénom, formation fonction : 10 personnes interviewées.

Guide de l'entretien :

Partie 1 : situation actuelle et raisons de la non-existence d'une CCT

Raisons/thématiques	Indicateurs
Politiques	Durée du mandat, urgence de la question (pas de demandes), politiques familiales, disparité des interlocuteurs
Financières/économiques	Trop de coûts, pas assez de moyens et de possibilité de financement, budget des communes
Professionnelles	Compétences, responsabilité, raisons d'exister de la profession
Philosophiques/sociologiques	Place de la femme, représentations
Historiques	Jeune profession, longtemps bénévole
Syndicales/corporatives	Peu de personnes associées (individualisme), EDE non compétents en politique sociale, pas de revendication globale et entendue
Juridiques	Difficulté à réunir légalement différents organismes (privé et publique) sous une même CCT.

Partie 2 : Scénarios pour la mise en place d'une CCT

Avantages et inconvénients et pistes	Indicateurs Avantages	Indicateurs inconvénients
Politiques	Réglementation unique sur laquelle se baser, qualité d'accueil, davantage d'habitants qui s'installent=>villes vivantes	Pas suffisamment de temps pour discuter, s'impliquer. Chacun se renvoie la balle et personne ne prend la responsabilité.
Financières/économiques	Réflexion globale et contrôle du budget, plus de femmes peuvent aller travailler=>plus d'entrées d'argent par les impôts, meilleures conditions de travail	Mise en place coûteuse, pas d'intérêt pour que les femmes travaillent (déjà trop de chômage)
Professionnelles	Représentation et valorisation du métier, de la formation	Pas de nécessité d'avoir des personnes formées et qualifiées pour ce rôle=>pas besoin de meilleures conditions de travail
Philosophiques/sociologiques	Avancée dans le changement par rapport à la représentation de la mère et de la place de la femme dans la société, dans le courant de la réalité actuelle	Rassurant et stabilisant de garder la situation telle quel, garder la profession à un rang inférieur à certaines autres
Syndicales/corporatives	Échange de pratiques, groupe plus fort et soutenu	Temps d'implication pour faire partie d'un syndicat, pas d'intérêt à se regrouper
Juridiques	Éclaircir l'organisation des différentes institutions et les rassembler	Trop de changements législatifs

Déroulement de l'entretien

Cadre de l'entretien

Présentation / formation / durée / objectif / déroulement...

Personne interviewée

Nom / prénom / formation / fonction

Questionnaire

Partie 1:

1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?

Partie 2 :

13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?
 14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?
 15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?
 16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?
 17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?
 18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?
 19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?
 20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?
 21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?

Remerciements

Annexe II

- Retranscription des entretiens

Questions↓ personnes→	AVALTS
1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	Parce qu'il n'y a pas d'interlocuteur adéquat, l'employeur n'est pas clairement défini.
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	Oui, les personnes changent et il faut réexpliquer de manière spécifique quel est notre métier. Souvent ils considèrent que notre profession n'a pas besoin de CCT. Une fois qu'elles ont compris, elles changent de dicastère ou partent de la scène politique.
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	En Valais, la place de famille est importante au niveau de ce qui est mis en place pour elle, mais quand on parle des travailleurs qui œuvrent dans ce domaine, la problématique est beaucoup moins importante. Ils attendent que suffisamment personnel aient besoin de changement et se fassent entendre.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	Je n'ai pas de chiffres pour pouvoir répondre. Cependant, je sais que les communes disent que les structures coûtent déjà cher. Peu savent qu'une structure coûte de l'argent, mais également en rapporte, puisque les familles dans ces communes où les 2 parents peuvent travailler amènent plus d'impôts.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	Oui, puisque c'est ma formation. C'est d'ailleurs ces compétences qu'il faut mettre en avant, car le politicien au-delà du gardiennage ne sait pas tout le côté préventif, des connaissances du développement de l'enfant qui permettent de déceler un problème et de se mettre en réseau avec d'autres professionnels. Ce qui permet aussi que tout se passe bien pour ces enfants et leur famille dans ces communes. Autres compétences à mettre en avant c'est celles utilisées dans le travail fait autour de l'intégration.
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	Oui, les éducatrices ont une très bonne formation. Mais c'est une formation sans fin puisqu'après trois ans de formation, il est important de continuer de lire, d'aller à des conférences, des cours de formation continue.
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	Oui, entre autres pour que les politiciens puissent prendre conscience de notre importance (cf question 5)
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	À cause de la dévalorisation du métier : soit elles ne voient pas la peine de continuer de travailler quand elles ont un enfant, soit elles vont travailler dans d'autres cantons.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	Lorsque le parent est informé de la personne à qui il a affaire, c'est pour lui important. Par exemple une jeune maman ne pourra confier son bébé sereinement que si la personne en face est à même de pourvoir au besoin de son bébé. Surtout si l'enfant rencontre une problématique et qu'il faut mettre en place quelque chose de particulier.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Je pense que dans notre canton l'historique est en notre défaveur. Il y a eu beaucoup de bénévolat, des institutions mises en place plus pour des questions de santé, de soin. Tout cela nous le portons dans notre présent. La formation est aussi très jeune en Valais. Même si la profession existe depuis longtemps, elle a beaucoup changé et les enfants pris en charge ont un contexte différent. (les parents travaillent, le temps d'accueil est plus long et couvre une tranche d'âge plus grande)

11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	L'AVALTS a mis noir sur blanc une convention collective afin de pouvoir négocier et échanger avec le pouvoir politique et les associations. Cependant les personnes n'ont pas voulu se mettre autour de la table : la fédération des communes a répondu qu'elle n'avait pas le pouvoir décisionnel, alors qu'il s'agissait d'une discussion. Quelques communes craignent pour leur budget, d'autres sont favorables à un document de référence qui permettrait de mettre un cadre officiel. L'autre frein est le manque d'implication des éducatrices.
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	Soit les associations, soit les communes.
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	Que la politique ait la volonté d'améliorer les conditions de travail. Certaines structures en Valais ne sont pas loin des conditions que nous demandons, il faudrait qu'elles soient officielles afin qu'elles soient représentatives pour les autres structures. L'autre difficulté viendra des structures associatives, moins aisées et aidées financièrement. L'idéal serait de trouver des structures pilotes (les grandes structures comme Sierre, Sion, Monthey) qui signeraient en premier le projet.
14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Avantages : pour les communes c'est d'avoir une référence sur lequel se baser pour connaître leurs devoirs et obligations. Par exemple en ce qui concerne la formation continue. Pour les employés, c'est aussi d'avoir un document de référence pour régler les devoirs et obligations. Aussi pour que lors d'un changement de structure les règles soient les mêmes. Ainsi dans le canton les règles seraient similaires, tout en restant souples. Ceci sur des questions difficiles à aborder lors de l'entretien d'embauche.
15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	Que la politique ait la volonté d'améliorer les conditions de travail. Rester quand même souples sur les normes afin de ne pas léser certaines structures.
16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	En tout cas, les communes sauront mieux à quoi s'attendre, et de voir aussi ce que ça peut rapporter à la commune.
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	Les mettre en avant, les montrer aux politiciens.
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	Oui, parce qu'en Valais il y a un problème c'est qu'on ne trouve pas suffisamment de personnes diplômées.
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	Oui, le Valais est un canton qui va bien. De plus ce n'est pas là qu'il faut faire des économies, si nos enfants grandissent dans de bonnes conditions ce ne sera que du bénéfice pour la suite.
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	Démarche dans les structures pour parler de l'AVALTS, présentation dans l'école. C'est un métier ou investi de notre bon sens, on donne le 100% de nous même et quand elles rentrent chez elles ont encore un foyer à charge et du coup elles manquent de force pour sortir de ces structures de ce battre.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	C'est la grande difficulté, car les personnes ne sont pas clairement définies.
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	Non, j'ai fait le tour

Questions↓ personnes→	AVSIPE
1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	Parce que c'est une formation relativement jeune. Dans un deuxième temps l'image véhiculée par cette profession, qui est encore assimilée à du gardiennage
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	Non
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	Il y a des sujets plus motivants pour eux que l'enfance. C'est lié à toute la culture valaisanne où les parents doivent s'occuper de leurs enfants. Mais avec l'arrivée de nombreux étrangers, les familles monoparentales et ayant besoin de 2 salaires doivent faire changer cette culture et amener les politiciens à s'intéresser à cette question. Il faut trouver comment les interpeller et les intéresser.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	Ça peut, dans une période de difficulté économique la prise en charge de l'enfance n'est pas le problème numéro 1. Cependant, je pense que la problématique est ailleurs, dans la manière d'aborder les politiciens et dans l'image de la profession.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	Oui
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	Oui
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	Oui c'est important pour faire évoluer les mentalités quant à la politique de l'enfance. Il est important aussi pour l'AVSDIPE d'avoir une reconnaissance salariale plus élevée que celle actuelle.
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	Il y a tellement eu de nouvelles structures qui se sont mises en place ces dernières années que la quantité de personnes formées ne répond plus à la demande. C'est une situation qui devrait se stabiliser dans les prochaines années, car on ne va pas continuer à assister à une explosion des ouvertures des crèches.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	Je pense que la qualité professionnelle de la prise en charge est primordiale. C'est également une problématique pour les parents afin qu'ils puissent laisser en toute confiance leur enfant à des personnes qu'ils ne connaissent pas.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Oui la formation est jeune et a encore des problèmes d'identité
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	Bien sûr, l'AVALTS est une grande association qui représente les employés, et peut avoir un certain poids par rapport au nombre de ses membres.
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	L'AVSDIPE est un bon interlocuteur pour l'état et collabore de manière efficace. Elle représente les directions qui sont elles-mêmes les employés des communes. L'état est également un interlocuteur important.
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	Réunir les partenaires principaux qui sont la commune et le canton

14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Avantage. Uniformité des conditions de travail pour l'ensemble du canton, un plus grand poids pour la profession, avoir une plus grande assise pour une profession aussi jeune., je ne vois pas d'inconvénients.
15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	Se mettre ensemble et collaborer. La commune éponge une grande partie des déficits, tandis que l'état ne subventionne que pour 30% du salaire du personnel éducatif.
16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	Possibilité d'avoir des statistiques en commun, les coûts ne seront pas mieux contrôlés. Cette meilleure statistique permettrait une meilleure vue d'ensemble et une plus grande amélioration de la qualité d'accueil
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	Par le biais des associations qui doivent continuer de se battre sans baisser les bras.
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	évidemment
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	Oui, mais il faut demander une chose à la fois sinon on ne va rien obtenir.
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	Les femmes ont moins envie de se battre de manière générale, elle ont souvent un salaire subsidiera au foyer contrairement aux hommes qui doivent subvenir au besoin de la famille. Ça va peut-être changer à cause de la diminution économique des familles, les foyers monoparentaux. C'est un changement qui va se faire probablement naturellement dans la société. Mais c'est une mobilisation qui doit se faire encourager par les associations.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	En engageant des négociations avec chaque partenaire au travers des associations
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	Espérer que nos successeurs continueront de se battre et de savoir qu'en Valais il faut du temps pour obtenir quelque chose.

Questions↓ personnes→	SSP
1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	C'est un secteur où les gens sont peu organisés en associations. De plus, la grande disparité des patrons.
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	Oui, les projets sont souvent portés par des personnes et ne sont pas forcément repris par les suivants. Il faudrait trouver un projet porteur qui rassemble un maximum de monde.
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	Ils en ont une prise de conscience, avec du retard par rapport aux grandes villes. Nous sommes dans une tendance qui va faire avancer les choses.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	Je pense que c'est toujours, l'argent. C'est le nerf de la guerre. Quand on voit les disparités des conditions de travail, des salaires entre les communes, c'est un problème de mise à niveau.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	J'ai pris connaissance du PEC, mais c'est domaine que je connais encore peu. Il y a peu d'éducateurs syndiqués. Mais je sais que c'est des compétences pointues.
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	C'est une formation ES à l'intérieur d'une HES avec des exigences assez pointues.
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	Oui, c'est très important que les gens comprennent que l'accueil de la petite enfance ce n'est pas du gardiennage. C'est un projet différent pour son enfant qu'un placement chez une maman de jour.
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	Je ne sais pas
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	Oui, bien sûr, je trouve important pour la sécurité aussi de savoir que dans une crèche c'est plus contrôlé que le système par exemple des mamans de jour où on est moins sûr de qui est qui.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Oui certainement. La formation est récente et la compréhension du public sur l'importance d'un accueil de qualité est encore balbutiant.
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	Je ne sais pas encore assez.
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	Je ne le connais pas encore assez.
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	Du côté des employés : être assemblé en une association forte qu'ils puissent prendre des contacts avec un large éventail de partenaires. En prenant contact avec l'État.
14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Moins de disparité, ça implique une meilleure reconnaissance de la profession. Que les cahiers des charges de chacun soient plus clairement définis et que le salaire soit plus égal entre les communes et adapté aux fonctions de chacun.

15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	Que l'état s'engage en tant que subventionneur. Ils sont à même de rassembler tout le monde. Pour le problème d'autonomie des communes, c'est un problème qu'ils ont à régler entre eux s'il y a un intérêt commun à régler les disparités entre les communes.
16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	D'une manière générale, un cadre clair permet une meilleure qualité et rassure les employeurs et les employés. Pour les coûts cela doit dépendre d'une région à l'autre et leur manière d'organiser leurs budgets.
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	Par la convention collective, en allant à la rencontre des gens.
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	Oui bien sûr.
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	Oui, l'État du Valais est plutôt riche. C'est une question de volonté de valoriser l'accueil de l'enfance et de s'adapter à la réalité des familles. Du point de vue du syndicat l'accueil de l'enfance devrait être un service public au même niveau que l'école, gratuite pour les parents.
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	C'est très difficile, c'est une profession très féminisée avec beaucoup de temps partiels où les gens ont de la peine à s'engager. Surtout si on travaille pour un salaire d'appoint. Il faut faire un travail de fourmis comme les syndicats font dans les EMS. Il faut une organisation faïtière qui va à la rencontre de chacun.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	À nouveau un travail de fourmis pour approcher chaque acteur et partenaire. Un travail de conviction et de négociation en trouvant l'intérêt commun.
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	Non, j'ai fait le tour.

Questions↓ personnes→	CC1 PLR
1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	Manque de volonté de la part des éducatrices. Pas de grande volonté de la part des employeurs.
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	Ça peut l'être, quand la démarche sera mise en route ce sera peut-être une entrave supplémentaire, mais ce n'est pas la raison de la non-existence pour l'instant.
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	Non, ce n'est pas important pour le moment.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	Oui si les finances des communes se creusent pis qu'il a un endettement ce sera une problématique sur la question salariale. Nous venons cependant d'augmenter les salaires à la ville de Martigny.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	Oui
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	Oui
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	-
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	Pas de problématique de trouver les personnes formées, car les ASE comptent dans le personnel formé.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	-
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Non, je ne pense pas pour ce qui est des éducatrices, le problème vient plutôt que ce sont des femmes qui ont moins l'habitude de se battre. Par contre du côté des employeurs au niveau des représentations du monde de la petite enfance, c'est en pleine mutation.
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	Les communes et les associations, mais avec un grand pouvoir de l'Etat, car c'est difficile de défendre des conditions beaucoup plus hautes que celles proposées.
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	Ça doit partir du mouvement professionnel, car c'est plus facile de se regrouper, contrairement aux communes, même s'il n'y a pas de conflits.
14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Inconvénients si la CCT est imposée à tous et que certaines ne voulaient pas être partenaires et qu'il y a un énorme saut au niveau du budget.
15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	Que le canton s'il émet des directives plus strictes ou une loi qu'il impose aux communes, qu'il mette aussi la main au porte-monnaie et augmente les subventions. Sinon c'est aux communes de gérer seules ce projet.

16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	Non, j'espère que les éducatrices ne travaillent pas à moitié parce qu'elles ont le sentiment d'être mal payées. Pour ce qui est du contrôle des coûts, les communes savent déjà où elles en sont et mesurent bien leurs coûts.
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	Oui
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	Oui
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	Faire un battage plus important au niveau de l'école lorsque tout le monde est réuni.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	Par la Fédération des communes ou aller contacter chaque commune séparément et les inviter à une séance
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	Ce qui péjore l'avancée de la CCT c'est le conflit entre les EDE et les ASE. Les ASE ne doivent pas être mises de côté, car au niveau des directives cantonales, elles sont comptées dans le personnel formé.

Questions↓ personnes→	CC2 PLR
1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	Le manque de connaissance / de visibilité de cette profession en est certainement une raison. L'intérêt des syndicats à la défense des travailleurs se focalise plus volontiers dans les domaines où les "plaintes" sont plus courantes.
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	S'agissant de ma commune, la réponse est clairement non. Car la commune n'a rien à voir dans la crèche. C'est le comité qui gère la crèche dans lequel la commune est représentée.
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	En toute franchise, je ne me suis jamais posé la question et personne n'a abordé ce sujet en ma présence.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	Pour ma part, il ne doit pas y avoir de lien entre les difficultés économiques et la mise en place d'un cadre de sécurité pour une profession exposée.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	Au début de mon mandat, j'ai fait l'effort non seulement de m'intégrer dans les structures, mais aussi de prendre connaissance des compétences des collaborateurs. Oui, je connais les compétences d'un éducateur de l'enfance ES.
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	Je sais que c'est une formation qui demande une pratique sur le terrain sous forme de stages, sans plus.
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	Oui ; la mise en place d'une CCT serait une reconnaissance louable et permettrait une meilleure reconnaissance.
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	Les conditions d'admissions contraignantes et la pénibilité du travail, car pour entrer dans l'école il faut un niveau élevé et ça peut freiner ceux qui font la formation. Et c'est une profession exposée où on ne sait pas ce qui peut se passer, il faut s'attendre à tout et ce n'est pas évident à vivre.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	Oui à 100 %. Éviter la situation de familles qui s'organisent entre elles et où une maman se retrouve à garder 10 enfants dans un 2 pièces et fait passer une vidéo.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Non, je pense simplement que les problèmes rencontrés sont très souvent réglés en interne de la structure à chacun sa manière.
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	J'apprends à l'instant l'existence de l'AVALTS.
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	Pour Fully, il s'agit d'un comité totalement indépendant politiquement.
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	Une démarche auprès de l'association professionnelle et des représentants des travailleurs.

14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Une CCT règle le cadre des conditions de travail. Les règles seraient les mêmes pour tous. Le seul inconvénient que je vois en serait le coût de mise en place des séances de négociations à la diffusion de l'information. Comme les structures sont rarement des structures privées, cette CCT serait négociée par des non-pros, soit des politiques, des membres de comité bénévole et des syndicats.
15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	À mon avis la politique n'a pas sa place dans cette discussion. Il s'agit là de conditions-cadres d'une profession.
16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	Elle faciliterait certainement beaucoup de choses pour connaître les conditions-cadres et éviter le tourisme entre les structures
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	Par des journées portes ouvertes, soit dans les écoles, soit dans les structures.
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	Tout travail mérite des conditions de travail bonnes. Cependant, il est vrai qu'une incitation à la formation professionnelle doit clairement transparaître des conditions minimales par une différenciation, notamment salariale.
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	Je vous redis qu'il ne doit pas y avoir de lien entre les difficultés économiques et la mise en place d'un cadre de sécurité pour une profession exposée.
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	J'exerce la profession de Secrétaire patronal et le mot "revendication" ne me plaît pas du tout. Car qqn qui revendique est fermé à l'écoute. Cependant, le fait de désigner des porte-parole qui sachent faire preuve d'esprit d'ouverture, donc qui ne soient pas fermés à la négociation pourrait constituer une bonne base de partenariat social.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	En passant par l'association professionnelle ou à défaut en prenant les contacts nécessaires auprès de l'État du Valais via le service cantonal de la jeunesse.
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	Je vous souhaite bonne chance dans votre entreprise et vous félicite pour votre action.

Questions↓ Personnes→	CC3 PDC
1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	1. Accueil de la petite enfance relativement nouveau, 2001 obligations de proposer un accueil, même si certaines communes en faisaient déjà 2. Manque de coordination au départ entre les professionnels de la petite enfance et les employeurs qui sont divers (communes, association...). Pas d'unité ni d'un côté, ni de l'autre. Peut-être aussi le salaire et les conditions ne sont pas si mal - par exemple à Sion les employés des crèches sont des employés communaux au statut de fonctionnaire qui sont des statuts bien protégés.
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	Non, parce qu'un politicien amène sa caution politique, mais c'est tout le service qui est impliqué et qui fait le travail.
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	Le dicastère du social est énorme et cette problématique n'est pas encore arrivée jusqu'au conseiller. Je connais, depuis 6 ans que j'y suis mon dicastère, mais le politicien reste en surface, car il n'a pas le temps de rentrer dans le détail de tout. Il attend qu'une problématique lui soit présentée. Je n'ai jamais été interpellé à ce sujet. Par contre importance d'égaliser les salaires au niveau de la ville de Sion pour éviter le tourisme entre les crèches.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	Non, pour l'instant il n'y a pas de problèmes économiques. Pour l'instant les comptes sont bons. En tout cas pour la ville de Sion, dans la région je vois les disparités entre les conditions des communes.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	Non, je vois un peu sur le terrain le travail qu'ils font, je prends une journée complète par année pour faire le tour de toutes les structures, mais je ne connais pas les compétences exactement et en détail.
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	Pas de la formation, je sais qu'il y a des formations différentes qui amènent à des responsabilités différentes. Par contre mon chef de service, lui saura. C'est les responsables des structures qui savent ce dont ils ont besoin.
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	oui, cf la personne qui va être engagée. En plus de l'égalité de tous les salaires sur la commune. Un 13ème salaire vient d'être voté et mis au budget.
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	Ce n'est pas un problème à Sion. Les quotas sont respectés au niveau de la formation et le personnel est trouvé.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	C'est primordial d'avoir les gens formés aux bonnes places. Nous ne voulons pas d'un accueil au rabais.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Accueil de la petite enfance relativement nouveau, 2001 obligations de proposer un accueil, même si certaines communes en faisaient déjà
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	Non, je ne connais pas l'AVALTS

12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	La commune pour une partie, l'ASLAE de l'autre, Savièse se c'est la commune, Sière c'est CMS. Il y a beaucoup de disparité
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	La demande ne viendra pas du patronat. N'oublier personne aux premières séances pour ne vexer personne. Faire des efforts pour se mettre d'accord, faire des concessions de part et d'autre. Y aller petit à petit, c'est un domaine qui coûte cher et qui ne rapporte rien.
14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Ça risque d'augmenter les coûts, rien que d'égaliser les salaires déjà ça coûte. L'avantage sera que chacun aura les mêmes conditions, égalité des traitements. Pour le patronat c'est un avantage de savoir que les employés sont bien, du coup ils font un meilleur travail.
15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	En se donnant les moyens, mettre les bonnes choses en place. Cf les autres questions sur ce qui se passe à la ville de Sion.
16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	Ça risque d'augmenter les coûts, rien que d'égaliser les salaires déjà ça coûte. L'avantage sera que chacun aura les mêmes conditions, égalité des traitements. Pour le patronat c'est un avantage de savoir que les employés sont bien, du coup ils font un meilleur travail.
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	Petit à petit en se montrant. À Sion les compétences sont connues et reconnues, même si les conditions ne suivent pas.
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	Oui
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	oui, il n'y a pas de problèmes aujourd'hui
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	mieux se fédérer, que l'association vient elle même négocier de manière ouverte sans passer par un syndicat qui sera peut-être trop fermé. Laisser le temps pour chaque étape, ne pas s'entendre à tout avoir tout de suite.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	Bien réfléchir à convoquer tout le monde. N'oublier personne. Si on nous convoque nous irons, par contre pas sûr que nous serons d'accord avec tout.
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	Ne pas oublier qu'une politique de ville ou dans les villages est différente, à aborder de manière différente.

Questions↓ personnes→	CC4 PLR
1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	Politique publique très neuve, pris son essor en valais à partir des années 2000. Il y avait au départ peu de monde, maintenant la masse critique est beaucoup plus importante. Contrairement aux autres professions du social qui existent depuis beaucoup plus longtemps dans les missions de l'état. Ça prend également beaucoup de temps de réunir les divers partenaires autour d'une table. Ça prend des années de négociations. En 2010, le thème n'a pas été abordé dans le cadre de la révision des directives, il y a eu un bug en terme de représentativité.
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	Non, car la commune a donné mandat au CMS de gérer les crèches.
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	C'est un thème qui a été politisé plutôt au niveau de grand conseil. Pour Sierre le mandat a été délégué au CMS pour ce qui est de la gestion de la crèche communale, cette question n'apparaît pas sur la table du conseil communal.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	En 2001 les subventions avoisinaient 1 million, maintenant elles sont proches de 11 millions. Ça peut être un frein dans le contexte économique qui n'est pas serein, les communes vont devoir faire face à de plus en plus d'obligations avec des coûts importants. Donc les communes ne vont pas s'engager dans un outil comme celui-là tête baissée, car ils auront le souci de la maîtrise des coûts.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	Comme tous les métiers!!! Mais le politicien ne pourra pas connaître le cahier des charges de tous les employés communaux(policier, employé de la voirie...). C'est un leurre de penser que tous pourraient savoir ce que fait chacun et de s'y intéresser. En plus le politicien de milice consacre au maximum 30% de son temps à cette tâche et ne faut pas savoir tout ce qui fait la vie collective d'une commune.
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	Oui, car impliqué dans la loi en faveur de la jeunesse et les nombreuses directives qui en découle, mais ce n'est pas forcément le cas de tous les conseillers communaux.
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	Pas de problèmes dans la commune de Sierre, car le système est souple et les CFC arrivés sur le marché comptent comme personnel formé.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	Je pense que la plupart des communes ont compris que les lieux d'accueil pour les enfants font partie des infrastructures de base dans une commune. Il y a non seulement la loi en faveur de la jeunesse, mais l'exigence de nombreux parents.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Oui.
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	Au niveau Valaisan oui pour les éducateurs spécialisés, mais en ce qui concerne la petite enfance les choses ne sont pas aussi clairement exprimées. Il y a aussi l'OrTra et d'autres acteurs qui jouent un rôle et qui rend les choses plus complexes

12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	En premiers lieux les communes ou associations ou organisations parapubliques subventionnées par les communes. Ce n'est pas au canton qui peut dire du jour au lendemain aux communes combien elles doivent rémunérer ses employés. Il y a cependant des discussions avec la Fédération des communes valaisannes pour faire des recommandations un peu plus incitatives.
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	C'est aux associations professionnelles de se poser la question, d'aller voir les bons partenaires. Là c'est parti dans tous les sens, il faudrait se reconcentrer et trouver une stratégie commune et se mettre d'accord sur les objectifs à atteindre. Y aller cependant prudemment et par étapes. Accompagner la croissance et consolider.
14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Meilleure assise au niveau de la reconnaissance salariale. C'est un critère de choix important pour de nombreuses familles avant de s'installer dans une commune de vérifier la qualité des structures d'accueil et leur capacité c'est donc un argument économique fort pour les communes de posséder des infrastructures performantes d'accueil de l'enfance pour attirer plus de gens en répondant à leurs attentes dans ce domaine.
15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	Évaluer les ressources et les besoins sur le terrain, la politique cantonale via le service cantonal pour la jeunesse est là comme soutien. La question est reposée actuellement au niveau de la politique cantonale sur le fait que ce métier a besoin d'être spécifique et qu'une mère de famille qui a élevé plusieurs enfants pourrait très bien mettre ses compétences au service de la collectivité. S'adresser à la Fédération des communes valaisannes.
16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	Par des actions portes ouvertes,
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	Oui
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	Oui, la suisse est épargnée par la crise mondiale. Mais nous sommes quand même dans un équilibre fragile.
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	C'est aux associations professionnelles de faire ce travail.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	C'est 140 interlocuteurs potentiels, plutôt faire de travail de fourmis. L'OrTra qui a un contact avec la fédération des communes pour définir un guide des bonnes pratiques dans le domaine.
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	Être très prudent dans la manière de revendiquer les choses, aujourd'hui il y a un équilibre qui est encore fragile. Attention de ne pas perdre les acquis, ne pas retourner en arrière. Donner un peu de temps pour que les choses se fassent. Regardons en 10 ans le chemin parcouru, les acquis et pas seulement ce qu'il manque et les problèmes récurrents !

Questions↓ personnes→	CC5 PS
1. Pourquoi, selon vous, n'y -t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	Volonté politique? Évolution dans le domaine plus lente que dans d'autres cantons. Nous sommes un canton très à droite. Non-priorité à traiter ce sujet. Mauvaise image des éducateurs.
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	Politiquement non. Pratiquement ça peut jouer un rôle, dans le sens qu'un nouveau conseiller met environ 2 ans pour être bien dans ses baskets. Si on hérite de ce dossier, il faut du temps pour se mettre dedans.
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	Pour les politiciens (législatif) non, pour les gens de l'exécutif oui.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	Clairement non, mais c'est l'avis de qqn de gauche. Les difficultés économiques ne devraient pas plus être un problème dans certains domaines comme l'éducation que dans d'autres.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	personnellement non, il faut voir avec ma collègue
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	idem question 5
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	c'est clair, d'où l'importance d'une convention. C'est la base de tout l'éducation et le domaine de l'enfant.
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	Parce qu'ils ne sont pas assez reconnus et valorisés en Valais. Les conditions de travail sont plus attractives dans d'autres cantons.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	oui, les éducateurs sont un complément des parents, ils est important qu'ils soient formés et compétents pour ce travail.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Non, je ne vois pas pourquoi, au contraire la jeunesse d'une profession devrait être synonyme de dynamisme. Le seul problème peut venir d'un manque d'assise politique due à la jeunesse de la formation.
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	je ne connais pas l'Avalts(à voir avec ma collègue)
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	-Difficile à dire
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	???
14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Je vois que des avantages : valorisation et reconnaissance des professionnels. Du coup ça porte plus ses fruits au niveau des parents. Plus facile pour les communes de définir les conditions de travail. Les inconvénients : rompre les dogmes et les habitudes du Valais.

15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	Au niveau communal, ce qui n'est pas obligatoire on le fait pas forcément. Les communes seules ne vont rien faire. Tant que le canton ne prend pas le problème à bras le corps, les communes ne feront rien. La commune est une petite entité qui ne fera pas d'innovation dans un thème qui n'est pas porteur et qui ne fait pas de pub pour la commune. Il faut une réflexion et une impulsion cantonale comme il l'a fait pour l'intégration.
16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	Forcément un meilleur contrôle des coûts. La qualité d'accueil sera plus professionnelle.
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	en faisant une CCT qui soit respectée par tous au niveau valaisan. En tant que patron en offrant de bonnes conditions.
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	Tout travail mérite de bonnes conditions. Un travail qualifié mérite de meilleures conditions surtout au niveau salarial et responsabilité. Attention au sens donné au terme condition.
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	Oui, bien sûr d'ailleurs à Collombey on s'y emploie.
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	Réunir un patronat suffisamment fort ou une association, un comité fort ou quelqu'un charismatique, un leader. Mais mobiliser les gens dans tous les domaines c'est très difficile. Les gens se contentent de leur petit confort.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	En ayant des relais politiques et une volonté politique cantonale qui influence et que réuni.
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	Tout cela pourrait être une revendication du PS, de la gauche en général, comme Stéphane Rossini qui a un relai important et une bonne influence au niveau Valaisan. Même si en partant dans une couleur, ça peut faire des grincements de dents.

Questions↓personnes→	FC
1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	Parce que les employeurs sont nombreux, autonomes et ont parfois des statuts différents
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	Non
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	À mon sens pas pour les membres des exécutifs communaux.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	Non
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	Oui
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	Oui
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	À mon sens il y a une vraie reconnaissance de la profession même si celle-ci ne se quantifie pas partout en terme financier.
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	Personnellement j'ai le sentiment qu'au contraire il n'y a pas assez d'éducateurs formes ES qui soumissionnent pour les postes mis au concours.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	C'est évident.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Non
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	À mes yeux toute la problématique est que les éducateurs ES amalgament leur statut à celui des éducateurs sociaux alors qu'ils ont un statut de fonctionnaire communal pour la plupart. Dès lors l'AVALTS n'est pas forcément une aide.
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	En grande majorité les communes.
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	J'ai déjà été sollicitée sur ce thème à plusieurs reprises et je ne vois pas de piste dès lors que chaque commune est autonome pour décider de la rémunération de ses employés. De grandes disparités existent également les autres fonctions communales.
14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Les avantages seraient de fournir aux communes une base de référence salariale, les inconvénients seraient la perte de compétence décisionnelle des communes à ce niveau.
15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	Chaque commune fait ses propres choix et le canton ne peut toucher à la souveraineté des communes. Dès lors ni la politique communale ni la politique cantonale ne peuvent jouer un rôle majeur tout au plus celui-ci pourrait être incitatif.

16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	Je ne vois pas vraiment en quoi un CCT permettrait un meilleur contrôle des coûts, pour ce qui concerne la qualité de l'accueil, je ne sais pas si je suis trop optimiste, mais j'ai l'impression que les éducateurs de l'enfance font un très bon boulot malgré l'absence de CCT
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	Par un dialogue ininterrompu avec les membres des commissions communales concernées et par une présentation régulière du travail effectuée aux parents.
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	C'est évident
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	Bien sûr d'autant plus que le contexte économique actuel n'est pas mauvais pour les communes
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	C'est difficile à dire. Il n'y a probablement pas une recette unique.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	L'assemblée générale de la Fédération des communes valaisannes a un taux de participation de 30%. Dès lors je n'ai malheureusement pas de recette.
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	Pour moi le chemin pour régler correctement la rémunération des éducateurs de l'enfance ES passé par un outil de référence du type CCT mis à la disposition des communes. Dès lors que petit à petit les communes l'utiliseront, les autres communes devront suivre sous peine de perdre leurs collaborateurs. Je ne vois vraiment pas comment imposer une CCT aux communes. Pour exemple : les salaires des secrétaires communaux varient du simple au triple.

Questions↓ personnes→	DC PS
1. Pourquoi, selon vous, n'y a-t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	Parce ça représente un gros travail que le comité n'a pas fait ou que ce n'était pas le bon moment dans les années 90 période récession. Manque de réelle volonté de l'association encore à l'état embryonnaire. De plus la multiplicité des interlocuteurs pour négocier une CCT. Les professionnels ont de la gêne à aborder les politiciens pour aborder cette problématique. Nous sommes encore dans une période charnière ou en terme de représentation la famille traditionnelle a encore trop de poids.
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	Je ne pense pas, 4 ans c'est relativement long. Et lorsqu'il y a un changement de conseiller, des relais doivent être mis en place.
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	Il y a une énorme inertie dans le changement des mentalités. Beaucoup de communes mettent encore des verrous et refusent déjà de voir se développer les structures, ils les freinent même. Et de facto le développement des conditions de travail des EDE. Beaucoup de gens ne veulent pas trop donner de place à ce genre de structures pour conserver au maximum la famille traditionnelle, qui par ailleurs ne représente selon les dernières statistiques plus que 30% des familles.
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	Actuellement on ne peut pas parler de difficultés économiques. C'est peut-être une mauvaise excuse utilisée par les politiciens. Par contre les budgets sont faits sur 4 ans, il y a une grande inertie pour changer le budget dans un domaine donné.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	Oui, j'en ai le privilège en tant qu'enseignant dans cette école.
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	Oui, j'en ai le privilège en tant qu'enseignant dans cette école.
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	C'est évident
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	La raison financière, les salaires des EDE en Valais sont un scandale, inacceptable.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	Évidemment, mais peut-être pas pour la population qui a encore une mauvaise image de cette profession et l'assimile à du gardiennage.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	Je pense que oui
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	L'AVALTS a la force de ses membres, c'est justement là le problème. Il manque des membres passifs qui cotisent et appuient les gens qui travaillent. Et il manque des membres actifs qui travaillent dans des commissions qui s'impliquent dans des projets.
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	La ou les communes, dans de rares endroits des partenaires privés. En ce qui concerne le canton, il n'y a rien, mais vu la concentration à certains endroits de personnel étatique le canton pourrait mettre en place des structures. Il y a une dilution des responsabilités et c'est difficile de le définir déjà au départ.

13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	Il faut déjà la finaliser. Puis consultation auprès des professionnels concernés. Mais le plus difficile, c'est de trouver une unité entre les partenaires signataires. Mais même si tous ne signent pas ça sert d'exemple et de base pour homogénéisation des conditions de travail valaisans. Il faut rencontrer chaque commune.
14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Mais ça sert à améliorer les conditions de travail des EDE. À les homogénéiser et éviter l'hémorragie des EDE vers les autres cantons. Et pour les nouvelles structures de partir tout de suite sur de bonnes bases identiques aux autres.
15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	L'État met en place les conditions-cadres, mais après c'est les communes qui doivent entrer dans l'opérationnel. L'état pourrait être plus incitatif, mais en Valais l'état est d'accord de prendre des initiatives, mais pas de prendre des initiatives à la place des communes. Utiliser le budget de la confédération qui n'est pas utilisé et par ce fait va disparaître du budget. La CCT sera sûrement discutée et avalisée par le canton, le service cantonal. La difficulté est de faire adhérer les communes à cette CCT.
16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	Ça, c'est votre job. Ainsi que celui de l'association AVALTS. Mais pour cela il faut des forces vives qui font des flyers, qui contactent la presse, organise des journées... Chaque chose qui peut faire évoluer les mentalités et mettre en avant les compétences auprès du public en utilisant au maximum les médias.
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	Oui
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	Oui, c'est beaucoup une question de volonté et d'évolution des mentalités il faut que les gens soient convaincus que c'est bien que ça réponde à quelque chose. Si les gens ne sont pas persuadés, il ne font pas les démarches nécessaires, on ne prévoit pas les budgets nécessaires et on ne développe pas les réflexions et les projets y relatifs.
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	Je suis très pessimiste, quand on voit les conditions que sont les vôtres et que presque personne ne bouge... C'est un phénomène de générations ou 1 ou 2 générations de bâtisseurs qui développent des choses, puis une ou 2 qui maintiennent leurs acquis, puis une ou deux qui subissent des pertes ou un manquent. Avant qu'une nouvelle génération de bâtisseurs n'intervienne. Là nous sommes dans une période où les gens ne veulent pas mouiller leur chemise pour aller de l'avant. Il faudra aller encore plus loin dans le processus. IL faudrait augmenter les membres actifs de l'AVALTS afin d'augmenter la trésorerie et pouvoir rémunérer quelques personnes actives. Renforcer l'AVALTS et qu' elle devienne un interlocuteur puissant.
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	Comme il n'y a pas un seul interlocuteur et que c'est une politique des milices, c'est difficile de rencontrer les gens. C'est peut-être au travers de la fédération des communes.
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	J'encourage les EDE à multiplier les démarches de réflexions telles que celle-ci. Et aussi de mieux mettre en avant en dehors de notre structure nos compétences.

Annexe III

- Résumé des entretiens, prémices de l'analyse

Annexe III

Résumé des entretiens, prémices de l'analyse

Questions↓ personnes→	AVALTS	AVSDIPE	SSP	CC 1 PLR	CC 2 PLR	CC 3 PDC	CC 4 PLR	CC 5 PS	FC	député PS
1. Pourquoi, selon vous, n'y -t-il pas de Convention collective pour les EDE en Valais?	Parce qu'il n'y a pas d'interlocuteur adéquat, l'employeur n'est pas clairement défini.	Parce que c'est une formation relativement jeune. Dans un deuxième temps l'image véhiculée par cette profession, qui est encore assimilée à du gardiennage	C'est un secteur où les gens sont peu organisés en associations. De plus la grande disparité des patrons.	Manque de volonté de la part des éducatrices. Pas de grande volonté de la part des employeurs.	Le manque de connaissance / de visibilité. L'intérêt des syndicats à la défense des travailleurs se focalise plus volontiers dans les domaines où les "plaintes" sont plus courantes.		1. Accueil de la petite enfance relativement nouveau, 2. Manque de coordination au départ entre les professionnels de la petite enfance et les employeurs qui sont divers (communes, association...).	Volonté politique? Évolution dans le domaine plus lente que dans d'autres cantons. Nous sommes un canton très à droite. Non-priorité à traiter ce sujet. Mauvaise image des éducateurs.	Parce que les employeurs sont nombreux, autonomes et ont parfois des statuts différents	Parce ça représente un gros travail que le comité n'a pas fait ou que ce n'était pas le bon moment dans les années 90 période récession. Manque de réelle volonté de l'association encore à l'état embryonnaire. De plus la multiplicité des interlocuteurs pour négocier une CCT. Les professionnels ont de la gêne à aborder les politiciens pour aborder cette problématique. Nous sommes encore dans une période charnière ou en terme de représentation la famille traditionnelle a encore trop de poids.
2. La durée des mandats joue-t-elle un rôle dans la mise en place de la CCT?	oui	non	Oui,	Ça peut l'être,	non	non	Non,	Politiquement non. Pratiquement ça peut jouer un rôle,	Non	non
3. Cette problématique est-elle importante pour les politiciens actuels?	non	Il y a des sujets plus motivants pour eux que l'enfance.	ils ont une prise de conscience,	non	Non,	non et oui	non communal oui cantonal	Pour les politiciens (législatif) non, pour les gens de l'exécutif oui.	À mon sens pas pour les membres des exécutifs communaux.	non
4. Les difficultés économiques sont-elles un frein pour la mise en place d'une CCT?	oui	ça peut	Oui,	Oui si les finances des communes se creusent.	ne doit pas y avoir de lien entre les difficultés économiques.	non	Ca peut être un frein	Clairement non	Non	Actuellement on ne peut pas parler de difficultés économiques. C'est peut-être une mauvaise excuse utilisée par les politiciens. Par contre les budgets sont faits sur 4 ans, il y a une grande inertie pour changer le budget dans un domaine donné.
5. Connaissez-vous les compétences d'un éducateur de l'enfance formé ES?	oui	oui	un peu	oui	Oui,	non	Comme tous les métiers!!!	personnellement non,	Oui	Oui,
6. Connaissez-vous les exigences de la formation?	oui	oui	un peu	oui	une formation qui demande une pratique sur le terrain sous forme de stages, sans plus.	Pas de la formation	Oui	idem question 5	Oui	Oui, j'en ai le privilège en tant qu'enseignant dans cette école.
7. Trouveriez-vous important qu'elles soient plus reconnues et valorisées?	oui	oui	oui, c'est très important		Oui	oui		c'est clair,	non déjà assez	C'est évident

Questions↓ personnes→	AVALTS	AVSDIPE	SSP	CC 1 PLR	CC 2 PLR	CC 3 PDC	CC 4 PLR	CC 5 PS	FC	député PS
8. Selon-vous pourquoi n'y a-t-il pas suffisamment d'éducateurs formés ES engagés en Valais?	Dévalorisation du métier : pas la peine de continuer de travailler. travailler dans d'autres cantons.	tellement nouvelles structures mises, en place la quantité de personnes formées ne répond plus à la demande	je ne sais pas	Pas de problématique	Les conditions d'admissions contraignantes et la pénibilité du travail	Ce n'est pas un problème à Sion.	pas de problèmes à Sierre,	Parce qu'ils ne sont pas assez reconnus et valorisés en Valais. Les conditions de travail sont plus attractives dans d'autres cantons.		la raison financière, les salaires des EDE en Valais sont un scandale, inacceptable.
9. Trouvez-vous important qu'une femme qui doit travailler puisse continuer de laisser son/ses enfants dans un lieu d'accueil qualifié?	oui	oui	oui, bien sûr		Oui à 100 % .	C'est primordial	Oui	oui,	C'est évident	Évidemment, mais peut-être pas pour la population qui a encore une mauvaise image de cette profession et l'assimile à du gardiennage.
10. Y a-t-il selon vous un lien entre la jeunesse de cette profession et la difficulté à mettre en place une CCT?	oui	oui	oui certainement.	non	Non,	Oui	Oui	Non,	Non	Je pense que oui
11. L'AVALTS joue-t-elle un rôle suffisamment important dans la revendication d'une CCT?	oui et non	bien sûr, mais nombre de membres	Je ne sais pas encore assez.	non	connais pas l'AVALTS.	connais pas l'AVALTS.	non pour les EDE	connais pas l'AVALTS.	non et...	non manque membre
12. Quel est réellement le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	Soit les associations, soit les communes.	l'AVSDIPE est un bon interlocuteur. L'état	Je ne le connais pas encore assez.	Les communes, les associations, avec grand pouvoir de l'Etat	il s'agit d'un comité totalement indépendant politiquement.	La commune pour une partie, l'ASLAE de l'autre, Savièse c'est la commune, Sierre c'est CMS. Il y a beaucoup de disparité	les communes ou associations ou organisations parapubliques subventionnées par les communes. La Fédération des communes valaisannes faire recommandations plus incitatives.		En grande majorité les communes	La ou les communes, dans de rares endroits des partenaires privés. En ce qui concerne le canton, il n'y a rien, mais vu la concentration à certains endroits de personnel étatique le canton pourrait mettre en place des structures. Il y a une dilution des responsabilités et c'est difficile de le définir déjà au départ.
13. Que faudrait-il entreprendre pour la mise en place d'une CCT?	Que la politique ait la volonté d'améliorer les conditions de travail.	Réunir les partenaires principaux qui sont la commune et le canton	Du côté des employés : être assemblé en une association forte. En prenant contact avec l'état.	Ça doit partir du mouvement professionnel	Une démarche auprès de l'association professionnelle et des représentants des travailleurs.	N'oublier personne aux premières séances. Faire des efforts pour se mettre d'accord, faire des concessions de part et d'autre. Y aller petit à petit	il faudrait se reconcentrer et trouver une stratégie commune et se mettre d'accord sur les objectifs à atteindre. Y aller cependant prudemment et par étapes. Accompagner la croissance et consolider.	je ne vois pas de piste dès lors que chaque commune est autonome pour décider de la rémunération de ses employés.		Il faut déjà la finaliser. Puis consultation auprès des professionnels concernés. Mais le plus difficile, c'est de trouver une unité entre les partenaires signataires. Mais même si tous ne signent pas ça sert d'exemple et de base pour homogénéisation des conditions de travail valaisans. Il faut rencontrer chaque commune.

Questions↓ personnes→	AVALTS	AVSDIPE	SSP	CC 1 PLR	CC 2 PLR	CC 3 PDC	CC 4 PLR	CC 5 PS	FC	député PS
14. Quels seraient les avantages et inconvénients de la mise en place d'une CCT?	Avantages : avoir une référence sur laquelle se baser pour connaître leurs devoirs et obligations.	avantage. Uniformité des conditions de travail	Moins de disparité, une meilleure reconnaissance de la profession	inconvénients si la CCT est imposée à tous et que certaines	Une CCT règle le cadre des conditions de travail. Les règles seraient les mêmes pour tous. Le seul inconvénient: le coût de mise en place des séances de négociations	Ça risque d'augmenter les coûts. L'avantage sera que chacun aura les mêmes conditions. Pour le patronat c'est un avantage de savoir que les employés sont bien.	Meilleures assises au niveau de la reconnaissance salariale. un argument économique fort pour les communes	avantages : valorisation et reconnaissance des professionnels Plus facile pour les communes de définir les conditions de travail. Les inconvénients : rompre les dogmes et les habitudes du Valais.	Les avantages seraient de fournir aux communes une base de référence salariale, les inconvénients seraient la perte de compétence décisionnelle des communes à ce niveau.	Mais ça sert améliorer les conditions de travail des EDE. À les homogénéiser et éviter l'hémorragie des EDE vers les autres cantons. Et pour les nouvelles structures de partir tout de suite sur de bonnes bases identiques aux autres.
15. Quel rôle peut jouer la politique communale/cantonale dans la mise en place de la CCT?	Que la politique ait la volonté d'améliorer les conditions de travail.	Se mettre ensemble et collaborer...	Que l'état en tant que subventionneur, et ils sont à même de rassembler tout le monde.	que le canton mette aussi la main au porte-monnaie. Sinon c'est aux communes de gérer seules ce projet.	À mon avis la politique n'a pas sa place dans cette discussion. Il s'agit là de conditions-cadres d'une profession.	En se donnant les moyens, mettre les bonnes choses en place.	Évaluer les ressources et les besoins sur le terrain, la politique cantonale via le service cantonal pour la jeunesse est là comme soutien. La question est posée actuellement au niveau de la politique cantonale	Il faut une réflexion et une impulsion cantonale comme il l'a fait pour l'intégration.	Dès lors ni la politique communale ni la politique cantonale ne peuvent jouer un rôle majeur tout au plus celui-ci pourrait être incitatif.	L'état met en place les conditions-cadres, mais après c'est les communes qui doivent entrer dans l'opérationnel. L'état pourrait être plus incitatif, mais en Valais l'état est d'accord de prendre des initiatives, mais pas de prendre des initiatives à la place des communes. Utiliser le budget de la confédération qui n'est pas utilisé et par ce fait va disparaître du budget. La CCT sera sûrement discutée et avalisée par le canton, le service cantonal. La difficulté est de faire adhérer les communes à cette CCT.
16. La mise en place d'une CCT permettrait-elle un meilleur contrôle des coûts et une meilleure qualité d'accueil?	oui	Qualité : Possibilité d'avoir des statistiques en commun Coûts : Non	Oui,	non	Elle faciliterait certainement beaucoup	Pour le patronat c'est un avantage de savoir que les employés sont bien, du coup ils font un meilleur travail. Ça risque d'augmenter les coûts.	...	Forcément un meilleur contrôle des coûts. La qualité d'accueil sera plus professionnelle.	non et non	
17. Comment mettre en valeur les compétences des EDE?	Les mettre en avant, les montrer aux politiciens.	Par le biais des associations qui doivent continuer de se battre sans baisser les bras.	par la convention collective, en allant à la rencontre des gens.		Par des journées portes ouvertes, soit dans les écoles, soit dans les structures.	Petit à petit en se montrant. À Sion les compétences sont connues et reconnues, même si les conditions ne suivent pas.	Par des actions portes ouvertes,	en faisant une CCT qui soit respectée par tous au niveau valaisan. En tant que patron en offrant de bonnes conditions.	dialogue ininterrompu avec membres des commissions communales présentation régulière du travail effectuée aux parents.	Par un dialogue ininterrompu avec les membres des commissions communales concernées et par une présentation régulière du travail effectuée aux parents.

Questions↓ personnes→	AVALTS	AVSDIPE	SSP	CC 1 PLR	CC 2 PLR	CC 3 PDC	CC 4 PLR	CC 5 PS	FC	député PS
18. Un travail qualifié mérite-t-il de bonnes conditions de travail?	oui	évidemment	oui bien sûr	oui	Oui	Oui	Oui	oui	C'est évident	Oui
19. De bonnes conditions de travail sont-elles possibles dans le contexte socio-économique actuel?	oui	Oui, mais	oui, l'état du Valais est plutôt riche.	oui	pas y avoir de lien entre les difficultés économiques	oui, pas de problèmes auj.	Oui, mais nous sommes quand même dans un équilibre fragile.	Oui, bien sûr...	Bien sûr	Oui, c'est beaucoup une question de volonté et d'évolution des mentalités il faut que les gens soient convaincus que c'est bien que ça réponde à quelque chose. Si les gens ne sont pas persuadés, ils ne font pas les démarches nécessaires, on ne prévoit pas les budgets nécessaires et on ne développe pas les réflexions et les projets y relatifs.
20. Selon vous, comment mobiliser les éducateurs dans la revendication de leurs conditions de travail?	Démarche dans les structures pour parler de l'AVALTS, présentation dans l'école.	C'est une mobilisation qui doit se faire encourager par les associations.	faire un travail de fournis	Faire un battage plus important au niveau de l'école lorsque tout le monde est réuni.	désigner des porte-parole qui sachent faire preuve d'esprit d'ouverture	mieux se fédérer	C'est aux associations professionnelles de faire ce travail.	Réunir un patronat suffisamment fort ou une association, un comité fort ou quelqu'un charismatique, un leader. Mais mobiliser les gens dans tous les domaines c'est très difficile.	C'est difficile à dire. Il n'y a probablement pas une recette unique.	je suis très pessimiste, quand on voit les conditions que sont les vôtres et que presque personne ne bouge... C'est un phénomène de générations...
21. Comment réunir le patronat des éducateurs de l'enfance en Valais?	c'est la grande difficulté	En engageant des négociations avec chaque partenaire au travers des associations	À nouveau un travail de fournis	par la fédération des communes ou aller contacter chaque commune séparément	par l'association professionnelle ou auprès de l'État du Valais via le service cantonal de la jeunesse.	N'oublier personne.	C'est 140 interlocuteurs potentiels, plutôt faire de travail de fournis. L'OrTra qui a un contact avec la Fédération des communes définir un guide des bonnes pratiques	En ayant des relais politiques et une volonté politique cantonale qui influence et que réuni.	L'assemblée générale de la Fédération des communes valaisannes a un taux de participation de 30%. Dès lors je n'ai malheureusement pas de recette.	Comme il n'y a pas un seul interlocuteur et que c'est une politique des milices, c'est difficile de rencontrer les gens. C'est peut-être au travers de la fédération des communes.
22. Avez-vous quelque chose à ajouter?	non, j'ai fait le tour	Espérer que nos successeurs continueront de se battre et de savoir qu'en Valais il faut du temps pour obtenir quelque chose.	Non, j'ai fait le tour.	conflit entre les EDE et les ASE.	Je vous souhaite bonne chance dans votre entreprise et vous félicite pour votre action.	Ne pas oublier qu'une politique de ville ou dans les villages est différente, à aborder de manière différente.	Être très prudent dans la manière de revendiquer les choses,	Tout cela pourrait être une revendication du PS de la gauche en général comme Stéphane Rossini	CCT mis à la disposition des communes. Dès lors que petit à petit les communes l'utiliseront, les autres communes suivent	J'encourage les EDE à multiplier les démarches de réflexions telles que celle-ci. Et aussi de mieux mettre en avant en dehors de notre structure nos compétences.

Annexe IV

- Textes de loi
 - Constitution Suisse Art. 11 et 67
 - Loi fédérale du 4 octobre 2002
 - loi en faveur de la jeunesse du 11 mai 2000 art. 28-33
- Échelle des salaires 2011
- Grille comparative des salaires romand des métiers ES

Constitution suisse, articles 11 et 67

Art. 11

« Les enfants et les jeunes ont droit à une protection particulière de leur intégrité et à l'encouragement de leur développement.

Ils exercent eux-mêmes leurs droits dans la mesure où ils sont capables de discernement. »

Art. 67 Encouragement des enfants et des jeunes

Dans l'accomplissement de leurs tâches, la Confédération et les cantons tiennent compte des besoins de développement et de protection propres aux enfants et aux jeunes.

En complément des mesures cantonales, la Confédération peut favoriser les activités extra-scolaires des enfants et des jeunes.

Loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants du 4 octobre 2002 (État le 1er février 2011)

Section 1 : Principes

Art. 1

1. La Confédération octroie, dans la limite des crédits ouverts, des aides financières à la création de places d'accueil extra-familial pour enfants afin d'aider les parents à mieux concilier famille et travail ou formation.
2. Les aides financières fédérales ne sont allouées que si les cantons, les collectivités locales de droit public, des employeurs ou d'autres tiers fournissent une participation financière appropriée.

Section 2 : Aides financières

Art. 2 : Bénéficiaires

Les aides financières peuvent être allouées:

- a. aux structures d'accueil collectif de jour;
- b. aux structures d'accueil parascolaire pour enfants jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire;
- c. aux structures coordonnant l'accueil familial de jour;
- d. aux personnes physiques, aux cantons, aux communes et à d'autres personnes morales pour des projets à caractère novateur dans le domaine de l'accueil extra-familial pour enfants d'âge préscolaire.

Les aides financières sont destinées en priorité aux structures nouvelles. Elles peuvent être allouées également aux structures existantes qui augmentent leur offre de façon significative.

Art. 3 : Conditions

1. Les aides financières peuvent être octroyées aux structures d'accueil collectif de jour et d'accueil parascolaire aux conditions suivantes:
 - a. elles sont gérées par des personnes physiques, des cantons, des communes ou d'autres personnes morales;
 - b. leur financement paraît assuré à long terme, pour une durée de six ans au moins;
 - c. elles répondent aux exigences cantonales de qualité.
2. Les aides financières peuvent être octroyées aux structures coordonnant l'accueil familial de jour, si les conditions formulées à l'al. 1, let. a, sont remplies. Les aides financières doivent être affectées:

- a. soit à la coordination et la professionnalisation de l'accueil familial de jour;
- b. soit à la promotion de la formation des parents de jour.

3. Les aides financières aux projets à caractère novateur peuvent être octroyées aux conditions suivantes:

- a. le projet a valeur de modèle pour le développement de l'accueil extrafamilial pour enfants d'âge préscolaire et contribue à la création de places d'accueil;
- b. le projet bénéficie d'un soutien financier des cantons ou des communes où il sera réalisé;
- c. les cantons ou les communes qui déposent une demande d'aides financières ou soutiennent financièrement le projet réalisé par un tiers, fournissent au total une participation financière à l'accueil extra-familial pour enfants d'âge préscolaire au moins aussi élevée que pendant l'année civile précédant le début du projet.

Art. 4 : Moyens à disposition

1. L'Assemblée fédérale vote sous la forme d'un crédit d'engagement pluriannuel les moyens nécessaires au financement des aides financières.
2. Le personnel et les dépenses nécessaires à la mise en oeuvre de la présente loi sont financés par les moyens prévus à l'al. 1.
- 2bis. 15 % au plus des moyens mis à disposition par le crédit d'engagement sont alloués aux projets à caractère novateur.
3. Si les aides demandées excèdent les moyens à disposition, le Département fédéral de l'intérieur édicte un ordre de priorité en s'efforçant de répartir ces derniers de manière équilibrée entre les régions.

Art. 5 : Calcul et durée des aides financières

1. Les aides financières allouées aux structures d'accueil collectif de jour et d'accueil parascolaire couvrent un tiers au plus des frais d'investissement et d'exploitation. Elles ne peuvent excéder 5000 francs par place et par an.
2. Les aides financières allouées aux structures coordonnant l'accueil familial de jour couvrent un tiers au plus des frais liés à la mesure visée à l'art. 3, al. 2, let. a ou b.
3. Les aides financières aux projets à caractère novateur couvrent un tiers au plus des coûts du projet, y compris les coûts relatifs à son évaluation.
4. Les aides financières sont accordées pendant trois ans au plus.

Section 3 : Procédure

Art. 6 : Demandes d'aides financières

1. Les demandes d'aides financières doivent être adressées à l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS).
2. Les structures d'accueil collectif de jour et d'accueil parascolaire doivent déposer leur demande avant l'ouverture de la structure ou l'augmentation de l'offre.
3. Les structures coordonnant l'accueil familial de jour doivent déposer leur demande avant le début de l'exécution des mesures.
4. Les personnes physiques, les cantons, les communes et les autres personnes morales doivent déposer leur demande avant le début du projet à caractère novateur.

Art. 7 : Octroi des aides financières

1. L'OFAS statue par voie de décision sur les demandes déposées par les structures d'accueil collectif de jour, les structures d'accueil parascolaire et les structures coordonnant l'accueil familial de jour; il consulte au préalable l'autorité cantonale compétente.
2. L'OFAS alloue les aides financières aux projets à caractère novateur sur la base de contrats de prestations. Pour les projets gérés par une personne physique, une commune ou une autre personne morale, il consulte au préalable l'autorité cantonale compétente.

Section 4 : Evaluation

Art. 8

Les effets de la présente loi font l'objet d'une évaluation régulière.

Section 5 : Dispositions finales

Art. 9 Exécution

Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution après avoir entendu les organisations spécialisées compétentes.

Art. 10 Référendum, durée de validité et entrée en vigueur

1. La présente loi est sujette au référendum.
2. Sa durée de validité est de huit ans.
3. Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.
4. La durée de validité de la présente loi est prolongée pour la dernière fois jusqu'au 31 janvier 2015.

Loi en faveur de la jeunesse du 11 mai 2000, articles 28 à 33

Section2 : Placements

Art.28 : Compétence

Le Département est compétent pour délivrer les autorisations et exercer la surveillance concernant le placement d'enfants, conformément à la législation fédérale y relative.

Art. 29 : Formation

1. Le Département prend les mesures utiles afin d'encourager et d'améliorer la formation de base et la formation continue du personnel des différentes institutions soumises à autorisation, conformément à la législation fédérale y relative.
2. De plus, il veille à ce que les institutions susmentionnées disposent de personnel qualifié.

a) Enfants placés à la journée

Art. 30 : Attributions du Département

1. Le Département est chargé d'autoriser et de surveiller les institutions accueillant des enfants à la journée, conformément à la législation fédérale y relative.
2. Il est chargé d'activités de soutien et de conseil auprès de ces structures.
3. Il conseille les communes ou les groupements de communes dans la mise en place de ces structures.

Art. 31 : Autorisation et surveillance

Une ordonnance du Conseil d'Etat règle les questions touchant à l'autorisation et à la surveillance du placement d'enfants en structures d'accueil et en milieu familial à la journée.

Art. 32 : Rôle des communes

1. Il appartient aux communes, ou aux groupements de communes, de prendre les mesures utiles afin que l'offre privée ou publique réponde au besoin de places d'accueil extra-familial pour les enfants, de la naissance jusqu'à la fin de la scolarité primaire.
2. Les communes sont chargées d'évaluer les besoins pour de telles structures, d'informer les usagers sur l'offre et sur les modalités d'utilisation de celles-ci et de coordonner l'affectation de l'ensemble des ressources dans ce domaine. Elles peuvent déléguer ces tâches aux centres médico-sociaux.
3. Les communes veillent à garantir un accès équitable à un réseau d'accueil à la journée, différencié et à la portée des usagers.

Art. 33 : Participation du canton

1. Le canton participe au financement des réseaux d'accueil qu'il a dûment autorisés, sur la base d'un contrat de prestations correspondant au 30 pour cent des salaires et du matériel éducatif reconnus.
2. Les associations de parents d'accueil à la journée sont considérées comme un réseau d'accueil.
3. Une ordonnance du Conseil d'Etat fixe les conditions et les modalités de la participation cantonale.

Échelle des salaires 2011

Administration cantonale

Indice de stabilisation: 104.2 points

Renchérissement: 0.6%

Sion, janvier 2011

Classe	salaire mensuel		salaire annuel (y compris le 13 ^{ème} salaire mensuel)	
	minimum 100%	maximum 140%	minimum 100%	maximum 140%
1 A	10'695.25	14'973.35	139'038.25	194'653.55
1 B	10'485.50	14'679.70	136'311.50	190'836.10
1 C	10'280.00	14'392.00	133'640.00	187'096.00
1 D	10'078.45	14'109.85	131'019.85	183'427.80
1	9'880.75	13'833.05	128'449.75	179'829.65
2	9'555.70	13'378.00	124'224.10	173'913.75
3	9'241.55	12'938.15	120'140.15	168'196.20
4	8'937.85	12'513.00	116'192.05	162'668.85
5	8'643.85	12'101.40	112'370.05	157'318.05
6	8'359.75	11'703.65	108'676.75	152'147.45
7	8'084.65	11'318.50	105'100.45	147'140.65
8	7'819.00	10'946.60	101'647.00	142'305.80
9	7'561.90	10'586.65	98'304.70	137'626.60
10	7'208.60	10'092.05	93'711.80	131'196.50
10,5	7'040.20	9'856.30	91'522.60	128'131.65
11	6'872.00	9'620.80	89'336.00	125'070.40
12	6'550.90	9'171.25	85'161.70	119'226.40
12,5	6'397.80	8'956.90	83'171.40	116'439.95
13	6'244.85	8'742.80	81'183.05	113'656.25
13,5	6'099.05	8'538.65	79'287.65	111'002.70
14	5'953.15	8'334.40	77'390.95	108'347.35
15	5'675.10	7'945.15	73'776.30	103'286.80
16	5'410.00	7'574.00	70'330.00	98'462.00
17	5'157.25	7'220.15	67'044.25	93'861.95
18	4'916.40	6'882.95	63'913.20	89'478.50
19	4'686.65	6'561.30	60'926.45	85'297.05
20	4'467.75	6'254.85	58'080.75	81'313.05
21	4'259.15	5'962.80	55'368.95	77'516.55
22	4'060.15	5'684.20	52'781.95	73'894.75
23	3'870.50	5'418.70	50'316.50	70'443.10
24	3'689.65	5'165.50	47'965.45	67'151.65
25	3'517.40	4'924.35	45'726.20	64'016.70
26	3'353.10	4'694.35	43'590.30	61'026.40

Augmentation initiale	L'activité antérieure d'un nouveau collaborateur est prise en considération de la manière suivante: - activité antérieure identique ou analogue: 2% par an - activité antérieure partiellement comparable: 1% par an - activité antérieure sans rapport: 0,5% par an
Treizième salaire	Le treizième salaire se calcule sur le traitement de base et l'augmentation progressive liée à la prestation et il est versé au mois de décembre
Augmentation progressive liée à la prestation	Les collaborateurs reçoivent chaque année une augmentation salariale jusqu'à 3% au maximum, sur la base de l'appréciation de l'année précédente. Cette évolution cumulative sera versée jusqu'à la limite du traitement maximale de 140%
Prime de performance	Les collaborateurs peuvent après l'obtention de la limite de traitement maximale recevoir une prime de performance correspondant à l'appréciation. Elle peut atteindre 7% , n'est pas cumulative et est calculée sur le salaire de base et l'augmentation progressive liée à la prestation
Allocation familiale et allocation de formation professionnelle	- pour les enfants jusqu'à 16 ans: Fr. 275.-- par mois - dès le 3 ^{ème} enfant: Fr. 375.-- par mois - pour les enfants aux études ou en apprentissage de 16 à 25 ans: Fr. 425.-- par mois - dès le 3 ^{ème} enfant: Fr. 525.-- par mois
Alloc. de naissance	Fr. 2'000.-- / Lors de naissances multiples Fr. 3'000.-- par enfant
Coefficient	En 2011 le coefficient est 1.0 sur l'augmentation progressive liée à la prestation, sur les parts d'expérience et la prime de performance

Vous trouvez cette échelle des salaires également sur notre site internet www.vs.ch (**Bourse de l'emploi**)

Grille récapitulative des salariales

	Annuités	Educatrice de l'enfance	Maître socioprofessionnel	Educateur social	Annuités	Hygiéniste dentaire	Annuités	Technicien en analyses biomédicales	Annuités	Ambulancier
Valais	1	CHF 3'693.15	CHF 5'452.05 Etat	CHF 5'999.40 Etat	1	CHF 4'931.00 SSO	1	CHF 4'888.80 RSV		aucune donnée transmise
		CHF 5'690.20	CHF 7'632.85	CHF 8'399.15	10	CHF 7'048.00	21	CHF 6'754.40		
Genève	1	CHF 5'107.70 Etat	CHF 6'090.95 Etat	CHF 6'365.00 Etat	1	CHF 4'931.00 SSO	1	CHF 5'577.70 Etat	1	CHF 4'677.25 HUG
	15	CHF 7'023.95	CHF 7'632.85	CHF 8'752.00	10	CHF 7'048.00	11	CHF 7'670.20		CHF 6'432.25
Jura	1	CHF 4'770.80 Etat	CHF 5'844.35 Etat	CHF 5'967.50 Etat	1	CHF 4'931.00 SSO	1	CHF 4'816.00 Etat	1	CHF 4'994.00 HJ
	25	CHF 6'459.55	CHF 9'051.35	CHF 8'640.25	10	CHF 7'048.00	25	CHF 6'503.00	15	CHF 6'743.00
Vaud	1	CHF 4'598.50 Etat	aucune donnée transmise	CHF 4'598.50 Etat	1	CHF 4'931.00 SSO	1	CHF 4'914.30 Etat	1	CHF 4'598.50 Etat
	20	CHF 6'695.40		CHF 7'231.30	10	CHF 7'048.00	20	CHF 6'958.20	20	CHF 7'231.30
Fribourg	1	CHF 4'845.75 Etat	CHF 5'438.20 Etat	CHF 5'651.15 Etat	1	CHF 4'931.00 SSO	1	CHF 5'032.25 Etat	1	CHF 5'032.25 ambulance sud FR
	20	CHF 7'271.25	CHF 8'102.20	CHF 8'400.00	10	CHF 7'048.00	20	CHF 7'537.55		CHF 7'537.55
Neuchâtel	1	CHF 4'945.75 AMNEA	CHF 4'945.75 AMNEA	CHF 4'945.75 AMNEA	1	CHF 4'931.00 SSO	1	CHF 4'661.75 ADMED		aucune donnée transmise
	36	CHF 7'421.25	CHF 7'421.25	CHF 7'421.25	10	CHF 7'048.00		CHF 6'115.50		

* tiré de TOURNELLE, Laure. *Le salaire d'éducatrice de l'enfance diffère-t-il de celui des autres professions ES en Suisse romande?* Annexe 9