

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DES STRUCTURES D'ACCUEIL
DE LA PETITE ENFANCE**

Protocole d'accord

Les parties signataires de la CCT du personnel des structures d'accueil de la petite enfance Ville de Genève, en accord avec l'autorité de subventionnement, décident d'amender la CCT au sens de l'article 50 avec effet au 1^{er} septembre 2026, comme suit :

Page de garde

Modification de la date : Les derniers amendements entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2026.

Table des matières

Modification du numéro des art. 4 et 5. Ajouts des art. 5bis et 5ter.

Art. 4 Délai de résiliation : modification du numéro de l'article.

Art. 5 Contrat de durée déterminée : modification du numéro de l'article.

Art. 5bis Temps d'essai et résiliation d'un contrat de durée déterminée.

Art. 5ter Contrat à durée maximale.

Art. 1 But et champ d'application

Modification du premier alinéa

La présente convention régit les rapports de travail entre :

- Les structures d'accueil de la petite enfance, représentées par leur fédération, association ou fondation (ou leur comité/conseil respectif), désignées ci-après par « l'employeur ».

Art. 2 Engagement

Suppression du premier paragraphe. Ajout du dernier paragraphe.

Tout engagement fait l'objet d'une lettre par l'employeur concerné, soulignant notamment l'obligation pour les parties intéressées de se conformer aux termes de la présente convention, annexes, avenants, protocoles particuliers et cahier des charges, remis à l'employé-e à l'engagement.

L'engagement est communiqué à l'employé-e par écrit et indique :

- la définition du poste de travail ou de la fonction
- la date d'entrée en service
- la période d'essai
- la position dans l'échelle des salaires et le montant du salaire initial
- les obligations qu'implique la fonction ou le poste de travail
- le taux d'activité et la durée hebdomadaire du travail
- les déductions légales

Le contrat ne déploie ses effets qu'une fois accepté par l'employé-e.

Toutes les modifications ultérieures concernant les conditions fixées lors de l'engagement doivent faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

La procédure et les conditions d'engagement du contrat à durée indéterminée sont décrites à l'Annexe 1.

Art. 4 Délai de résiliation

Modification du numéro de l'article.

Art. 5 Contrat de durée déterminée

Modification du numéro de l'article. Suppression de la deuxième phrase du premier paragraphe. Ajout de trois paragraphes.

Des contrats de durée déterminée peuvent être conclus aux fins d'assumer des travaux temporaires.

Le contrat initial est conclu au maximum pour une durée d'un an. Il peut être prolongé au maximum une fois.

La durée totale d'engagements contractuels consécutifs ne peut excéder trois ans.

Un contrat maintenu au-delà de trois ans est automatiquement réputé conclu pour une durée indéterminée.

Art. 5bis Temps d'essai et résiliation d'un contrat de durée déterminée

Nouvel article.

Le premier mois d'engagement est considéré comme temps d'essai. Pour un CDD conclu pour une durée d'un an ou plus, le temps d'essai est de trois mois.

Pendant le temps d'essai, le congé peut être donné 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

Les rapports de service prennent fin de plein droit, sans résiliation, à l'échéance de la durée convenue.

Les parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de service.

Art. 5ter Contrat à durée maximale

Nouvel article.

Lorsque les parties conviennent d'une durée maximale de leurs rapports de travail, le temps d'essai applicable est celui prévu à l'article 3 de la présente CCT.

Chaque partie peut donner le congé en tout temps, moyennant le respect des délais prévus à l'article 4 de la présente CCT.

Au moment de l'échéance prévue du contrat, les rapports de travail prennent fin automatiquement sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.

Pour le surplus, les droits et obligations relatives au contrat de durée indéterminée sont applicables.

Art 17 Vacances annuelles

Ajout du paragraphe ci-après.

Le personnel engagé pour une période de moins de 4 mois peut, exceptionnellement, bénéficier d'un paiement en espèce de tout ou partie de ses vacances à la fin du contrat de travail, si elles ne peuvent lui être accordées en nature.

Table des matières

Annexes abrogées, ajouts des annexes 1 P, 1 Q et 1 R, modification de l'annexe 13.

Annexe 2 Abrogée

Annexe 2bis Abrogée

Annexe 1 P Poste de directeur-trice de secteur sans autorisation d'exploiter

Annexe 1 Q Poste de directeur-trice de site titulaire de l'autorisation d'exploiter

Annexe 1 R Poste d'adjoint-e de direction de site (suite entrée en vigueur directive TA)

Annexe 5 Classe de fonction et salaire (nouvelles échelles des traitements)

Annexe 13 Dispositions transitoires, modification suite entrée en vigueur directive TA

Annexe 14 Cahier des charges : modification des appellations « Directeur-trice de secteur avec autorisation d'exploiter », « Directeur-trice de secteur sans autorisation d'exploiter » et « Adjoint-e de direction de site »

Annexe 1 P Poste de directeur-trice de secteur sans autorisation d'exploiter

Nouvelle annexe. (Art. 2)

Conditions de candidature

Formation et expérience requises :

- a) Le-la candidat-e doit être au bénéfice d'une formation supérieure, titre tertiaire, dans un domaine utile au poste, notamment en gestion, administration publique, ressources humaines, management, ou domaine jugé équivalent.
- b) Avoir une expérience d'au moins 5 ans en gestion administrative, financière ou organisationnelle.
- c) Avoir une expérience d'au moins 3 ans en management d'équipe.
- d) Avoir une expérience dans une institution chargée d'une mission d'intérêt public et/ou une connaissance du domaine socio-éducatif.

Annexe 1 Q Poste de directeur-trice de site avec autorisation d'exploiter

Nouvelle annexe. (Art. 2)

Conditions de candidature

1. Formation et expérience requises :

- a) Le-la candidat-e doit être au bénéfice d'un titre de niveau tertiaire a ou b dans le domaine de la prime éducation, de la pédagogie, de la psychologie ou du travail social (les titres pris en compte par le SASAJ figurent dans la directive D.E.DGOCEJ.SASAJ.04).

- b) Avoir une expérience professionnelle de 5 ans dans le champ socio-éducatif pour les enfants de 0 à 12 ans, ou d'au moins 4 ans pour les candidat-e-s au bénéfice d'une qualification dans le domaine préscolaire.
- c) Justifier de compétences en administration et en conduite d'équipe (pour les candidat-e-s à la responsabilité pédagogique d'une SAPE à prestations élargies).
- d) Avoir une formation pour la direction d'établissement socio-éducatif reconnue par l'autorité de surveillance (SASAJ), ou dès la première année d'entrée en fonction, entamer une telle formation (la liste des formations reconnues par le SASAJ est proposée en annexe de la directive D.E.DGOCEJ.SASAJ04).

2. Autorisation de pratiquer

Le-la candidat-e doit pouvoir obtenir l'autorisation auprès du Service d'autorisation et de surveillance de l'accueil de jour (SASAJ), d'exploiter les structures d'accueil de la petite enfance.

3. Exigences en matière de formation

Dès son entrée en fonction, le directeur ou la directrice doit accepter de s'engager dans un perfectionnement lié à sa fonction validé par son employeur, sa hiérarchie et le SDPE.

Annexe 1 R Poste d'adjoint-e de la direction de site **Nouvelle annexe. (Art. 2)**

Conditions de candidature

1. Formation et expérience requise

- a) Le-la candidat-e doit être au bénéfice d'un titre de niveau tertiaire a ou b dans le domaine de la prime éducation, de la pédagogie, de la psychologie ou du travail social (les titres pris en compte par le SASAJ figurent dans la directive D.E.DGOCEJ.SASAJ.04).
- b) Avoir une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans une fonction qualifiée au sein d'un établissement socio-éducatif de la petite enfance

2. Exigences en matière de formation

Le-La candidat-e doit accepter de s'engager dans un perfectionnement lié à sa fonction.

Annexes 2 et 2bis **Ces annexes sont abrogées**

Annexe 5 : Classes de fonction et salaire pour les structures d'accueil de la petite enfance à prestations élargies (SAPPE) et les structures d'accueil petite enfance à prestations restreintes (SAPPR)

Nouvelles échelles des traitements pour les directeurs-trices de secteurs sans autorisation d'exploiter ; directeur-trices de secteur avec autorisation d'exploiter ; les directeurs-trices de site avec autorisation d'exploiter en SAPPE et SAPPR ; les adjoint-e-s de direction de site SAPPE. Modification de l'échelle des traitements des psychomotricien-ne-s.

Annexe 13 Dispositions transitoires

Modification suite à l'entrée en vigueur directive TA

Dans le cadre de l'application de la directive relative aux qualifications et aux responsabilités des titulaires d'autorisation (directive D.E.DGOCEJ.SASAJ.04), entrée en vigueur le 1er septembre 2026 et dont la mise en œuvre doit être achevée dans un délai de trois ans à compter de cette date, les dispositions transitoires suivantes sont adoptées.

1. Les directeurs et directrices de secteur avec autorisation d'exploiter employées avant la rentrée scolaire 2026 peuvent continuer à bénéficier, si souhaité, de 7 semaines de vacances par année de service et d'une durée hebdomadaire du temps de travail de 39 heures pour un plein temps, sur la base de l'ancienne échelle de traitement.
2. Parmi les directeurs-trices de site avec autorisation d'exploiter, seuls les directeurs et directrices de SAPPR de moins de 25 places ont la possibilité d'exercer, à titre transitoire, un temps de terrain comptabilisé dans le taux d'encadrement SASAJ. Leur taux d'activité peut atteindre 100%, dont un maximum de 40% consacré au terrain, rémunéré selon l'échelle des directeurs et directrices de SAPPR.
3. Les personnes employées en 2026 en tant qu'adjoint-e de direction à 100% dans une SAPPE jusqu'à 39 places, qui deviennent directeur-trice de site avec autorisation d'exploiter peuvent maintenir un taux de terrain de 20%, rémunéré selon l'échelle des directeurs et directrices de site, jusqu'à ce qu'une réduction du temps de travail soit souhaitée ou qu'un départ intervienne.
4. Les directeurs-trices de site avec autorisation d'exploiter de SAPPE ne peuvent pas bénéficier d'un temps de terrain (sauf mesures transitoires).
5. Lorsqu'aucune augmentation ou diminution du taux d'activité des directeurs-trices de site avec autorisation d'exploiter employé-e-s au moment de l'application de la directive TA n'est souhaitée et qu'aucune mutualisation de postes d'adjoint-e de direction n'est possible au sein d'un secteur, il est admis, à titre transitoire, de recourir à des modèles prévoyant des postes d'adjoint-e de direction de site à 20% ou 40%. Dans ce cadre, une autorisation exceptionnelle peut être accordée pour l'exercice d'un temps de terrain rémunéré selon le salaire d'EDE, dans l'attente d'une évolution favorable de la situation, notamment à la suite de départs ou de modifications souhaitées des taux d'activité.

Annexe 14 Cahiers des charges

Ajout des cahiers des charges

- Cahier des charges du de la directeur-trice de secteur sans autorisation d'exploiter
- Cahier des charges du de la directeur-trice de site avec autorisation d'exploiter
- Cahier des charges du de l'adjoint-e de direction de site

Pour les employeurs :

La FGIPE

Fédération genevoise des institutions de la petite enfance

 

Pour les employé-e-s :

L'ACIPEG

Association des cadres des institutions
de la petite enfance genevoises



L'AGEDE

Association genevoise des éducatrices et
éducateurs de l'enfance



Le SIT

Syndicat interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs



Le SSP/VPOD

Syndicat des services publics




Approuvé par la Ville de Genève :



Genève, le 21 août 2026