

The page features a decorative design with three blue circles of varying sizes. Two circles are in the upper right, and one is in the lower right. Thin blue lines extend from the top left and bottom right corners towards the center, framing the central text.

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERCOMMUNALE DU PERSONNEL DES STRUCTURES D'ACCUEIL GENEVOISES DE LA PETITE ENFANCE

**ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1er JANVIER 2021**  
Avec les modifications entrées en vigueur le 01.01.2026



## Table des matières

Préambule : .....	1
<b>Titre I : But et champ d'application .....</b>	<b>1</b>
Art. 1 : But et champ d'application.....	1
Art. 1bis : Définition .....	1
<b>Titre II : Engagement – Résiliation .....</b>	<b>1</b>
Art. 2 : Engagement.....	1
Art. 2bis : Journées d'essai .....	2
Art. 3 : Temps d'essai.....	2
Art. 4 : Contrat de durée déterminée.....	2
Art. 5 : Délai de résiliation.....	2
Art. 6 : Recherche d'emploi en cas de licenciement .....	3
Art. 7 : Résiliation en temps inopportun par l'employeur.....	3
Art. 8 : Résiliation en temps inopportun par l'employé-e.....	3
Art. 9 : Poste vacant .....	3
Art. 10 : Suppression de poste .....	3
Art. 11 : Résiliation pour justes motifs .....	4
<b>Titre III : Fin des rapports de service .....</b>	<b>4</b>
Art. 12 : Certificat de travail .....	4
Art. 13 : Invalidité .....	4
Art. 14 : Mise à la retraite .....	4
Art. 15 : Décès .....	4
<b>Titre IV : Durée du travail, vacances et congés.....</b>	<b>5</b>
Art. 16 : Horaire hebdomadaire .....	5
Art. 17 : Heures supplémentaires .....	5
Art. 17 bis : Dotation complémentaire en personnel .....	5
Art. 18 : Heures complémentaires .....	6
Art. 19 : Vacances annuelles.....	6

Art. 20 : Jours fériés légaux et 1 <sup>er</sup> mai.....	6
Art. 21 : Congés spéciaux .....	6
Art. 22 : Congé maternité et adoption .....	6
Art. 23 : Congé de paternité .....	7
Art. 24 : Congé parental .....	7
Art. 25 : Congé non payé.....	7
Art. 26 : Camps.....	7
Art. 27 : Pauses .....	8
<b>Titre V : Salaires, indemnités, prestations diverses .....</b>	<b>8</b>
Art. 28 : Classe de fonction et de salaire.....	8
Art. 29 : Indexation .....	8
Art. 30 : Salaire à l'engagement .....	8
Art. 31 : Augmentation annuelle .....	8
Art. 32 : Salaire en cas de promotion .....	9
Art. 33 : 13 <sup>e</sup> salaire progressif .....	9
Art. 34 : Prime d'ancienneté .....	9
Art. 35 : Gratification pour années de service .....	9
Art. 36 : Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident .....	9
Art. 37 : Droit au salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile .....	10
Art. 38 : Remboursement de frais professionnels .....	10
<b>Titre VI : Prestations sociales.....</b>	<b>10</b>
Art. 39 : Allocations familiales et de naissance .....	10
Art. 40 : Assurance maladie .....	10
Art. 41 : Assurance perte de gain maladie .....	10
Art. 42 : Assurance accidents professionnels et non professionnels .....	11
Art. 43 : Assurance responsabilité civile.....	11
Art. 44 : Caisse de prévoyance .....	11
<b>Titre VII : Formation, perfectionnement .....</b>	<b>11</b>
Art. 45 : Formation en cours d'emploi .....	11
Art. 46 : Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	12

Art. 47 : Perfectionnement et formation continue .....	12
<b>Titre VIII : Obligations des employeurs et employé-e-s .....</b>	<b>12</b>
Art. 48 : Obligations employeurs .....	12
Art. 49 : Obligations employé-e-s .....	12
Art. 49 bis : Protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle .....	13
Art. 50 : Egalité .....	13
Art. 51 : Droits syndicaux.....	13
Art. 52 : Respect de la convention .....	14
Art. 53 : Entrée en vigueur.....	14
Art. 54 : Durée de la convention .....	14
Art. 55 : Amendements et compléments .....	14
Art. 56 : Révision .....	14
Art. 57 : Dénonciation .....	15
Art. 58 : Droit applicable .....	15
<b>Signatures des parties .....</b>	<b>16</b>
<b>Annexe 1 .....</b>	<b>17</b>
(Art. 2) Procédure générale d'engagement du personnel des structures d'accueil de la petite enfance.....	17
<b>Annexe 1 bis .....</b>	<b>18</b>
Conditions de candidature (selon Art. 2) .....	18
A) Poste de responsable de secteur ou multi-sites.....	18
B) Poste de directeur-trice .....	18
C) Poste d'adjoint-e de direction, adjoint-e pédagogique, de responsable de jardin d'enfants et garderie.....	19
D) Poste de suppléant-e à la direction .....	19
E) Poste d'éducateur-trice de l'enfance .....	20
F) Poste d'auxiliaire éducateur-trice II .....	20
G) Poste d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) .....	21
H) Poste d'auxiliaire éducateur-trice .....	21
I) Poste d'aide .....	21

J) Poste de praticien-ne formateur-trice ou référent-e professionnnel-le ou de formateur-trice à la pratique professionnelle .....	21
K) Poste de psychomotricien-ne .....	22
L) Poste de psychopédagogue .....	22
M) Poste de secrétaire comptable .....	22
N) Poste de secrétaire .....	22
O) Poste de cuisinier-nière qualifié-e .....	23
P) Poste de cuisinier-ère non qualifié-e .....	23
Q) Poste de personnel de maison, aides de cuisine, lingères .....	23
<b>Annexe 2 .....</b>	<b>24</b>
(Art. 4) Procédure simplifiée pour les engagements des éducateurs-trices du jeune enfant, dont les contrats sont à durée déterminée .....	24
<b>Annexe 2 bis .....</b>	<b>25</b>
(Art. 4) Procédure simplifiée pour l'engagement d'aides pour des contrats de durée déterminée ...	25
<b>Annexe 3 .....</b>	<b>26</b>
(Art. 16 al. 4) Temps de travail hors de la présence des enfants .....	26
<b>Annexe 4 .....</b>	<b>28</b>
(Art. 21) Congés spéciaux .....	28
<b>Annexe 5 .....</b>	<b>29</b>
Echelle des traitements du personnel des crèches CCT intercommunale année 2026 40 heures ..	29
Echelle des traitements du personnel des crèches CCT intercommunale année 2026 40 heures ..	30
Echelle des traitements du personnel des crèches CCT intercommunale année 2026 40 heures ..	31
Echelle des traitements du personnel des crèches CCT intercommunale année 2026 40 heures ..	32
Echelle des traitements du personnel des garderies et jardins d'enfants CCT intercommunale année 2026 40 heures .....	33
Echelle des traitements du personnel des garderies et jardins d'enfants CCT intercommunale année 2026 40 heures .....	34
<b>Annexe 6 .....</b>	<b>36</b>
(Art. 33 et 34) 13 <sup>e</sup> salaire progressif pour le personnel des structures d'accueil de la petite enfance et prime d'ancienneté .....	36
<b>Annexe 7 .....</b>	<b>38</b>
(Art. 38) Remboursement des frais professionnels .....	38

<b>Annexe 8 .....</b>	<b>39</b>
(Art. 45) Formation en cours d'emploi .....	39
<b>Annexe 8 bis .....</b>	<b>40</b>
(Art. 46) Validation des acquis (VAE) .....	40
<b>Annexe 9 .....</b>	<b>41</b>
(Art. 47) Perfectionnement et formation continue .....	41
<b>Annexe 10 .....</b>	<b>43</b>
(Art. 52) Composition de la commission paritaire, compétences et attributions .....	43
<b>Annexe 11 .....</b>	<b>44</b>
Dispositions transitoires.....	44
(Art. 31, alinéa 1) Augmentation annuelle .....	44
(Art. 41) Assurance perte de gain maladie .....	45
(Art. 42) Assurance accidents professionnels et non professionnels .....	45
(Art. 43) Assurance responsabilité civile .....	45
(Art. 44) Caisse de prévoyance .....	46
<b>Annexe 12 .....</b>	<b>47</b>
Liste des structures d'accueil membres de la FIPEGS qui appliquent la présente CCT .....	47
<b>Annexe 12 (suite).....</b>	<b>48</b>
Listes des structures d'accueil membres de la FIPEGS ayant déclaré leur soumission à la présente CCT .....	48





# Convention collective de travail intercommunale du personnel des structures d'accueil genevoises de la petite enfance

## Préambule :

La présente convention constitue un socle minimum à respecter par les signataires.

## Titre I : But et champ d'application

### Art. 1 : But et champ d'application

1. La présente convention régit les rapports de travail entre :  
les structures d'accueil de la petite enfance (SAPE) membres de la FIPEGS qui appliquent la présente CCT et figurent à l'annexe 12 désignées ci-après par le terme employeur  
et  
l'ensemble du personnel travaillant dans les structures de la petite enfance susmentionnées qu'il soit membre ou non de l'un des syndicats (SIT ou SSP) et/ou d'une association professionnelle (AGEDE ou ACIPEG) signataires de la présente convention.
2. Demeure réservée l'adhésion ou la soumission d'associations, de fédérations ou d'employeurs après accord des parties signataires.

### Art. 1bis : Définition

Selon de la présente convention collective de travail, les termes utilisés ont le sens suivant :

- a) CCT : vise la Convention collective de travail intercommunale du personnel des structures d'accueil genevoises de la petite enfance
- b) CCT du canton de Genève : vise l'entier des conventions collectives de travail appliquées dans le canton de Genève en matière de petite enfance
- c) Echelon : vise le nombre d'annuités dans l'échelle de traitement.
- d) Poste ou fonction vise le poste métier occupé par l'employé-e
- e) Traitement : salaire brut
- f) Responsable multi-sites : est responsable multi-sites un employé – une employée qui est au bénéfice de plusieurs autorisations d'exploitation délivrées par le SASAJ pour des structures d'accueil.

## Titre II : Engagement – Résiliation

### Art. 2 : Engagement

1. La procédure et les conditions d'engagement sont décrites à l'annexe n° 1.
2. L'employeur confirme l'engagement par écrit à la personne concernée dès que possible, en précisant au moins la date de l'engagement, le poste et le taux d'activité. Il souligne l'obligation pour les parties intéressées de se conformer aux termes de la présente convention, annexes, avenants et protocoles particuliers.
3. Le contrat de travail est signé par les deux parties. Il indique :
  - a) l'application de la CCT ;
  - b) la définition du poste ;
  - c) la date d'entrée en service ;
  - d) la période d'essai ;

- e) la position dans l'échelle des salaires et le montant du salaire initial ;
- f) les obligations en lien avec le poste ;
- g) le taux d'activité et la durée hebdomadaire du travail ;
- h) les déductions légales.

L'employeur y joint au moins le cahier des charges, la CCT et les règlements applicables

4. Le contrat ne déploie ses effets qu'une fois accepté par l'employé-e.
5. Toutes les modifications ultérieures concernant les conditions fixées lors de l'engagement doivent faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

### **Art. 2bis : Journées d'essai**

En vue d'un engagement, les journées d'essai sont interdites.

### **Art. 3 : Temps d'essai**

1. Le temps d'essai, d'une durée de 3 mois, prend effet à partir de la date d'entrée en fonction et fait partie intégrante de la première année de travail. Pendant la durée du temps d'essai, chaque partie peut dénoncer le contrat moyennant un préavis écrit de 15 jours pour la fin d'une semaine. A défaut de dénonciation, l'engagement devient définitif et est réputé conclu pour une durée indéterminée.
2. En cas d'incapacité de travail, durant la période d'essai, celle-ci est prolongée de la durée de l'incapacité pour autant que le contrat n'ait pas été résilié.
3. Lorsque l'employé-e a déjà occupé le poste en contrat de durée déterminée, la durée de celui-ci est imputée sur sa période d'essai.

### **Art. 4 : Contrat de durée déterminée**

1. Des contrats de durée déterminée peuvent être conclus aux fins d'assumer des travaux temporaires d'une durée maximale de 12 mois.
2. Pour les contrats de durée déterminée de plus d'un mois, le premier mois d'engagement est considéré comme temps d'essai. En cas d'incapacité de travail durant la période d'essai, celle-ci est prolongée de la durée de l'incapacité pour autant que le contrat n'ait pas été résilié.
3. Pendant le temps d'essai, le congé peut être donné 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.
4. Les rapports de service se terminent à l'échéance du contrat, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.
5. La procédure simplifiée pour l'engagement des éducatrices et des aides fait l'objet des annexes n° 2 et 2 bis.

### **Art. 5 : Délai de résiliation**

1. Sous réserve de résiliation pour justes motifs avec effet immédiat, les délais de résiliation ordinaires sont les suivants :
  - a) au terme de la période d'essai et durant la 1<sup>re</sup> année de service : 1 mois pour la fin d'un mois ;
  - b) au terme de la 1<sup>re</sup> et durant la 2<sup>e</sup> année de service : 2 mois pour la fin d'un mois ;
  - c) dès la 3<sup>e</sup> année de service : 3 mois pour la fin d'un mois.
2. Le congé est notifié en main propre, avec signature d'un accusé de réception ou par lettre recommandée. Sur demande de l'intéressé-e, les motifs doivent être fournis par écrit.

## **Art. 6 : Recherche d'emploi en cas de licenciement**

1. En cas de licenciement, l'employé-e peut s'absenter pour rechercher un emploi le temps nécessaire, jusqu'à concurrence de 60 heures, calculé au prorata du taux d'activité.
2. L'employé-e ayant trouvé un nouvel emploi peut être libéré-e de ses engagements, si la moitié du délai de préavis a été effectuée. L'employeur est alors dispensé du paiement du salaire correspondant au délai de préavis non effectué. Une cessation anticipée des rapports de travail d'un commun accord est possible.

## **Art. 7 : Résiliation en temps inopportun par l'employeur**

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
  - a) pendant que l'employé-e accomplit un service obligatoire, militaire ou civil ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il-elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge et ce, pendant 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de 12 jours ;
  - b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie, ou d'un accident non imputable à la faute de l'employé-e, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
  - c) pendant la grossesse et au cours des 20 semaines qui suivent l'accouchement ;
  - d) pendant que l'employé-e participe, avec l'accord de l'employeur, à un service à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues sous les lettres a) à d) de l'alinéa 1 est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

## **Art. 8 : Résiliation en temps inopportun par l'employé-e**

Après le temps d'essai, l'employé-e ne peut pas résilier son contrat si un-e supérieur-e dont il-elle est en mesure d'assurer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués dans l'article 7, 1 a) et s'il incombe audit / à ladite employé-e d'assurer le remplacement.

## **Art. 9 : Poste vacant**

En cas de poste vacant ou de création d'emploi, l'employeur au sens de l'article 1, est tenu d'informer en priorité les employé-e-s déjà en place, ainsi que les parties à la présente convention.

## **Art. 10 : Suppression de poste**

1. Les parties signataires de la convention s'engagent, d'une part, à éviter les suppressions de poste dans la mesure du possible et, d'autre part, en cas de suppression de poste inévitable, à tout mettre en œuvre pour faciliter le réengagement de l'employé-e dans un poste similaire dans l'une des structures d'accueil de la petite enfance soumise à la présente CCT.
  - a) L'employeur peut néanmoins licencier, moyennant un préavis de 4 mois pour la fin d'un mois, tout employé-e dont le poste est supprimé et qu'il s'avère impossible d'affecter à un autre emploi correspondant à ses aptitudes et à ses capacités au sein des structures d'accueil de la petite enfance ;
  - b) L'employé-e licencié-e reçoit alors une indemnité correspondant à 2 mois de salaire.
2. Les organisations syndicales et les associations professionnelles sont avisées immédiatement des suppressions de poste envisagées.

### **Art. 11 : Résiliation pour justes motifs**

1. Chacune des deux parties, employeur ou employé-e, peut immédiatement et en tout temps résilier le contrat de travail pour justes motifs.
2. Les parties doivent se communiquer les justes motifs par écrit : Sont notamment considérés comme de justes motifs, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui ou de celle qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

## **Titre III : Fin des rapports de service**

### **Art. 12 : Certificat de travail**

1. L'employé-e peut demander en tout temps à l'employeur un certificat intermédiaire portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite.
2. À la fin des rapports de service, l'employé-e reçoit un certificat de travail détaillé établi par l'employeur.
3. A la demande expresse de l'employé-e, le certificat ne mentionnera que la nature et la durée de l'emploi.

### **Art. 13 : Invalidité**

1. L'employeur résilie, dans les délais prévus par la CCT, le contrat de travail de tout-e employé-e qui a été reconnu-e avec une invalidité totale dans sa fonction et mis-e au bénéfice d'une rente AI après épuisement de ses droits au traitement pour incapacité de travail.
2. En cas d'invalidité partielle, si l'employé-e et l'employeur souhaitent d'un commun accord poursuivre leur relation de travail pour la capacité résiduelle de travail dans la même fonction, un avenant au contrat de travail doit être conclu.
3. Afin de préserver au mieux les droits de l'employé-e, la procédure constatant l'invalidité totale ou partielle doit être ouverte au plus tard six mois avant l'échéance de l'indemnité, afin que la situation soit réglée avant que ne s'éteigne le droit à l'indemnité.

### **Art. 14 : Mise à la retraite**

1. L'employé-e ayant atteint l'âge ouvrant le droit aux prestations de retraite prévu par la caisse de prévoyance cesse de plein droit de faire partie de la structure d'accueil.
2. Toutefois, l'employé-e peut demander à son employeur une prolongation de son activité professionnelle pendant un maximum d'un an au-delà de l'âge légal AVS, pour autant qu'il-elle n'a pas atteint le taux de rente maximum prévu par la caisse de prévoyance. L'annexe 11 relative aux dispositions transitoires prévoit les exceptions.
3. Lorsque l'employé-e quitte la structure d'accueil pour cause de retraite ou d'invalidité complète, il-elle reçoit son dernier salaire mensuel doublé.
4. Le 13e salaire progressif, ainsi que la prime d'ancienneté à laquelle il-elle a droit, lui sont versés intégralement.
5. L'employé-e qui prend sa retraite pour raison d'âge a droit à ses vacances au prorata temporis.

### **Art. 15 : Décès**

En cas de décès d'un-e employé-e, il est versé à son-sa conjoint-e, à défaut à ses enfants mineurs, à défaut à toute personne qui constituait pour lui/elle une charge légale totale, à défaut à son compagnon ou

sa compagne faisant ménage commun avec elle ou lui et désigné par acte écrit, une allocation égale à trois mois du dernier traitement du-de la défunt-e, en sus du salaire du mois courant.

## **Titre IV : Durée du travail, vacances et congés**

### **Art. 16 : Horaire hebdomadaire**

1. La durée hebdomadaire normale de travail est de 40 heures.
2. La semaine de travail est de 5 jours, en principe du lundi au vendredi, le samedi étant considéré cependant comme un jour ouvrable.
3. La répartition des heures de travail pendant la semaine est établie, d'un commun accord entre l'employeur et le personnel, tout en respectant les nécessités d'encadrement et la typologie de la structure d'accueil.
4. Cette répartition est fixée avant le début de l'année scolaire pour toute l'année scolaire. En cas de modification, un délai équivalent au délai de congé doit être respecté avant l'entrée en vigueur de la nouvelle répartition.
5. Pour des raisons exceptionnelles, un changement de cette répartition peut être décidé d'un commun accord.
6. Le personnel éducatif a droit à un temps de travail hors de la présence des enfants (TTHP). Les conditions et modalités du TTHP sont fixées à l'annexe n° 3.
7. Pour le personnel travaillant à temps partiel, la répartition du temps de travail hors de la présence des enfants se fait proportionnellement aux heures de travail effectuées.

### **Art. 17 : Heures supplémentaires**

1. En cas de surcroît extraordinaire de travail, l'employé-e, sur décision de la direction, peut être exceptionnellement tenu-e d'accomplir des heures supplémentaires dans la mesure où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Les heures supplémentaires ne peuvent, en règle générale, excéder de 2 heures l'horaire journalier.
2. Ces heures doivent être compensées par des congés de durée équivalente majorée de 50 % en tenant compte, dans la mesure du possible, des vœux de l'employé-e. Ces congés doivent être accordés dès que possible, mais au plus tard dans les 6 mois qui suivent.
3. Si la compensation des heures supplémentaires en congés ne peut se faire sans compromettre la bonne marche du service, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution d'un salaire horaire majoré de 50 %.
4. Pour les heures supplémentaires effectuées de 22h à 06h, ainsi que les dimanches et jours fériés, une indemnité supplémentaire de 100 % du prix de l'heure est versée à l'employé-e.

### **Art. 17 bis : Dotation complémentaire en personnel**

1. L'employeur engage en contrat de durée indéterminée du personnel remplaçant mensualisé destiné à remplacer le personnel absent et à garantir le respect des normes d'encadrement fixées par l'autorité cantonale de surveillance pour les structures à prestations élargies disposant d'une capacité d'accueil d'au moins 40 places. Le taux d'activité figure dans le contrat de travail (cf. art 48 obligations des employeurs).
2. Le pourcentage de personnel remplaçant défini à l'alinéa 1 s'ajoute au taux d'encadrement défini par l'autorité cantonale de surveillance et aux effets de la CCT. Ce pourcentage additionnel est fixé au minimum à 10%.
3. Lorsque le personnel remplaçant visé à l'alinéa 1 ne permet pas d'assurer le remplacement du personnel absent dans le respect des normes d'encadrement, l'employeur engage du personnel remplaçant supplémentaire.

### **Art. 18 : Heures complémentaires**

1. De manière planifiée avec un délai minimum de 24 heures et avec l'accord de l'employé-e, le personnel travaillant à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires en plus de son horaire normal jusqu'à concurrence de 40 heures.
2. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires compensées en congé au plus tard dans les six mois ou rémunérées au tarif horaire.

### **Art. 19 : Vacances annuelles**

1. Le personnel éducatif a droit à 7 semaines de vacances chaque année de service.
2. Le personnel administratif et technique a droit à 5 semaines de vacances par année. Les psychomotricien-ne-s ont également droit à 5 semaines de vacances par année.
3. Une 6<sup>e</sup> semaine de vacances est accordée au personnel administratif et technique dès que l'employé-e a atteint l'âge de 57 ans et pour autant qu'il-elle soit dans sa 6<sup>e</sup> année d'activité dans les structures d'accueil de la petite enfance.
4. Lorsque les vacances annuelles tombent pendant un congé de maternité ou d'allaitement, elles sont suspendues et sont reprises à l'échéance de celui-ci dans un délai de 12 mois.
5. Le droit aux vacances est fixé sur la base de l'année scolaire, soit du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août, en proportion de la durée effective de l'emploi pendant cette période.
6. Lorsque l'employé-e entre en fonction ou quitte son poste, ses vacances sont calculées au prorata temporis.

### **Art. 20 : Jours fériés légaux et 1<sup>er</sup> mai**

1. Sont considérés comme jours fériés :
2. 1<sup>er</sup> janvier – Vendredi-Saint – lundi de Pâques – Ascension – lundi de Pentecôte – 1<sup>er</sup> août – Jeûne genevois – Noël – 31 décembre.
3. Les jours fériés qui tombent pendant les vacances annuelles ou les congés compensatoires sont remplacés.
4. Lorsque les jours fériés tombent un dimanche, le remplacement intervient le lendemain.
5. Le personnel est libéré le 1<sup>er</sup> mai, si cette fête tombe sur un jour de travail. Les employé-e-s en vacances ce jour n'ont pas droit à un congé de remplacement.

### **Art. 21 : Congés spéciaux**

1. L'employé-e bénéficie des congés spéciaux payés mentionnés à l'annexe n° 4.
2. Les congés spéciaux doivent être pris au moment de l'événement. Ceux-ci sont accordés en jours calendrier selon le temps de travail planifié. Les samedis et dimanches ne sont pas pris en compte dans la durée du congé.
3. Les congés spéciaux ne sont pas remplacés s'ils interviennent durant un empêchement de travailler.

### **Art. 22 : Congé maternité et adoption**

1. En cas de maternité, l'intéressée a droit, dès le jour de son accouchement, à un congé de 20 semaines avec traitement plein.
2. Pour l'intéressée qui ne remplit pas les conditions la mettant au bénéfice des allocations prévues par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité, du

25 septembre 1952, et la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005, pendant les six premiers mois de service le droit au congé est de 14 semaines, dont 8 avec traitement plein. Au-delà du 6<sup>e</sup> mois de service, l'alinéa 1 est applicable.

3. En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, la mère peut demander un report du congé visé à l'alinéa 1 jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison. Dans ce cas, elle perçoit néanmoins son traitement plein jusqu'à ce moment.
4. L'accueil d'un enfant en vue d'adoption est traité par analogie, pour autant qu'il s'agisse d'un enfant âgé de moins de 10 ans. Si les deux conjoints ont droit à ce congé, il ne peut être accordé qu'à l'un des deux.

### **Art. 23 : Congé de paternité**

En cas de naissance, simple ou multiple, le père a droit à un congé paternité de 4 semaines payées, consécutives.

1. En cas d'adoption, si c'est le père qui prend un congé adoption, la mère bénéficie d'un congé de 4 semaines consécutives, par analogie.
2. L'accueil d'un enfant en vue d'adoption est traité par analogie, pour autant qu'il s'agisse d'un enfant âgé de moins de 10 ans.
3. Le congé débute le jour de l'événement. A la demande de l'intéressé-e, en cas de circonstance particulière motivée, le congé peut être décalé de six mois au plus.
4. L'employé-e doit informer l'employeur, de la période choisie pour le congé, au minimum 3 mois avant la date prévue de l'événement.
5. Tant que durent les rapports de travail, le congé ne peut être remplacé par des prestations en argent.

### **Art. 24 : Congé parental**

1. L'employé-e désirant consacrer son temps à l'éducation de son enfant mineur, obtient un congé parental non payé, en ayant l'assurance de retrouver son poste.
2. Les modalités d'organisation de ce congé sont définies d'un commun accord entre l'employeur et l'employé-e.
3. Ce congé ne doit pas être supérieur à une année et ne peut pas être renouvelé pour le même enfant.
4. L'employé-e doit annoncer par écrit son retour dans la structure d'accueil 3 mois avant la date d'échéance du congé, faute de quoi le contrat de travail est automatiquement résilié.

### **Art. 25 : Congé non payé**

1. Après un délai de 5 ans passé au service des structures d'accueil de la petite enfance signataires de la CCT dont deux ans dans la structure d'accueil, l'employeur concerné peut accorder à l'employé-e un congé extraordinaire sans traitement pour autant que cela n'entrave pas la bonne marche de la structure d'accueil.
2. L'employé-e aura l'assurance de retrouver son poste.
3. Cette mesure exceptionnelle peut être renouvelée 5 ans plus tard.

### **Art. 26 : Camps**

1. Le personnel appelé à participer à un camp éducatif à l'extérieur de la structure d'accueil a droit à une compensation calculée sur la base de 2 jours par semaine de 5 jours de camp à temps complet.
2. Les directives de camp sont fournies par la structure d'accueil concernée. Selon le besoin, le rapport personnel-enfants est augmenté en nombre pendant la durée du camp en accord avec l'employeur.

3. Pour le personnel à temps partiel, la compensation se calcule proportionnellement au temps de travail effectué pendant la durée du camp.

### **Art. 27 : Pauses**

1. Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins :
  - a) un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de 5h30 ;
  - b) une demi-heure, si la journée de travail dure plus de 7h00 ;
  - c) une heure, si la journée de travail dure plus de 9h00.
2. Ces pauses légales ne doivent pas être confondues avec les « pause-café » du matin et de l'après-midi qui sont consenties par l'employeur à bien plaisir.
3. Ces pauses minimales ne peuvent en principe être fractionnées. D'autre part, leur durée dépend du travail effectif, c'est à dire du temps s'écoulant entre le début et la fin du travail, déduction faite des pauses.

## **Titre V : Salaires, indemnités, prestations diverses**

### **Art. 28 : Classe de fonction et de salaire**

1. Les montants des salaires sont fixés selon l'échelle des traitements en vigueur et le poste occupé, conformément à l'annexe n°5.
2. L'échelle des traitements est remise à l'employé-e lors de son engagement, puis chaque année au mois de janvier.

### **Art. 29 : Indexation**

L'échelle des traitements est indexée chaque année en fonction de l'évolution du coût de la vie, selon l'indice genevois du mois d'octobre de l'année précédente.

### **Art. 30 : Salaire à l'engagement**

1. Pour calculer le salaire à l'engagement, sont prises en considération toutes les années accomplies dans la profession, y compris hors du canton de Genève.
2. De cas en cas, il peut être tenu compte d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste.
3. Les fractions d'années sont additionnées et prises en compte dans le calcul des annuités à l'engagement et doivent représenter au minimum 10 mois d'activités pour une annuité mais au maximum 1 annuité par année civile. Elles doivent être validées par un certificat de travail.

### **Art. 31 : Augmentation annuelle**

1. L'employé-e a droit à une annuité, dans les limites de l'échelle de traitement de sa fonction, chaque année au mois de janvier après un minimum de 6 mois de travail dans une structure d'accueil de la petite enfance.
2. L'année de l'engagement compte pour une année si l'entrée en fonction survient au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet.
3. Demeurent réservées les dispositions transitoires figurant à l'annexe n° 11.



### **Art. 32 : Salaire en cas de promotion**

L'employé-e qui est promu-e dans une nouvelle classe de fonction coulisse dans l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle de traitement de sa nouvelle fonction et a droit à une annuité supplémentaire.

### **Art. 33 : 13<sup>e</sup> salaire progressif**

1. Un 13<sup>e</sup> salaire progressif est accordé au personnel travaillant dans les structures d'accueil de la petite enfance soumises à la CCT au bénéfice d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée à l'exception des aides.
2. Le calcul et les montants de ce 13<sup>e</sup> salaire progressif sont définis à l'annexe n° 6.
3. Demeurent réservées les dispositions transitoires figurant à l'annexe n° 6 point 3.

### **Art. 34 : Prime d'ancienneté**

1. L'employé-e reçoit dès sa 12<sup>e</sup> année d'activité une prime d'ancienneté. Seules les années d'activité effectuées sous contrat de durée indéterminée dans une structure d'accueil de la petite enfance soumise à la CCT sont prises en compte.
2. Seul un contrat de durée déterminée suivi d'un contrat de durée indéterminée dans la même structure d'accueil est pris en compte pour autant qu'il n'y ait pas de rupture de plus de deux mois entre les différents contrats.
3. Le taux de la prime est fixé au départ à 0.45 % du traitement de base annuel et augmente de 0.45 % par année pour atteindre au maximum 2.7 % dès la 17<sup>e</sup> année.
4. Demeurent réservées les dispositions transitoires figurant à l'annexe n° 6 point 4.

### **Art. 35 : Gratification pour années de service**

1. Au cours de l'année des 20 ans et 30 ans d'activité, l'employé-e reçoit une gratification unique, respectivement de 3000.- et 5000.- francs. Seules les années d'activité effectuées sous contrat de durée indéterminée dans une institution de la petite enfance soumise à la CCT sont prises en compte.
2. Seul un contrat de durée déterminée suivi d'un contrat de durée indéterminée dans la même institution est pris en compte pour autant qu'il n'y ait pas de rupture de plus de deux mois entre les différents contrats.

### **Art. 36 : Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident**

1. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, un certificat médical est exigé dès le 3<sup>e</sup> jour d'absence consécutif du calendrier. L'employeur peut exiger un certificat médical dès le 1<sup>er</sup> jour en prévenant l'employé préalablement, en motivant sa décision et en fixant sa durée d'application.
2. En cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, le salaire brut est versé à 100 % dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence durant le délai de carence et ensuite 90 % jusqu'à concurrence de 730 jours, le tout dans une période de 900 jours consécutifs, pour autant que l'assurance perte de gain couvre la cause maladie.
3. En cas d'accident professionnel et non professionnel ou de maladie professionnelle, les conditions prévues par la loi fédérale sur l'accident (LAA) sont applicables. Néanmoins, le salaire brut est versé à 100 % durant le délai de carence de l'assurance et ensuite à 90 %, pour autant que l'assurance couvre la cause accident.
4. Le montant de l'indemnité versée ne peut pas dépasser le montant du salaire net de l'employé-e.
5. Dans tous les cas, les cotisations à la structure d'accueil de prévoyance professionnelle sont maintenues pendant toute la durée de l'incapacité de travail.

### **Art. 37 : Droit au salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile**

1. L'employé-e a droit à son salaire pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de protection civile ordonnées par l'autorité fédérale, sauf en ce qui concerne l'école de recrues ou une période d'avancement pendant la première année d'entrée en fonction.
2. Les prestations des caisses de compensation pour service militaire ou pour service civil sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé.
3. Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est nécessaire à la marche de la structure d'accueil, l'employeur prend en charge le paiement de la taxe. En cas de remboursement, cette taxe est restituée à l'employeur.

### **Art. 38 : Remboursement de frais professionnels**

1. L'employeur rembourse à l'employé-e tous les frais imposés par l'exécution de son travail et, lorsque l'employé-e est occupé-e en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien, voir annexe n° 7.
2. Si l'employé-e doit prendre son repas en service, celui-ci est pris en charge par la structure d'accueil et compte comme temps de travail.
3. Si d'entente avec l'employeur, l'employé-e utilise son propre véhicule pour son travail, il-elle a droit au remboursement des frais courants d'usage et d'entretien dans la mesure où le véhicule sert à l'exécution de son travail. A ce titre, les déplacements entre le domicile de l'employé-e et la structure d'accueil ne font pas l'objet d'un remboursement par l'employeur.
4. Le remboursement des frais a lieu en même temps que le paiement du salaire sur la base du décompte établi par l'employé et après validation de la direction.
5. De manière générale, aucune dépense ne peut être effectuée sans l'accord préalable de la direction.

## **Titre VI : Prestations sociales**

### **Art. 39 : Allocations familiales et de naissance**

1. L'employé-e reçoit une allocation familiale pour chacun de ses enfants conformément aux dispositions légales.
2. Il-elle reçoit de la structure d'accueil une prime de 500 francs pour la naissance de chacun de ses enfants.
3. Une prime identique est versée à l'employé-e qui accueille un enfant de moins de 10 ans en vue d'adoption au sens du Code Civil.

### **Art. 40 : Assurance maladie**

Abrogé

### **Art. 41 : Assurance perte de gain maladie**

1. L'employeur contracte une assurance perte de gain maladie pour le personnel auprès d'une compagnie d'assurance autorisée à exercer en Suisse dans ce domaine. L'employeur doit s'assurer de sa conformité avec la couverture d'assurance prévue pour les autres signataires de la CCT pour leur personnel. Les conditions d'assurance doivent être reconnues par les parties à la présente convention.

2. Demeurent réservées les dispositions transitoires figurant à l'annexe n° 11.
3. L'employé-e participe à l'assurance perte de gain contractée par l'employeur à raison de 1/3 à sa charge et de 2/3 à la charge de l'employeur.

#### **Art. 42 : Assurance accidents professionnels et non professionnels**

1. L'employeur assure l'employé-e contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels, conformément aux dispositions légales et au surplus par le biais d'assurances complémentaires, auprès d'une compagnie d'assurance autorisée à exercer en Suisse dans ce domaine. L'employeur doit s'assurer de sa conformité avec la couverture d'assurance prévue pour les autres signataires de la CCT pour leur personnel. Les conditions d'assurance doivent être reconnues par les parties à la présente convention.
2. Demeurent réservées les dispositions transitoires figurant à l'annexe n° 11.
3. L'indemnité pour incapacité de travail peut être réduite ou supprimée en cas d'abus ou lorsque l'accident est dû à une faute grave de l'employé-e.
4. L'employeur prend en charge la totalité de la cotisation de l'assurance accidents professionnels. Le personnel engagé sous contrat de durée indéterminée participe au paiement de la prime de l'assurance accidents non professionnels à concurrence de 1 pour mille de son traitement, le reste étant à la charge de l'employeur. Pour le personnel engagé sous contrat de durée déterminée, la participation s'élève à 6 pour mille.

#### **Art. 43 : Assurance responsabilité civile**

1. L'employeur contracte une assurance RC entreprise comprenant la responsabilité civile professionnelle de l'employé-e vis-à-vis des tiers auprès d'une compagnie d'assurance autorisée à exercer en Suisse dans ce domaine.
2. Les usagers ont la qualité de tiers vis-à-vis de la structure d'accueil.
3. A son engagement, l'employé-e est informé-e par l'employeur de l'étendue de la couverture de cette assurance responsabilité civile.
4. L'employeur doit s'assurer de sa conformité avec la couverture d'assurance prévue pour les autres signataires de la CCT pour leur personnel. Les conditions d'assurance doivent être reconnues par les parties à la présente convention.
5. Demeurent réservées les dispositions transitoires figurant à l'annexe n° 11.

#### **Art. 44 : Caisse de prévoyance**

1. L'employé-e est affilié à la caisse unique de prévoyance professionnelle des structures d'accueil signataires de la CCT. Le plan de prévoyance doit être reconnu par les parties à la présente convention.
2. Les cotisations sont réparties à raison de 2/3 à charge de l'employeur et 1/3 à charge de l'employé-e.
3. Demeurent réservées les dispositions transitoires prévues à l'annexe n° 11.

### **Titre VII : Formation, perfectionnement**

#### **Art. 45 : Formation en cours d'emploi**

1. L'employé-e qui répond aux conditions d'admission en vigueur peut bénéficier, en accord avec l'employeur, d'une formation en cours d'emploi dans une école reconnue.
2. Les conditions de la formation professionnelle en cours d'emploi font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

3. Les différents types de formation professionnelle en cours d'emploi, les conditions de rémunération et les modalités de participation de l'employeur aux frais d'inscription, aux examens ainsi qu'aux frais d'écologie et de transport sont définis dans l'annexe 8.

#### **Art. 46 : Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

1. L'employé-e a le droit d'entreprendre une VAE.
2. Si à l'issue du bilan et de l'expertise, une formation complémentaire ou des stages doivent être entrepris sur la base de la décision de l'autorité compétente, les conditions de rémunération et les modalités de participation de l'employeur aux frais d'inscription, aux examens ainsi qu'aux frais d'écologie et de transport sont définies dans l'annexe 8 bis.
3. Les conditions de la formation complémentaire pour l'obtention du CFC ASE font l'objet d'un avenant au contrat de travail.
4. Les modalités de la VAE sont précisées à l'annexe n° 8bis.

#### **Art. 47 : Perfectionnement et formation continue**

1. Le perfectionnement professionnel et la formation continue du personnel engagé sous contrat de durée indéterminée dans les structures d'accueil de la petite enfance sont garantis. Le personnel engagé sous contrat de durée déterminée peut, exceptionnellement, en bénéficier avec l'autorisation de l'employeur.
2. Les frais entraînés sont pris en charge en totalité par la structure d'accueil. Les modalités et conditions de la formation continue et du perfectionnement professionnel sont définies dans l'annexe n° 9.
3. A la résiliation de son contrat de travail, l'employé-e perd tout droit au temps de perfectionnement et de formation continue non utilisé.

### **Titre VIII : Obligations des employeurs et employé-e-s**

#### **Art. 48 : Obligations employeurs**

1. L'employeur s'engage à fournir à ses employé-e-s les moyens et locaux adéquats lui permettant d'exercer correctement ses fonctions.
2. L'employeur s'engage, dans la mesure de ses possibilités d'engagement, à remplacer le personnel absent de la structure d'accueil pour les différentes raisons prévues par la présente convention. Dans tous les cas, l'employeur est tenu de respecter les normes d'encadrement fixées par la législation et les directives en vigueur adoptées par les autorités compétentes en la matière.
3. L'employeur veille à la santé du personnel conformément à l'article 328 CO.

#### **Art. 49 : Obligations employé-e-s**

1. Les devoirs de l'employé-e sont définis dans un cahier des charges qui fait partie intégrante de son contrat de travail. Les tâches particulières et les horaires inhérents à chaque institution de la petite enfance (horaires qui respectent les besoins des enfants) sont précisés de cas en cas.
2. L'employé-e prend soin des équipements et du matériel mis à disposition par la structure d'accueil de la petite enfance dans laquelle il-elle travaille.
3. Il-elle est astreint-e à réparer, à ses frais, les dommages qu'il-elle cause intentionnellement ou par négligence.

4. Il-elle est tenu-e à une obligation de discrétion, extrêmement stricte quant aux informations et constatations relatives aux situations des enfants et de leurs parents, cela même après la fin des rapports de service.

#### **Art. 49 bis : Protection de la personnalité et de l'intégrité personnelle**

1. Chaque employé-e a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieur-e-s hiérarchiques, de ses collègues, des usagers-ères, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de sa personnalité.
2. De manière générale et en toutes circonstances, l'employeur est tenu de protéger la santé physique et psychique, l'intégrité personnelle et la personnalité des employé-e-s dans le cadre de leur activité professionnelle.
3. L'employeur prend toutes les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation, à la cessation et à la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un-e employé-e, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique.
4. Ces obligations sont fondées notamment sur la loi sur le travail (LTr – art. 6), le Code des Obligations (CO – art 328) et la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).
5. L'employeur doit mettre en place un prestataire externe de personnes de confiance (des personnes formées offrent une écoute et une aide aux personnes qui en font la demande), auquel le personnel peut faire appel en toute confidentialité. La personne de confiance n'entreprend aucune démarche sans l'accord de la personne concernée.
6. Dès l'engagement, l'employeur transmet par écrit aux employé-e-s les coordonnées et la mission de ce prestataire. L'employeur prend en charge les coûts liés aux prestations de ce dernier.
7. L'employeur prévoit des mesures régulières d'information et de formation des employé-e-s relatives à la protection de la personnalité et à l'intégrité personnelle.

#### **Art. 50 : Egalité**

1. Conformément à la constitution fédérale, toute désignation de personnel, de statut ou de fonction vise indifféremment la femme ou l'homme.
2. L'employeur est tenu de respecter la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes.
3. L'employeur peut proposer des postes de cadre à temps partiel ou en coresponsabilité.
4. Afin de contribuer à la lutte contre les stéréotypes et les violences de genre, ainsi que les discriminations, l'employeur veille à intégrer dans la gestion du personnel les principes de l'égalité entre femmes et hommes et du respect de la diversité.

#### **Art. 51 : Droits syndicaux**

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que les droits pour chacun d'adhérer librement et d'œuvrer pour le syndicat et ou l'association professionnelle de son choix.
2. L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une association professionnelle pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, l'organisation du travail, la promotion, les mesures disciplinaires et le licenciement.
3. Il s'engage également à ne faire aucune pression sur l'employé-e en faveur d'un syndicat ou d'une association professionnelle particulière.
4. Si un-e employé-e est congédié-e en violation de ses droits et libertés, les signataires de la présente convention s'emploieront à faire annuler cette mesure, sans préjudice du droit de l'employé-e et à obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

5. L'employé-e bénéficie de 5 jours par année pour l'exercice d'un mandat syndical ou de celui d'une association professionnelle de même que pour la fréquentation de cours et séminaires de formation syndicale ou apparentée.
6. Le temps passé en commission paritaire et en rencontres avec l'employeur par l'employé-e délégué-e est considéré comme temps de travail et n'est pas imputé sur le temps de congé syndical ou de congé associatif.
7. Des communications des parties signataires de la présente CCT s'effectuent par affichage sur des panneaux prévus à cet usage ou par un autre moyen de communication électronique utilisé pour l'activité professionnelle.
8. Le listing des adresses professionnelles peut être diffusé, sauf avis contraire du personnel.

#### **Art. 52 : Respect de la convention**

1. Les parties veillent à l'observation de la convention ; à cette fin, elles interviennent auprès de leurs membres en usant, au besoin, des moyens que leur confèrent leurs statuts et la loi.
2. Chaque partie s'efforce de trouver des solutions négociées, conformément à l'esprit de la présente convention.
3. La composition de la commission paritaire est décrite dans l'annexe n° 10.
4. Elle dispose des compétences décrites à l'annexe n° 10.
5. Elle fonctionne comme organe de recours. Ses décisions ont force exécutoire.
6. La compétence des tribunaux est cependant réservée.

#### **Art. 53 : Entrée en vigueur**

1. La présente CCT a été modifiée par la Commission paritaire le 2 décembre 2025 et entre en vigueur à compter du 1er janvier 2026.
2. L'entrée en vigueur de la présente CCT dans sa version initiale date du 1er janvier 2021.

#### **Art. 54 : Durée de la convention**

1. La présente CCT est conclue pour une durée de trois ans.
2. Elle est reconduite tacitement d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties 6 mois au minimum avant l'échéance.

#### **Art. 55 : Amendements et compléments**

3. D'un commun accord, les parties contractantes peuvent en tout temps amender ou compléter la convention ou ses annexes, sans entraîner sa caducité, sous réserve cependant de l'approbation de l'autorité de subventionnement.
4. Toute disposition complémentaire ou nouvelle sera ajoutée à la présente convention et remise au personnel concerné.

#### **Art. 56 : Révision**

1. Toute demande de révision totale ou partielle fera l'objet d'une notification par lettre recommandée aux parties à la CCT.
2. Elle sera accompagnée des propositions de modifications.
3. Elle sera obligatoirement examinée par les parties dans un délai maximum de 3 mois.
4. Les négociations sont conduites par un groupe de travail composé des représentant-e-s désigné-e-s par les parties à la CCT. La Fipecs peut être représentée par des membres de son comité ou des membres des comités des structures d'accueil signataires de la CCT. Elle peut s'adjoindre des représentant-e-s désigné-e-s par les communes subventionnantes.

5. En cas d'accord des parties sur la révision projetée, elle sera soumise à l'approbation des autorités subventionnantes.

#### **Art. 57 : Dénonciation**

1. Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord, munie de l'approbation de l'autorité de subventionnement.
2. En cas de dénonciation, si les parties ne parviennent pas avant l'échéance de la présente convention à conclure une nouvelle convention, la première reste applicable durant la poursuite des négociations, mais au maximum durant 18 mois à compter de l'échéance. Au-delà les relations de travail sont régies par les usages.

#### **Art. 58 : Droit applicable**

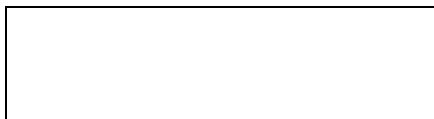
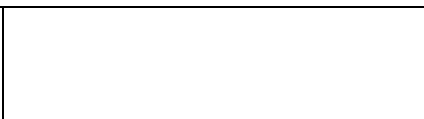
Les dispositions du titre dixième du Code des Obligations sont applicables dans la mesure où la présente CCT n'y déroge pas.

## Signatures des parties

Les parties signataires à la CCT sont :


Pour les employeurs :

La FIPEGS Fédération des institutions de la petite enfance genevoises suburbaines

 Maurice MEYER, Président	 Raymond GAVILLET, Trésorier
---	---

Pour les employé-e-s :

Le SIT Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

 Valérie BUCHS
--

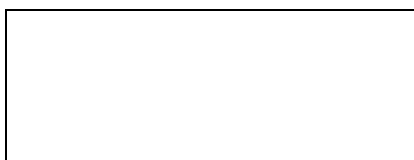
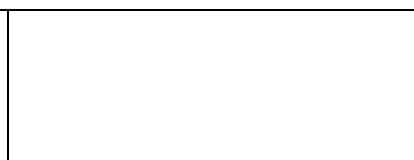
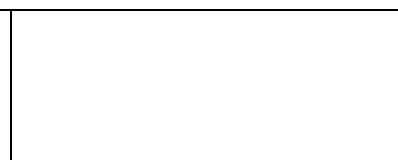
Le SSP/VPOD Syndicat des services publics

 Vincent BIRCHER, Président de la région Genève	 Christian DANDRÈS, Président fédératif	 Rebekka WYLER, Secrétaire générale fédérative
--	---	---

L'AGEDE Association genevoise éducatrices-teurs de l'enfance

 Laetitia MESSIAUX
--

L'ACIPEG Association des cadres des institutions de la petite enfance genevoise

 CO-PRÉSIDENTE	 Claudine OSWALD FASEL	 Anne-Marie SALVIA PAULI
--	---	--

Fait à Genève le 16 décembre 2025 en 6 exemplaires originaux.



## Annexe 1

### (Art. 2) Procédure générale d'engagement du personnel des structures d'accueil de la petite enfance.

#### 1. Procédure d'engagement

**1.1** Le libellé de l'information sur le poste à pourvoir est établi par chaque employeur. Celui-ci informe le-la candidat-e des conditions exigibles à l'engagement, de la procédure et des modalités à respecter.

##### **1.1.1 Conditions de candidature :**

- lettre d'offre d'emploi manuscrite et photo ;
- curriculum vitae ;
- copie des certificats et des diplômes obtenus ;
- copie des attestations d'activités professionnelles antérieures ainsi que de pratiques d'autres types qui pourraient être jugées utiles au poste ;
- nationalité suisse ou permis de travail valable ;
- certificat médical récent attestant une bonne santé ;
- une copie d'extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois attestant l'absence de condamnation pour des faits incompatibles avec l'exercice de la profession.

##### **1.1.2 Mise au concours interne :**

- Dès qu'un poste est à pourvoir, l'employeur informe en priorité le personnel des structures d'accueil signataires de la convention au sens de l'article 9 de la CCT, afin de leur permettre de postuler, ainsi que les parties à la présente convention au sens de l'article 9 de la CCT.
- Le-la candidat-e non retenu-e doit en être informé-e par retour du courrier.
- A l'ouverture du poste, la préférence sera donnée aux personnes de la structure d'accueil concernée, à qualités et diplômes égaux.

##### **1.1.3 Appel d'offres élargi :**

- Dans un deuxième temps, si le poste n'a toujours pas été pourvu après la mise au concours interne, la structure d'accueil concernée peut ouvrir le poste par voie de presse.

#### **1.2 Engagement**

**1.2.1** L'employeur reçoit les dossiers de candidature.

**1.2.2** Après examen des dossiers, il effectue son choix d'entente avec la direction (sauf pour le poste de directeur-trice).

**1.2.3** Le-la candidat-e retenu-e devra fournir un certificat médical récent attestant d'une bonne santé, établi selon les critères définis par le Service de santé de la jeunesse, ainsi qu'un certificat de bonne vie et mœurs.

**1.2.4** Les années d'activité non justifiées par un certificat de travail ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire.

## Annexe 1 bis

### Conditions de candidature (selon Art. 2)

#### **A) Poste de responsable de secteur ou multi-sites**

Le poste de responsable multi-sites est destiné à une personne en charge de plusieurs structures d'accueil qui se situent dans des lieux géographiquement différents.

#### Conditions de candidature

##### **1. Formation**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

- a) soit d'un diplôme professionnel supérieur ou universitaire dans le domaine de la prime éducation, de la psychopédagogie, du travail social ou de la santé publique/communautaire ;
- b) soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission des équivalences et/ou agréé comme personnel qualifié par les autorités compétentes ;
- c) un certificat de direction d'institution dans le domaine de la petite enfance ou du champ social est un avantage.
- d) un diplôme universitaire ou une formation jugée équivalente dans le domaine socio-éducatif est un avantage.

##### **2. Profil du poste**

- a) Le-la candidat-e doit avoir de bonnes connaissances administratives, financières et comptables, en gestion des ressources humaines et en pédagogie.
- b) Le-la candidat-e une expérience professionnelle de 3 ans au minimum en qualité de directeur-trice ou de 5 ans au minimum en qualité d'adjoint-e pédagogique dans une institution de la petite enfance ou une expérience jugée équivalente dans un autre domaine socio-éducatif.
- c) Le-la candidat-e maîtrise des outils informatiques usuels.

##### **3. Exigences**

Le-la candidat-e doit accepter de s'engager dans un perfectionnement lié à son poste et validé par son employeur.

##### **4. Autorisation**

Le-la candidat-e doit pouvoir obtenir l'autorisation, auprès de l'Office de la Jeunesse, de diriger la structure d'accueil.

#### **B) Poste de directeur-trice**

#### Conditions de candidature

##### **1. Formation**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

- a) soit d'un diplôme professionnel supérieur ou universitaire dans le domaine de la prime éducation, de la psychopédagogie, du travail social ou de la santé publique/communautaire ;
- b) soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission des équivalences et/ou agréé comme personnel qualifié par les autorités compétentes ;
- c) un certificat de direction d'institution dans le domaine de la petite enfance ou du champ social est un avantage.

## **2. Profil du poste**

- a) Le-la candidat-e doit avoir de bonnes connaissances administratives, financières et comptables, en gestion des ressources humaines et en pédagogie.
- b) Le-la candidat-e doit avoir une expérience professionnelle de 5 ans au minimum dont 2 ans dans une institution de la petite enfance ou dans une activité professionnelle reconnue équivalente.

## **3. Exigences**

Le-la candidat-e doit accepter de s'engager dans un perfectionnement lié à son poste et validé par son employeur.

## **4. Autorisation**

Le-la candidat-e doit pouvoir obtenir l'autorisation, auprès de l'Office de la Jeunesse, de diriger la structure d'accueil.

# ***C) Poste d'adjoint-e de direction, adjoint-e pédagogique, de responsable de jardin d'enfants et garderie***

## **Conditions de candidature**

### **1. Formation**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

- a) soit d'un diplôme d'éducateur-trice de l'enfance de l'Ecole de Genève ou d'une école reconnue équivalente ;
- b) soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou être agréé-e comme personnel qualifié par l'Office de la Jeunesse.

### **2. Profil du poste**

- a) avoir de bonnes aptitudes dans la gestion d'équipe ;
- b) avoir de bonnes connaissances dans le domaine pédagogique ;
- c) avoir une expérience professionnelle de 3 ans au minimum en qualité d'éducateur-trice de l'enfance dans une institution de la petite enfance.

### **3. Exigences**

Le-la candidat-e doit accepter de s'engager dans un perfectionnement professionnel lié à son poste.

# ***D) Poste de suppléant-e à la direction***

## **Conditions de candidature**

### **1. Formation**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

- a) soit d'un diplôme d'éducateur-trice de l'enfance de l'Ecole de Genève ou d'une autre école reconnue équivalente ;
- b) soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou être agréé-e comme personnel qualifié par l'Office de la Jeunesse.

### **2. Profil du poste**

- a) avoir de bonnes aptitudes dans la gestion d'équipe ;
- b) avoir de bonnes connaissances dans le domaine pédagogique ;
- c) avoir une expérience professionnelle en qualité d'éducateur-trice du jeune enfant dans une institution de la petite enfance.

## **E) Poste d'éducateur-trice de l'enfance**

### **Conditions de candidature**

#### **1. Formation :**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

- a) soit d'un diplôme d'éducateur-trice de l'enfance de l'Ecole de Genève ou d'une autre école reconnue équivalente ;
- b) soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou être agréé-e comme personnel qualifié par l'Office de la Jeunesse.

## **F) Poste d'auxiliaire éducateur-trice II**

### **Conditions de candidature**

#### **1. Formation**

A titre transitoire et pour faire face à la pénurie de personnel diplômé dans le domaine de la petite enfance, la personne non diplômée ES qui occupe un poste d'éducateur-trice doit répondre aux conditions suivantes :

- a) il-elle occupe un poste depuis 5 ans auprès des 0-4 ans et possède un titre du secondaire II et a entrepris une démarche de reconnaissance et validation des acquis (ci-après VAE) ;

Ou

- b) il-elle est en dernière année de formation en emploi à l'ESEDE ou une école reconnue équivalente.

Ou

- c) il-elle est détenteur ou détentrice d'un titre tertiaire dans le domaine socio-éducatif.

- 2. Le personnel mentionné ci-dessus bénéficie d'un salaire correspondant au 90 % du salaire d'éducateur-trice de l'enfance sans changement d'échelon. Seules les personnes qui occupent un poste de diplômé pourront bénéficier de cette rémunération.
- 3. L'auxiliaire II, reconnu-e comme personnel diplômé par les autorités compétentes, coulissera dans l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle de traitement des éducateurs et reçoit une annuité supplémentaire.

## **G) Poste d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE)**

### **Conditions de candidature**

#### **1. Formation :**

Le-la candidat-te doit être au bénéfice :

- a) soit d'un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, ou d'une formation reconnue équivalente ;
- b) soit d'une reconnaissance par validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou être agréé-e comme personnel qualifié par l'Office de la jeunesse.

## **H) Poste d'auxiliaire éducateur-trice**

### **Conditions de candidature**

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

- a) d'une expérience dans le domaine de la petite enfance ou sociale ou encore utile au poste ;
- b) d'une formation de niveau secondaire II (filrière généraliste ou CFC hors domaine social).

Dans tous les cas, les candidats-tes doivent être âgés-es au moins de 18 ans révolus.

## **I) Poste d'aide**

En vigueur jusqu'au 31.07.2026 pour les contrats en cours au 31.12.2025. Poste supprimé à compter du 1.08.2026

### **Conditions de candidature**

Le-la candidat-te doit pouvoir justifier :

- a) d'une formation achevée de niveau secondaire II ; étant précisé que ce poste est réservé aux personnes visant une entrée à l'ESEDE et qui doivent justifier d'une pratique professionnelle préalable.

## **J) Poste de praticien-ne formateur-trice ou référent-e professionnnel-le ou de formateur-trice à la pratique professionnelle**

### **Conditions de candidature**

#### **1. Poste**

Le-la praticien-ne formateur-trice, le-la référent-e professionnnel-le et le-la formateur-trice à la pratique professionnelle sont responsables de l'encadrement professionnel et pédagogique de l'étudiant-e en emploi ou de l'apprenti-e ou du-de la stagiaire d'une l'école.

#### **2. Engagement**

Les modalités d'engagement font l'objet d'un avenant au contrat et d'un cahier des charges spécifique.

#### **3. Formation pratique – suivi**

- a) L'employeur accorde le temps nécessaire dans le temps contractuel (maximum 2 heures par semaine hors du temps de préparation et hors de la présence des enfants) afin que le-la praticien-ne formateur-trice, le-la référent-e professionnnel-le et le-la formateur-trice à la pratique professionnelle puissent avoir des entretiens de suivi et d'évaluation réguliers avec l'étudiant-e, l'apprenti-e, le-la stagiaire.
- b) De plus, le-la praticien-ne formateur-trice, le-la référent-e professionnnel-le et le-la formateur-trice participent à l'évaluation continue de la formation pratique en situation d'emploi et fonctionnent en tant que juré-e à l'examen professionnel pratique de fin de formation.

- c) Dans ce but, ils-elles disposent de deux demi-journées par année payées au tarif de l'échelle de traitement de son poste prévue par la CCT.

### ***K) Poste de psychomotricien-ne***

#### **Conditions de candidature**

##### **Formation**

Le-la candidat-e doit posséder le titre de psychomotricien-cienne de l'Ecole de psychomotriciens-ciennes de Genève ou d'une école jugée équivalente.

### ***L) Poste de psychopédagogue***

#### **Conditions de candidature**

##### **1. Formation**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice d'un titre de psychopédagogue, de psychologue, ou d'un titre jugé équivalent.

##### **2. Expérience**

Il-elle doit justifier d'une expérience de cinq ans minimum, dont trois ans auprès d'enfants et dans l'accompagnement des familles.

### ***M) Poste de secrétaire comptable***

#### **Conditions de candidature**

##### **1. Formation**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice d'un diplôme de comptable ou d'une école de commerce ou d'une formation jugée équivalente.

##### **2. Profil du poste**

- a) être apte à rédiger d'une manière indépendante ;
- b) avoir une expérience en comptabilité.

### ***N) Poste de secrétaire***

#### **Conditions de candidature**

##### **1. Formation**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice d'un CFC d'employé de commerce ou d'une formation jugée équivalente.

##### **2. Profil du poste**

Être apte à rédiger d'une manière indépendante.

**O) Poste de cuisinier-nière qualifié-e**

**Conditions de candidature**

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

- a) soit d'une formation acquise dans une école reconnue ;
- b) soit d'un CFC de cuisinier-ère ou d'une formation jugée équivalente dans le cadre d'une VAE.

**P) Poste de cuisinier-ère non qualifié-e**

**Conditions de candidature**

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

d'aptitudes à l'accomplissement des tâches décrites dans le cahier des charges.

**Q) Poste de personnel de maison, aides de cuisine, lingères**

**Conditions de candidature**

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

d'aptitudes à l'accomplissement des tâches décrites dans le cahier des charges.

## Annexe 2

(Art. 4) Procédure simplifiée pour les engagements des éducateurs-trices du jeune enfant, dont les contrats sont à durée déterminée

**Ces contrats peuvent être conclus aux fins d'assumer des travaux temporaires.**

### 1. Conditions exigibles

#### Dossier de candidature

- curriculum vitae ;
- copie des diplômes, attestations de formation, certificats de travail ;
- nationalité suisse ou permis de travail valable ;
- certificat médical récent attestant une bonne santé ;
- une copie d'extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois attestant l'absence de condamnation pour des faits incompatibles avec l'exercice de la profession.

### 2. Procédure

Se référer à l'annexe n° 1.

### 3. Durée

Le contrat de durée déterminée ne peut excéder 12 mois. Le contrat à durée déterminée n'est pas renouvelable.

### 4. Conditions

Se référer à l'annexe n° 1.

### 5. Temps d'essai

- a) Le premier mois d'engagement est considéré comme temps d'essai.
- b) Pendant le temps d'essai, le congé peut être donné 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

### 6. Fin des rapports de service

Les rapports de service se terminent à l'échéance du contrat, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.

### 7. Vacances et congés compensatoires

- a) Les vacances et, le cas échéant, les congés compensatoires doivent en principe être pris pendant la durée du contrat, au prorata du temps de travail effectué.
- b) Le personnel engagé pour une période de moins de 4 mois peut, exceptionnellement, bénéficier d'un paiement en espèces de ses vacances à la fin de son contrat de travail, si elles ne peuvent lui être accordées en nature.
- c) Le personnel engagé pour une période de 4 à 12 mois, doit prendre les vacances en nature, au prorata du temps de travail. Les vacances doivent être incluses dans la durée du contrat et calculées avant la fixation de l'échéance du contrat. Il doit bénéficier impérativement d'au moins deux semaines consécutives de vacances durant son engagement.
- d) La fin d'un contrat de durée déterminée doit, si possible, survenir en fin de mois ou de semaine pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi. Un accord peut être passé avec l'employé-e quant au paiement des vacances afin de le-la libérer de son obligation contractuelle de manière anticipée lorsque les jours de vacances débordent sur un début de mois.

8. Les dispositions aux articles 17, 18 et 19 de la CCT sont applicables.

### 9. Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident

- a) En cas d'incapacité temporaire de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, le droit au salaire est garanti pendant la durée du contrat.
- b) Pour le surplus, les conditions des articles 36, 41 et 42 s'appliquent.



## Annexe 2 bis

### **(Art. 4) Procédure simplifiée pour l'engagement d'aides pour des contrats de durée déterminée**

#### **Conditions exigibles**

##### **1. Dossier de candidature**

- curriculum vitae ;
- attestations de formations, certificats de travail ;
- nationalité suisse ou permis de travail valable ;
- certificat médical récent attestant d'une bonne santé ;
- un extrait de casier judiciaire datant de moins de trois mois attestant l'absence de condamnation pour des faits incompatibles avec l'exercice de la profession.

##### **2. Durée et procédure**

- a) Le contrat de durée déterminée est de 12 mois. En cas d'échec à l'entrée à l'ESEDE il n'est renouvelable qu'une fois et uniquement au sein d'une autre structure ou au moins dans un autre groupe d'enfants de la même structure, pour lui permettre d'acquérir des connaissances et une expérience supplémentaire.
- b) Le taux d'activité est défini d'entente avec l'employeur et inscrits dans le contrat, en conformité avec les dispositions prévues par la CCT.

##### **3. Temps d'essai**

- a) Le premier mois d'engagement est considéré comme temps d'essai. Si, à cette échéance, le contrat n'a pas été dénoncé par l'une des parties, il sera maintenu pour la durée ferme convenue.
- b) Pendant le temps d'essai, le congé peut être donné 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.

##### **4. Fin des rapports de service**

Les rapports de service se terminent à l'échéance du contrat, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.

##### **5. Vacances et congés compensatoires**

- a) Les vacances et, le cas échéant, les congés compensatoires doivent être pris en jours pendant la durée du contrat.
- b) Les dispositions prévues aux articles 17, 18 et 19 de la CCT sont applicables.

##### **6. Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident**

- a) En cas d'incapacité temporaire de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, le droit au salaire est garanti pendant la durée du contrat.
- b) Pour le surplus les conditions prévues aux articles 36, 41 et 42 s'appliquent.

## Annexe 3

### (Art. 16 al. 4) Temps de travail hors de la présence des enfants

#### 1. But

Le temps de travail hors de la présence des enfants permet d'assurer les tâches suivantes :

- a) relation avec l'équipe pédagogique :
  - participation à un colloque régulier qui permet de transmettre les informations et les décisions qui en découlent et de développer un travail personnel (des thèmes choisis en fonction des besoins, relations avec les enfants, les parents, motivations etc.) ;
- b) relation avec la structure de la structure d'accueil :
  - participation aux comités et aux assemblées générales ;
- c) relation avec l'environnement de l'enfant :
  - entretien individuel avec les parents en dehors de l'horaire journalier ;
- d) relation avec les services extérieurs intervenant dans la structure d'accueil ;
- e) organisation de fêtes avec les parents pour marquer la structure d'accueil de temps forts ;
- f) préparation du matériel éducatif
  - achats demandés par le-la responsable de la structure d'accueil ;
  - confection, rangement, aménagement et entretien du matériel éducatif.

#### 2. Durée

- 2.1 Le temps de travail hors de la présence des enfants est de 4 heures pour une semaine de travail de 40 heures au total. Pour les temps de travail inférieurs, il est calculé proportionnellement au temps de travail selon le tableau ci-après.
- 2.2 L'entrée en vigueur de la présente CCT ne modifie pas les conditions plus favorables pratiquées par les structures d'accueil soumises à la CCT en matière de durée du TTHP dont bénéficient leurs employé-e-s.

#### 3. Contrôle

L'employeur s'assure du bon usage de ce temps par un contrôle régulier des fiches horaires tenues par les membres de l'équipe pédagogique.

**Temps de travail hors de la présence des enfants  
sous réserve des dispositions de l'annexe 3, point 2.2.2**

Temps total	TTHP	Temps total	TTHP	Temps total	TTHP
01:00		14:30	01:30	28:00	02:45
01:15		14:45	01:30	28:15	02:45
01:30		15:00	01:30	28:30	02:45
01:45		15:15	01:30	28:45	02:45
02:00	00:15	15:30	01:30	29:00	03:00
02:15	00:15	15:45	01:30	29:15	03:00
02:30	00:15	16:00	01:30	29:30	03:00
02:45	00:15	16:15	01:30	29:45	03:00
03:00	00:15	16:30	01:45	30:00	03:00
03:15	00:15	16:45	01:45	30:15	03:00
03:30	00:15	17:00	01:45	30:30	03:00
03:45	00:30	17:15	01:45	30:45	03:00
04:00	00:30	17:30	01:45	31:00	03:00
04:15	00:30	17:45	01:45	31:15	03:00
04:30	00:30	18:00	01:45	31:30	03:15
04:45	00:30	18:15	01:45	31:45	03:15
05:00	00:30	18:30	01:45	32:00	03:15
05:15	00:30	18:45	01:45	32:15	03:15
05:30	00:30	19:00	02:00	32:30	03:15
05:45	00:30	19:15	02:00	32:45	03:15
06:00	00:30	19:30	02:00	33:00	03:15
06:15	00:30	19:45	02:00	33:15	03:15
06:30	00:45	20:00	02:00	33:30	03:15
06:45	00:45	20:15	02:00	33:45	03:15
07:00	00:45	20:30	02:00	34:00	03:30
07:15	00:45	20:45	02:00	34:15	03:30
07:30	00:45	21:00	02:00	34:30	03:30
07:45	00:45	21:15	02:00	34:45	03:30
08:00	00:45	21:30	02:15	35:00	03:30
08:15	00:45	21:45	02:15	35:15	03:30
08:30	00:45	22:00	02:15	35:30	03:30
08:45	00:45	22:15	02:15	35:45	03:30
09:00	01:00	22:30	02:15	36:00	03:30
09:15	01:00	22:45	02:15	36:15	03:30
09:30	01:00	23:00	02:15	36:30	03:45
09:45	01:00	23:15	02:15	36:45	03:45
10:00	01:00	23:30	02:15	37:00	03:45
10:15	01:00	23:45	02:15	37:15	03:45
10:30	01:00	24:00	02:30	37:30	03:45
10:45	01:00	24:15	02:30	37:45	03:45
11:00	01:00	24:30	02:30	38:00	03:45
11:15	01:00	24:45	02:30	38:15	03:45
11:30	01:15	25:00	02:30	38:30	03:45
11:45	01:15	25:15	02:30	38:45	03:45
12:00	01:15	25:30	02:30	39:00	04:00
12:15	01:15	25:45	02:30	39:15	04:00
12:30	01:15	26:00	02:30	39:30	04:00
12:45	01:15	26:15	02:30	39:45	04:00
13:00	01:15	26:30	02:45	40:00	04:00
13:15	01:15	26:45	02:45		
13:30	01:15	27:00	02:45		
13:45	01:15	27:15	02:45		
14:00	01:30	27:30	02:45		
14:15	01:30	27:45	02:45		

## Annexe 4

### (Art. 21) Congés spéciaux

Les membres du personnel ont droit aux congés spéciaux suivants :

#### 1. Liste de congés rémunérés

- a) mariage et partenariat enregistré : 5 jours ;
- b) mariage d'un ascendant ou descendant au premier degré : 1 jour ;
- c) décès d'un conjoint : 5 jours ;
- d) décès d'un ascendant au premier degré : 3 jours ;
- e) ou descendant au premier degré : 5 jours ;
- f) décès d'un ascendant ou descendant au deuxième degré : 1 jour ;
- g) décès d'un ascendant ou descendant au premier degré du conjoint : 2 jours ;
- h) décès d'un ascendant ou descendant au deuxième degré du conjoint : 1 jour ;
- i) décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- j) décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;
- k) décès d'une bru ou d'un gendre : 2 jours ;
- l) déménagement (une seule fois par année) : 2 jours ;
- m) maladie ou accident d'un enfant : l'employeur donnera congé aux employé-e-s ayant des responsabilités familiales, afin qu'une solution de substitution soit rapidement trouvée pour les soins ou la garde de l'enfant jusqu'à concurrence de 3 jours par cas. Un certificat médical est demandé à partir du 4<sup>e</sup> jour d'absence. L'employeur se réserve le droit de demander un certificat dès le 1<sup>er</sup> jour. L'employeur paiera le salaire sur la base de l'article 324a du Code des Obligations selon l'échelle bernoise ci-dessous en tenant compte d'un cumul éventuel des jours :
  - Pendant la 1<sup>re</sup> année de service : 3 semaines
  - Pendant la 2<sup>e</sup> année : 1 mois
  - Pendant la 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> année : 2 mois
  - Dès la 5<sup>e</sup> année et jusqu'à la 9<sup>e</sup> année : 3 mois
  - Dès la 10<sup>e</sup> et jusqu'à la 14<sup>e</sup> année : 4 mois
  - Dès la 15<sup>e</sup> et jusqu'à la 19<sup>e</sup> année : 5 mois
  - Dès la 20<sup>e</sup> et jusqu'à la 24<sup>e</sup> année : 6 mois
  - Etc.
- n) Les dispositions de la lettre « m » sont applicables pour les proches de l'employé-e à condition qu'ils fassent ménage commun.

#### 2. Liste de congés non rémunérés

L'employé est en droit d'obtenir un congé non rémunéré pour la maladie ou l'accident d'un parent proche ne faisant pas ménage commun selon le nombre de jours prévus par l'échelle bernoise.

## Annexe 5

### Echelle des traitements du personnel des crèches

#### CCT intercommunale année 2026

#### 40 heures

<b>Vacances</b>	35 jours	35 jours	35 jours	35 jours	35 jours
<b>Indemn.vac.</b>	15,56%	15,56%	15,56%	15,56%	15,56%
<b>Annuité</b>	Variable selon échelon	Variable selon échelon	Variable selon échelon	Variable selon échelon	Variable selon échelon

<b>Echelle</b>	<b>RESPONSABLE MULT-SITE</b> Au minimum 2 structures et au moins 90 places	<b>DIRECTEUR-TRICE</b> Structure de 70 places et plus ainsi que directeur-trice multi-site de 31 à 89 places	<b>DIRECTEUR-TRICE</b> Structure de 31 à 69 places ainsi que directeur-trice multi-site de moins de 31 places	<b>DIRECTEUR-TRICE</b> Structure de moins de 31 places	<b>ADJOINT-E DE DIRECTION ADJOINT-E PEDAGOGIQUE</b>
1	101 371,21	97 647,60	96 124,31	95 447,29	86 511,87
2	110 571,83	105 965,37	101 714,96	99 825,88	91 543,46
3	115 975,05	110 830,95	105 406,91	102 996,22	94 866,21
4	119 823,53	114 283,13	108 321,49	105 671,87	97 489,34
5	122 820,11	116 960,85	110 810,11	108 076,45	99 729,10
6	125 277,83	119 148,71	113 029,31	110 309,58	101 726,38
7	127 363,70	120 998,52	115 062,59	112 424,40	103 556,33
8	129 177,39	122 600,90	116 959,78	114 452,61	105 263,80
9	130 783,21	124 014,29	118 753,02	116 414,68	106 877,72
10	132 225,04	125 278,62	120 464,28	118 324,58	108 417,85
11	134 586,12	127 378,62	122 635,16	120 526,96	110 371,65
12	136 947,20	129 478,62	124 806,04	122 729,34	112 325,44
13	139 308,28	131 578,62	126 976,92	124 931,72	114 279,23
14	141 669,36	133 678,62	129 147,80	127 134,10	116 233,02
15	144 030,44	135 778,62	131 318,68	129 336,48	118 186,81
16	146 391,52	137 878,62	133 489,56	131 538,86	120 140,60
17	148 752,60	139 978,62	135 660,44	133 741,25	122 094,39
18	151 113,68	142 078,62	137 831,32	135 943,63	124 048,19
19	153 474,76	144 178,62	140 002,20	138 146,01	126 001,98
20	155 835,83	146 278,62	142 173,08	140 348,39	127 955,77
21	157 485,83	147 778,62	142 998,08	140 873,39	128 698,27
22	159 135,83	149 278,62	143 823,08	141 398,39	129 440,77
23	160 785,83	150 778,62	144 648,08	141 923,39	130 183,27
24	162 435,83	152 278,62	145 473,08	142 448,39	130 925,77
25	164 085,83	153 778,62	146 298,08	142 973,39	131 668,27

**Echelle des traitements du personnel des crèches**  
**CCT intercommunale année 2026**  
**40 heures**

<b>Vacances</b>	35 jours	35 jours	35 jours	35 jours
<b>Indemn.vac.</b>	15,56%	15,56%	15,56%	15,56%
<b>Annuité</b>	1 873,81	1 545,89	1 498,53	1 686,43

<b>Echelle</b>	<b>Educateur-trice de l'enfance</b>	<b>Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE)</b>	<b>Auxiliaire éducateur-trice</b>	<b>Auxiliaire éducateur-trice II</b>
1	79 269,58	65 397,40	63 777,06	71 523,95
2	81 143,38	66 943,29	65 275,60	73 210,38
3	83 017,19	68 489,18	66 774,13	74 896,80
4	84 891,00	70 035,07	68 272,66	76 583,23
5	86 764,81	71 580,96	69 771,19	78 269,66
6	88 638,62	73 126,86	71 269,72	79 956,10
7	90 512,42	74 672,75	72 768,26	81 642,52
8	92 386,23	76 218,64	74 266,79	83 328,95
9	94 260,04	77 764,53	75 765,32	85 015,38
10	96 133,85	79 310,42	77 263,85	86 701,80
11	98 007,66	80 856,31	78 762,38	88 388,23
12	99 881,47	82 402,20	80 260,92	90 074,66
13	101 755,27	83 948,09	81 759,45	91 761,08
14	103 629,08	85 493,99	83 257,98	93 447,51
15	105 502,89	87 039,88	84 756,51	95 133,94
16	107 376,70	88 585,77	86 255,05	96 820,37
17	109 250,51	90 131,66	87 753,58	98 506,79
18	111 124,31	91 677,55	89 252,11	100 193,22
19	112 998,12	93 223,44	90 750,64	101 879,65
20	114 871,93	94 769,33	92 249,17	103 566,07

<b>Vacances</b>	35 jours
<b>Jours travaillés</b>	225 jours
<b>Aides</b>	

Application du salaire minimum légal cantonal au sens du chapitre IV B de la LIRT - Poste supprimé à compter du 1.08.2026

<b>Stagiaire pré admis ESEDE – Maximum 800 heures</b>	
Indemnisation mensuelle brute	Heures hebdomadaires
640.00	40

**Echelle des traitements du personnel des crèches**  
**CCT intercommunale année 2026**  
**40 heures**

<b>Vacances</b>	35 jours	25 jours	25 jours	25 jours
<b>Indemn.vac.</b>	15,56%	10,64%	10,64%	10,64%
<b>Annuité</b>	2 122,62	1 956,78	1 482,06	1 438,94

<b>Echelle</b>	<b>Psychopédagogue</b>	<b>Psychom- tricien-ne</b>	<b>Secrétaire Comptable qualifiée</b>	<b>Secrétaire qualifiée</b>
1	94 082,24	86 629,59	68 826,71	64 824,26
2	96 204,24	88 586,37	70 308,77	66 263,20
3	98 326,24	90 543,16	71 790,83	67 702,14
4	100 448,24	92 499,94	73 272,90	69 141,08
5	102 570,25	94 456,72	74 754,96	70 580,02
6	104 692,25	96 413,51	76 237,03	72 018,96
7	106 814,25	98 370,29	77 719,09	73 457,90
8	108 936,25	100 327,07	79 201,15	74 896,83
9	111 058,25	102 283,86	80 683,22	76 335,77
10	113 180,25	104 240,64	82 165,28	77 774,71
11	115 302,25	106 197,42	83 647,34	79 213,65
12	117 424,25	108 154,21	85 129,41	80 652,59
13	119 546,25	110 110,99	86 611,47	82 091,53
14	121 668,25	112 067,77	88 093,54	83 530,47
15	123 790,25	114 024,56	89 575,60	84 969,40
16	125 912,25	115 981,34	91 057,66	86 408,34
17	128 034,26	117 938,12	92 539,73	87 847,28
18	130 156,26	119 894,91	94 021,79	89 286,22
19	132 278,26	121 851,69	95 503,85	90 725,16
20	134 400,26	123 808,47	96 985,92	92 164,10

	<b>Stagiaire ESEDE</b> (Voie de formation en 5400h avec stages intégrés)	<b>Stagiaire ESEDE</b> (Voie de formation en 3600h avec stages intégrés)	<b>Stagiaire ASE</b>	<b>Apprenti-s ASE</b>
1 <sup>e</sup> année	0.00	0.00	0.00	800.00 par mois
2 <sup>e</sup> année	0.00	6 900.00/brut	1 010.00 par mois	1 010.00 par mois
3 <sup>e</sup> année	6 900.00/brut		1 588.00 par mois	1 588.00 par mois

**Echelle des traitements du personnel des crèches**  
**CCT intercommunale année 2026**  
**40 heures**

<b>Vacances</b>	25 jours	25 jours	25 jours
<b>Indemn.vac.</b>	10,64%	10,64%	10,64%
<b>Annuité</b>	1 438,94	1 308,35	1 099,19

<b>Echelle</b>	<b>Cuisinier-ère qualifié-e</b>	<b>Cuisinier-ère non qualifié-e</b>	<b>Personnel de maison Aide de cuisine Linger-ère</b>
1	64 824,26	58 885,89	58 885,89
2	66 263,20	60 194,24	59 985,07
3	67 702,14	61 502,59	61 084,25
4	69 141,08	62 810,94	62 183,44
5	70 580,02	64 119,29	63 282,62
6	72 018,96	65 427,64	64 381,80
7	73 457,90	66 735,99	65 480,99
8	74 896,83	68 044,34	66 580,16
9	76 335,77	69 352,69	67 679,35
10	77 774,71	70 661,04	68 778,53
11	79 213,65	71 969,39	69 877,71
12	80 652,59	73 277,74	70 976,90
13	82 091,53	74 586,09	72 076,08
14	83 530,47	75 894,44	73 175,27
15	84 969,40	77 202,79	74 274,44
16	86 408,34	78 511,13	75 373,63
17	87 847,28	79 819,48	76 472,81
18	89 286,22	81 127,83	77 571,99
19	90 725,16	82 437,19	78 671,18
20	92 164,10	83 744,53	79 770,36



**Echelle des traitements du personnel des garderies et jardins d'enfants**  
**CCT intercommunale année 2026**  
**40 heures**

<b>Vacances*</b>	60 jours
<b>Indemn.vac.</b>	30,00%
<b>Annuité</b>	Variable selon l'échelon

\* voir tableau des vacances scolaires des garderies et jardins d'enfants

<b>Echelle</b>	<b>Educateur-trice de l'enfance responsable JEG</b>
1	76 899,44
2	81 371,96
3	84 325,52
4	86 657,19
5	88 648,09
6	90 423,45
7	92 050,07
8	93 567,82
9	95 002,42
10	96 371,43
11	98 108,13
12	99 844,83
13	101 581,54
14	103 318,24
15	105 054,94
16	106 791,65
17	108 528,35
18	110 265,05
19	112 001,76
20	113 738,46
21	114 398,46
22	115 058,46
23	115 718,46
24	116 378,46
25	117 038,46

**Echelle des traitements du personnel des garderies et jardins d'enfants**  
**CCT intercommunale année 2026**  
**40 heures**

<b>Vacances</b>	60 jours	60 jours	60 jours	60 jours
<b>Indemn.vac.</b>	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%
<b>Annuité</b>	1 665,61	1 499,05	1 332,03	1 374,13

<b>Echelle</b>	<b>Educateur-trice de l'enfance</b>	<b>Auxiliaire éducateur-trice II</b>	<b>Auxiliaire éducateur-trice</b>	<b>Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE)</b>
1	70 461,84	63 576,85	56 690,72	58 131,02
2	72 127,45	65 075,89	58 022,75	59 505,15
3	73 793,06	66 574,94	59 354,78	60 879,27
4	75 458,67	68 073,98	60 686,81	62 253,40
5	77 124,27	69 573,03	62 018,84	63 627,52
6	78 789,88	71 072,09	63 350,87	65 001,65
7	80 455,49	72 571,13	64 682,89	66 375,77
8	82 121,10	74 070,18	66 014,92	67 749,90
9	83 786,70	75 569,22	67 346,95	69 124,03
10	85 452,31	77 068,27	68 678,98	70 498,15
11	87 117,92	78 567,32	70 011,01	71 872,28
12	88 783,52	80 066,36	71 343,04	73 246,40
13	90 449,13	81 565,41	72 675,07	74 620,53
14	92 114,74	83 064,45	74 007,09	75 994,65
15	93 780,35	84 563,50	75 339,12	77 368,78
16	95 445,95	86 062,55	76 671,15	78 742,91
17	97 111,56	87 561,59	78 003,18	80 117,03
18	98 777,17	89 060,64	79 335,21	81 491,16
19	100 442,78	90 559,69	80 667,24	82 865,28
20	102 108,38	92 058,73	81 999,27	84 239,41

<b>Stagiaire pré admis ESEDE – Maximum 800 heures</b>	
Indemnisation mensuelle brute	Heures hebdomadaires
640.00	40

**Echelle des traitements du personnel des garderies et jardins d'enfants**  
**CCT intercommunale année 2026**  
**40 heures**

<b>Vacances</b>	60 jours	60 jours	60 jours	60 jours
<b>Indemn.vac.</b>	30,00%	30,00%	30,00%	30,00%
<b>Annuité</b>	1665,35	1 261,33	1 224,63	1 000,95

<b>Echelle</b>	<b>Psychomotricienne</b>	<b>Secrétaire Comptable qualifiée JEG</b>	<b>Secrétaire qualifiée JEG</b>	<b>Personnel de maison JEG</b>
1	73 727,31	58 575,92	55 169,59	53 874,32
2	75 392,66	59 837,25	56 394,21	54 879,96
3	77 058,00	61 098,58	57 618,84	55 885,59
4	78 723,35	62 359,91	58 843,47	56 891,23
5	80 388,70	63 621,24	60 068,10	57 896,86
6	82 054,05	64 882,58	61 292,73	58 902,50
7	83 719,39	66 143,91	62 517,36	59 908,14
8	85 384,74	67 405,24	63 741,99	60 913,77
9	87 050,09	68 666,57	64 966,61	61 919,41
10	88 715,44	69 927,90	66 191,24	62 925,04
11	90 380,78	71 189,23	67 415,87	63 930,67
12	92 046,13	72 450,56	68 640,50	64 936,31
13	93 711,48	73 711,89	69 865,13	65 941,94
14	95 376,83	74 973,22	71 089,76	66 947,58
15	97 042,17	76 234,55	72 314,39	67 953,21
16	98 707,52	77 495,88	73 539,02	68 958,86
17	100 372,87	78 757,21	74 763,64	69 964,49
18	102 038,22	80 018,55	75 988,27	70 970,12
19	103 703,56	81 279,88	77 212,90	71 975,76
20	105 368,91	82 541,21	78 437,53	72 981,39

	<b>Stagiaire ESEDE</b> (Voie de formation en 5400h avec stages intégrés)	<b>Stagiaire ESEDE</b> (Voie de formation en 3600h avec stages intégrés)	<b>Stagiaire ASE</b>	<b>Apprenti-s ASE</b>
1 <sup>e</sup> année	0.00	0.00	0.00	800.00 par mois
2 <sup>e</sup> année	0.00	6 900.00/brut	1 010.00 par mois	1 010.00 par mois
3 <sup>e</sup> année	6 900.00/brut		1 588.00 par mois	1 588.00 par mois

## Annexe 6

### (Art. 33 et 34) 13<sup>e</sup> salaire progressif pour le personnel des structures d'accueil de la petite enfance et prime d'ancienneté

#### 1. Principe du 13<sup>e</sup> salaire progressif

- a) L'employé-e reçoit dès la 1<sup>re</sup> année de son engagement un 13<sup>e</sup> salaire progressif égal à 50 % de son traitement mensuel moyen, versé au mois de décembre.
- b) Ce taux augmente de 5 % au minimum pour atteindre 100 % dès la 11<sup>e</sup> année de service. Les années d'ancienneté dans une institution de la petite enfance soumise à la CCT seront prises en compte pour le calcul du 13<sup>e</sup> salaire progressif.

Années d'ancienneté	Taux
1	50 %
2	55 %
3	60 %
4	65 %
5	70 %
6	75 %

Années d'ancienneté	Taux
7	80 %
8	85 %
9	90 %
10	95 %
11 et +	100 %

- c) Le 13<sup>e</sup> salaire progressif continue d'augmenter pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption entre les emplois supérieurs à 90 jours. Le cas échéant, l'employé-e verra son 13<sup>e</sup> salaire repartir du taux atteint au moment de l'interruption.
- d) Pour l'année de l'engagement, le 13<sup>e</sup> salaire progressif est calculé proportionnellement à la durée d'activité ; il en va de même pour l'année durant laquelle l'engagement est résilié.
- e) Le 13<sup>e</sup> salaire progressif ne peut être inférieur à 500 francs pour l'employé-e exerçant une activité à plein temps.
- f) Pour l'employé-e exerçant une activité à temps partiel, le 13<sup>e</sup> salaire progressif est calculé proportionnellement à son taux d'activité.
- g) La rémunération des heures complémentaires au sens de l'article 18 de la CCT est prise en compte dans le traitement mensuel moyen, sur lequel le 13<sup>e</sup> salaire progressif est calculé. La rémunération des heures supplémentaires au sens de l'article 17 de la CCT en est par contre exclue

#### 2. Extinction du droit au 13<sup>e</sup> salaire progressif

Ce droit à un 13<sup>e</sup> salaire progressif s'éteint lorsque l'employé-e bénéficie d'une rente AVS ou d'une rente AI.

#### 3. Dispositions transitoires pour le 13<sup>e</sup> salaire progressif

- a) Lors de l'adhésion d'une nouvelle institution à la présente CCT, l'employé-e conserve son taux de 13<sup>e</sup> salaire progressif acquis si celui-ci est égal ou supérieur au taux prévu selon le calcul figurant au point 1 ci-dessus. Dans ce cas, le 13<sup>e</sup> salaire continue à progresser annuellement selon le taux d'augmentation de 5 % prévu au point 1 lettre b ci-dessus.
- b) Lors de l'adhésion d'une nouvelle institution à la présente CCT, l'employé-e dont le taux de 13<sup>e</sup> salaire progressif acquis est inférieur au taux prévu selon le calcul figurant au point 1 ci-dessus bénéficie d'une prise en compte de ses années d'ancienneté pour le versement du 13<sup>e</sup> progressif. Ensuite, le 13<sup>e</sup> salaire continue à progresser annuellement selon le taux d'augmentation de 5 % prévu au point 1 ci-dessus.

#### **4. Disposition transitoire pour la prime d'ancienneté**

- a) Lors de l'adhésion d'une nouvelle institution à la présente CCT, l'employé-e dont la prime d'ancienneté est inférieure au taux prévu à l'art 34 alinéa 3, bénéficie d'une prise en compte de ses années d'activité pour le versement de cette prime. Ensuite la prime d'ancienneté continue à progresser annuellement selon le taux d'augmentation prévu par la CCT.
- b) Les années d'activités effectuées par l'employé-e au sein d'une structure soumise à la présente CCT avant l'entrée en vigueur de celle-ci comptent dans le calcul de la prime d'ancienneté.

## Annexe 7

### (Art. 38) Remboursement des frais professionnels

Le personnel des structures d'accueil de la petite enfance a droit aux indemnités de déplacement et de repas suivantes réévaluées tous les cinq ans, sur la base des justificatifs de paiement remis :

#### 1. Frais de déplacement hors du canton

- a) remboursement des frais de transport sur la base du prix d'un billet de chemin de fer aller et retour, tarif des CFF, 2e classe ou en tenant compte des prestations mises à disposition par l'employeur ;
- b) indemnité de repas :
  - une journée avec deux repas : Fr. 70,-
  - indemnité de repas : Fr. 25,-
- c) indemnité hébergement :
  - une nuit (petit déjeuner compris) : Fr. 140,- à condition que la durée du trajet entre le lieu de travail et le lieu de formation dépasse 2 h. par trajet en transport en commun.

#### 2. Frais de déplacement à l'étranger

Les frais résultant des déplacements à l'étranger sont remboursés sur la base de justificatifs, jusqu'à concurrence de 150 % pour la nuit, des montants prévus au point 1 « frais de déplacement hors du canton ».

#### 3. Remboursement des frais de déplacement à l'intérieur du canton de Genève

Lorsqu'un-e employé-e utilise son véhicule pour les besoins du service, sur le canton de Genève, il-elle a droit à une indemnité kilométrique de 70 cts par kilomètre en voiture et de 40 cts par kilomètre avec un motocycle ou scooter.

## Annexe 8

### (Art. 45) Formation en cours d'emploi

#### 1. Conditions générales relatives à la formation en cours d'emploi

- a) Le-la requérant-e d'un congé de formation doit s'engager à suivre régulièrement l'enseignement jusqu'à la fin des cours.
- b) Il-elle doit également s'engager à subir, le cas échéant, les examens que cet enseignement comporte.
- c) L'employé-e qui bénéficie d'une formation en cours d'emploi doit répondre aux conditions d'admission de l'école.
- d) Le taux d'activité prévu par le contrat de travail ne peut être modifié par l'employeur en lien avec l'entrée dans la formation et durant la formation en cours d'emploi, sauf demande de l'employé-e.
- e) Lorsque la formation en cours d'emploi ou la formation passerelle se réalisent pendant le temps de travail planifié, l'employé-e est libéré-e à cet effet.
- f) Le temps passé en formation, y compris les éventuels cours ou stages complémentaires, ainsi que les examens qui tombent pendant le temps de travail planifié compte comme durée du travail.
- g) Le temps consacré à la préparation et au travail personnel ne compte pas comme durée du travail.
- h) Les frais d'écologie et les finances d'inscription sont à la charge de l'employeur.
- i) Les frais de transport sont remboursés par l'employeur sur la base du prix d'un billet CFF 2e classe. Y compris l'abonnement CFF ½ tarif, ou en prenant en compte les diverses prestations alternatives mises à disposition.

#### 2. Formations en emploi des cadres des structures d'accueil de la petite enfance (CAS, MAS, DAS en gestion d'équipe, en direction, en gestion d'institutions, etc...)

- a) Ces formations sont destinées aux responsables de secteur ou multi-sites, aux directeurs-trices, aux adjoints-es de direction ou adjoints-es pédagogiques. Lorsque l'employé-e n'est pas titulaire de la formation requise pour occuper ce poste, il-elle s'engage à suivre la formation en cours d'emploi lui permettant d'exercer sa fonction.

#### 3. Formation en emploi de Formateur-trice à la Pratique Professionnelle ES (CAS)

Cette formation est destinée aux personnes diplômées ES avec l'accord de l'employeur.

#### 4. Formation en voie duale d'éducateur-trice de l'enfance ES (V 3600 ou équivalent)

- a) Cette formation est destinée aux personnes au bénéfice d'un CFC ASE en vue d'obtenir le diplôme d'éducateur-trice de l'enfance. Ces employé-es occupent un poste d'ASE.
- b) L'employeur s'engage à assurer le suivi de la formation.
- c) Pendant les vacances scolaires de l'école suivi, l'employé-e en cours d'emploi doit effectuer son temps de travail planifié selon le taux d'activité prévu par son contrat de travail.
- d) L'employé-e en formation en voie duale qui occupe un poste d'EDE sur dérogation du SASAJ est rémunéré-e selon l'échelle de traitement des auxiliaires éducateur-trice II.
- e) Lorsque l'employeur effectue des démarches liées au financement auprès d'organe de soutien à la formation, l'employé-e y collabore.

#### 4.bis Formation en voie duale d'éducateur-trice de l'enfance ES (V 5400 ou équivalent)

- a) Cette formation est destinée aux personnes au bénéfice d'un titre du secondaire II d'une filière généraliste ou d'CFC hors domaine social. Ces employé-es occupent un poste d'auxiliaire éducateur-trice.
- b) L'employeur s'engage à assurer le suivi de la formation.
- c) Pendant les vacances scolaires de l'école suivi, l'employé-e en cours d'emploi doit effectuer son temps de travail planifié selon le taux d'activité prévu par son contrat de travail.

- d) L'employé-e en formation en voie duale qui occupe un poste d'EDE sur dérogation du SASAJ est rémunéré-e selon l'échelle de traitement des auxiliaires éducateur-trice II.
- e) Lorsque l'employeur effectue des démarches liées au financement auprès d'organe de soutien à la formation, l'employé-e y collabore.

#### **5. Formation passerelle d'éducateur-trice de l'enfance ES (V 1800)**

- a) Cette formation est destinée aux personnes au bénéfice d'un titre tertiaire dans le domaine socio-éducatif en vue d'obtenir une attestation de qualification d'éducateur-trice de l'enfance.
- b) Durant les 18 mois dès la confirmation d'acceptation d'entrée dans la formation passerelle et durant l'année de pratique, l'employé-e qui occupe un poste d'EDE est rémunéré selon l'échelle de traitement des AUX II.

#### **6. Procédure de reconnaissance des acquis de l'expérience (RAE)**

- a) Cette procédure est destinée aux employé-e-s au bénéfice d'un titre tertiaire hors-domaine socio-éducatif et d'une expérience minimale de 5 ans dans le domaine de l'éducation de l'enfance en vue d'obtenir un diplôme d'EDE.
- b) Si à l'issue du bilan et de l'expertise, une formation complémentaire ou des stages doivent être entrepris les conditions générales du chiffre 1 s'appliquent.

## **Annexe 8 bis**

### **(Art. 46) Validation des acquis (VAE)**

- a) La VAE est destinée au personnel sans certification professionnelle en vue d'obtenir un CFC.
- b) Les frais de bilan, d'expertise et de préparation du dossier VAE sont pris en charge dans le cadre de 'Qualification+'.
- c) Le temps passé en formation et/ou en stages complémentaires qui tombent pendant le temps de travail planifié compte comme durée du travail et l'employé-e est libéré-e à cet effet.
- d) Le temps consacré à la préparation du dossier de VAE et au travail personnel ne compte pas comme durée du travail.



## Annexe 9

### (Art. 47) Perfectionnement et formation continue

#### 1. Définition

Par perfectionnement professionnel et formation continue, il faut entendre l'approfondissement de connaissances de base ou l'acquisition de connaissances complémentaires indispensables à l'accomplissement des tâches incombant au personnel des structures d'accueil de la petite enfance. La supervision collective est assimilée au perfectionnement professionnel.

#### 1. Prestations

2.1. En cas de perfectionnement professionnel et de formation continue, la structure d'accueil prend à sa charge pour chaque employé-e :

- a) jusqu'à 7 jours ouvrables par année civile sans réduction de salaire, au prorata du temps de travail ;
  - pour un plein temps : 7 jours de 8h = 56 heures par année ;
  - pour les temps partiels calcul au prorata ;
  - le temps de formation est arrondi à 8 h pour la journée et à 4h pour la demi-journée et ne peut l'excéder.
- b) exceptionnellement jusqu'à concurrence de 14 jours ouvrables s'il s'agit d'un cours de longue durée ;
- c) la totalité des frais d'écologie ou taxes d'inscription, quel que soit le taux d'activité ;
- d) les frais de déplacement ; ils sont remboursés sur la base d'un billet de chemin de fer aller et retour en 2e classe ;
- e) les autres frais sont remboursés selon les tarifs prévus à l'annexe n° 7 de la CCT et ce dans la mesure où les cours, séminaires ou stages ont lieu en dehors du canton de Genève.

2.2. L'employé-e suivant un cours tombant sur un jour de congé, a droit à un jour de congé compensatoire. A défaut de pouvoir compenser ce jour de congé en temps, il sera rémunéré.

#### 2. Bénéficiaire

Peut bénéficier des prestations prévues au chiffre 2 :

- a) Tout-e employé-e bénéficiant d'un contrat de durée indéterminée, en principe, depuis une année au moins.
- b) Tout-e employé-e engagé-e sous contrat de durée déterminée au bénéfice d'un accord de l'employeur.

#### 3. Perfectionnement obligatoire

- a) Dans le cas où la direction et/ou l'employeur l'exige, l'employé-e peut-être tenu-e de s'inscrire afin de suivre des cours ou des stages de perfectionnement professionnel. L'employeur paye l'intégralité des frais et les cours ou les stages suivis comptent comme temps de travail rémunéré.
- b) En cas de contestation, la question est soumise à l'employeur.

#### 7. Demandes de cours

Les demandes de formation sont adressées à la direction ou au-la responsable de la structure d'accueil.

#### 8. Organes de décision

Les organes de décision sont selon les cas :

- a) La direction ou le-la responsable de la structure d'accueil.
- b) L'employeur comme organe de recours en cas de refus.

#### 9. Réussite d'un examen ou obtention d'un diplôme

L'employé-e qui a suivi un cours de formation continue ou de perfectionnement et obtenu une attestation, ne peut pas prétendre, de ce seul fait, à une promotion.

**10. Attestation et compte rendu personnel**

- a) Dans tous les cas, une attestation du perfectionnement ou de la formation continue suivie est demandée à l'employé-e qui en bénéficie.
- b) L'employeur peut demander un compte rendu personnel à l'employé-e qui a suivi un perfectionnement professionnel ou une formation continue.

## Annexe 10

### (Art. 52) Composition de la commission paritaire, compétences et attributions

#### 1. Composition

- a) La commission paritaire est formée de huit délégué-e-s, dont quatre désignés par la **FIPEGS** et quatre désignés par les syndicats **SIT** et **SSP** et associations professionnelles **AGEDE** et **ACIPEG** signataires de la CCT.
- b) Les délégué-e-s de la **FIPEGS** doivent être membres de celle-ci et membres des comités des structures d'accueil figurant à l'annexe n° 12.
- c) Deux suppléant-e-s sont désignés par la FIPEGS.
- d) Les organisations du personnel désignent chacune son-sa suppléant-e.
- e) Deux suppléant-e-s pour les employeurs et deux suppléant-e-s pour les employé-es au maximum peuvent assister aux séances comme auditeurs-trices.

#### 2. Fonctionnement

- a) La commission paritaire prend ses décisions à la majorité des délégué-e-s présent-e-s. Les deux parties doivent être représentées par un nombre égal de délégué-e-s.
- b) Chaque année, la commission paritaire nomme un-e président-e et un-e secrétaire, choisi-e-s alternativement : l'un-e dans la délégation des structures d'accueil de la petite enfance et l'autre dans la délégation syndicale ou professionnelle.
- c) La commission paritaire peut consulter des experts ou des commissions techniques, notamment lors de discussions sur des questions de classifications.

#### 3. Séances

- a) La commission paritaire siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais au moins une fois par an. Elle est convoquée par le-la président-e, de sa propre initiative ou à la requête de l'un des membres. La convocation, mentionnant l'ordre du jour, doit parvenir aux membres au moins dix jours à l'avance.
- b) Les délégué-e-s à la commission paritaire sont tenu-e-s à la discrétion la plus stricte quant aux informations et constatations relatives à la sphère privée.
- c) Les membres de la commission paritaire représentant un organisme impliqué dans un litige soumis à la commission paritaire ou en dépendant, ne peuvent siéger durant toute la durée des séances consacrées à celui-ci.
- d) Les protocoles des séances de la commission paritaire sont transmis aux président-e-s des parties contractantes.

#### 4. Compétences

- a) La commission paritaire a les compétences que lui attribuent la CCT et la présente annexe.
- b) La commission paritaire veille à l'application de la CCT. Elle doit notamment se prononcer sur les questions d'interprétation que cette dernière pourrait soulever. Elle peut en tout temps proposer des modifications de la CCT aux autres parties contractantes.
- c) Lorsqu'un litige survient entre une institution de la petite enfance et un-e employé-e, la commission paritaire peut être requise par l'une ou l'autre des parties. Dans tous les cas, elle tente la conciliation.
- d) Elle peut refuser de s'occuper des litiges dont les faits remontent à plus de 12 mois dès la découverte du litige ou dès la cessation des rapports de travail.

#### 5. Frais

- a) Les frais de la commission paritaire sont supportés par les parties.
- b) La procédure devant la commission paritaire est gratuite.

## Annexe 11

### Dispositions transitoires

#### (Art. 31, alinéa 1) Augmentation annuelle

Modalités de passage aux nouvelles échelles de traitement des responsables multi-sites, des directeurs et directrices, des adjoints et adjointes de direction / pédagogiques des crèches et éducateurs et éducatrices responsables des jardins d'enfants (SAPE PR et SAPE PE selon le libellé du SASAJ) des structures d'accueil de la petite enfance signataires de la CCT intercommunale Ces modalités entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 :

- a) L'employé ou l'employée occupant l'un de ces postes coulisse au 1<sup>er</sup> janvier 2026 dans la nouvelle échelle de traitement sur l'échelon identique à celui atteint dans l'échelle de traitement applicable jusqu'au 31 décembre 2025 et bénéficie d'une annuité supplémentaire en application de l'article 31 de la CCT intercommunale. Pour définir l'échelle de traitement applicable, il convient de se référer au nombre de places d'accueil spécifié dans la ou les autorisations d'exploitation délivrées à l'employé concerné ou l'employée concernée.
- b) Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle échelle de traitement comptant 25 échelons le 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour les responsables multi-sites, les directeurs et directrices, les adjoints et adjointes de direction/pédagogiques des crèches et éducateurs et éducatrices responsables des jardins d'enfants (SAPE PR et SAPE PE selon le libellé du SASAJ), l'employé ou employée occupant l'un de ces postes ayant atteint l'échelon 20 avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025 peut bénéficier d'une nouvelle classification de la manière suivante :

- le nombre d'années de plafonnement est divisé par 2 pour définir le nouvel échelon. Si le résultat présente une demi-année, l'échelon supérieur est pris en considération.

Au titre d'exemple n° 1 : un directeur ou une directrice qui a atteint l'échelon 20 en 2024 a vu son salaire plafonné depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 soit depuis un an au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Il est pris en considération une année divisée par 2 ce qui correspond à ½ échelon. Du fait de la règle définie dans la présente annexe, il est dès lors appliqué un échelon. Le directeur ou la directrice voit donc son salaire classé en échelon 21 dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Au titre d'exemple n° 2 : un adjoint ou une adjointe de direction qui a atteint l'échelon 20 en 2021 a vu son salaire plafonné depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 soit depuis quatre ans au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Il est pris en considération quatre années divisées par 2 ce qui correspond à 2 échelons. Du fait de la règle définie dans la présente annexe, il est dès lors appliqué 2 échelons. L'adjoint ou l'adjointe de direction voit donc son salaire classé en échelon 22 dès le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Pour les personnes engagées avant le 1<sup>er</sup> juillet 2025, si après coulissement dans les nouvelles échelles de traitement, leur salaire est inférieur à celui acquis en 2025, maintien de ce salaire jusqu'à ce que, par le mécanisme de la progression annuelle des annuités (échelons) prévu à l'article 31 de la CCT, le salaire de la nouvelle échelle de traitement dépasse le montant du salaire acquis en 2025. Dans ce cas, coulissement dans la nouvelle échelle de traitement sur l'annuité (échelon) dépassant le montant du salaire acquis. Durant les années suivantes, augmentation normale des annuités selon l'article 31 de la CCT.

Pour effectuer les comparatifs, dans la présente disposition sont pris en considération le salaire au prorata de l'activité auquel s'ajoute l'indemnité effective pour la/le/les responsable/s en garderie et

jardin d'enfants.

#### **(Art. 41) Assurance perte de gain maladie**

1. Les parties à la CCT sont convenues d'assurer le personnel des structures d'accueil signataires de la CCT à une assurance perte de gain maladie collective unique, dans le but de garantir une couverture uniforme et d'obtenir une solution avantageuse pour le personnel et les employeurs.
2. La FIPEGS transmet à chaque institution signataire de la CCT un exemplaire du contrat d'assurance, des conditions générales en vigueur et un tableau récapitulatif de la couverture et des prestations. La structure d'accueil remet à chaque employé-e lors de son engagement, un exemplaire des conditions générales d'assurance et du tableau récapitulatif. Le personnel est informé de toutes modifications ultérieures.
3. Lors de l'adhésion d'une institution à la présente CCT, la FIPEGS l'informe de son obligation d'affilier son personnel à l'assurance perte de gain collective unique, à l'issue de l'échéance la plus proche de son propre contrat d'assurance. Cette règle s'applique également aux structures d'accueil qui ont adhéré à la CCT, mais n'ont pas encore affilié leur personnel à l'assurance perte de gain maladie collective unique, lors de l'entrée en vigueur de la présente CCT.
4. Les parties à la CCT conviennent qu'elles examineront avant l'échéance du préavis de dénonciation du contrat en vigueur, dans le cadre de la commission paritaire, les conditions d'assurance et toutes propositions de modifications.
5. La commission paritaire peut proposer aux parties signataires de la CCT, pour décision, des modifications du contrat et des conditions d'assurance, mais au plus tard le 30 mai, pour l'année suivante.

#### **(Art. 42) Assurance accidents professionnels et non professionnels**

1. Les parties à la CCT sont convenues d'assurer le personnel des structures d'accueil signataires de la CCT à une assurance accidents professionnels et non professionnels collective unique, dans le but de garantir une couverture uniforme et d'obtenir une solution avantageuse pour le personnel et les employeurs.
2. La FIPEGS transmet à chaque institution signataire de la CCT un exemplaire du contrat d'assurance, des conditions générales en vigueur et un tableau récapitulatif de la couverture et des prestations. La structure d'accueil remet à chaque employé-e lors de son engagement, un exemplaire des conditions générales d'assurance et du tableau récapitulatif. Le personnel est informé de toutes modifications ultérieures.
3. Lors de l'adhésion d'une institution à la présente CCT, la FIPEGS l'informe de son obligation d'affilier son personnel à l'assurance accidents professionnels et non professionnels collective unique, à l'issue de l'échéance la plus proche de son propre contrat d'assurance. Cette règle s'applique également aux structures d'accueil qui ont adhéré à la CCT, mais n'ont pas encore affilié leur personnel à l'assurance accidents professionnels et non professionnels collective unique, lors de l'entrée en vigueur de la présente CCT.
4. Les parties à la CCT conviennent qu'elles examineront avant l'échéance du préavis de dénonciation du contrat en vigueur, dans le cadre de la commission paritaire, les conditions d'assurance et toutes propositions de modifications.
5. La commission paritaire peut proposer aux parties signataires de la CCT, pour décision, des modifications du contrat et des conditions d'assurance, mais au plus tard le 30 mai, pour l'année suivante.

#### **(Art. 43) Assurance responsabilité civile**

1. Les parties à la CCT sont convenues d'assurer le personnel des structures d'accueil signataires de la CCT à une assurance responsabilité civile collective unique, dans le but de garantir une couverture uniforme et d'obtenir une solution avantageuse pour le personnel et les employeurs.

2. La FIPEGS transmet à chaque institution signataire de la CCT un exemplaire du contrat d'assurance, des conditions générales en vigueur et un tableau récapitulatif de la couverture et des prestations. La structure d'accueil remet à chaque employé-e lors de son engagement, un exemplaire des conditions générales d'assurance et du tableau récapitulatif. Le personnel est informé de toutes modifications ultérieures.
3. Lors de l'adhésion d'une institution à la présente CCT, la FIPEGS l'informe de son obligation d'affilier son personnel à l'assurance responsabilité civile collective unique, à l'issue de l'échéance la plus proche de son propre contrat d'assurance. Cette règle s'applique également aux structures d'accueil qui ont adhéré à la CCT, mais n'ont pas encore affilié leur personnel à l'assurance responsabilité civile collective unique, lors de l'entrée en vigueur de la présente CCT.
4. Les parties à la CCT conviennent qu'elles examineront avant l'échéance du préavis de dénonciation du contrat en vigueur, dans le cadre de la commission paritaire, les conditions d'assurance et toutes propositions de modifications.
5. La commission paritaire peut proposer aux parties signataires de la CCT, pour décision, des modifications du contrat et des conditions d'assurance, mais au plus tard le 30 mai, pour l'année suivante.

#### **(Art. 44) Caisse de prévoyance**

1. Les parties à la CCT sont convenues d'assurer le personnel des structures d'accueil signataires de la CCT à une caisse de prévoyance professionnelle unique, dans le but de garantir une couverture uniforme et d'obtenir une solution avantageuse pour le personnel et les employeurs. Le plan de prévoyance doit prévoir une cotisation sur la base du salaire AVS (dès le 1er franc sans déduction de coordination).
2. La FIPEGS transmet à chaque institution signataire de la CCT un exemplaire des statuts et règlements de la structure d'accueil de prévoyance, ainsi qu'un tableau récapitulatif comprenant la couverture et les prestations. Lors de son engagement, le personnel reçoit de son employeur une copie du règlement de prévoyance et du tableau récapitulatif. Le personnel est informé de toutes modifications ultérieures.
3. La structure d'accueil qui applique la CCT au 1er janvier 2014, qui n'est pas encore affiliée à la caisse de prévoyance unique à cette date, s'engage à résilier son contrat pour l'échéance la plus proche. Elle respecte au préalable son obligation d'employeur en matière de prévoyance prévue à l'article 11, al. 3bis et 3 ter de la LPP et à trouver une solution pour la prise en charge des pensionné-e-s. A défaut d'entente sur la réaffiliation du personnel de la structure d'accueil à la caisse de prévoyance unique, la structure d'accueil sera tenue de respecter la CCT pendant la durée prévue à l'article 54 al.1 de la CCT. Au-delà de cette échéance, la structure d'accueil ne sera plus signataire de la CCT.
4. En cas d'adhésion d'une nouvelle institution à la présente CCT, la FIPEGS l'informe de son obligation de rejoindre la caisse de prévoyance unique dans le délai de dédite le plus proche. La FIPEGS attire l'attention de cette institution sur l'obligation de l'employeur en matière de prévoyance de veiller au préalable à son adhésion à la CCT au respect de l'article 11, al. 3bis et 3ter de la LPP et à trouver une solution pour la prise en charge des pensionné-e-s. Un accord du personnel de la structure d'accueil ou de sa représentation pour une réaffiliation du personnel de la structure d'accueil à la caisse de prévoyance unique est requis. Si les coûts induits par la liquidation partielle sont exorbitants, la structure d'accueil peut demander aux parties à la CCT une exception à l'obligation d'affiliation du personnel de la structure d'accueil à la caisse unique. Cette dérogation ne peut être acceptée qu'exceptionnellement avec l'accord unanime des parties à la CCT, après examen de la demande motivée.
5. La commission paritaire peut proposer aux parties signataires de la CCT, pour décision, des modifications du contrat et des conditions de prévoyance, mais au plus tard le 30 mai, pour l'année suivante

## Annexe 12

### Liste des structures d'accueil membres de la FIPEGS qui appliquent la présente CCT

Communes subventionnantes	Signature de la magistrate ou du magistrat en charge du dossier
<b>ONEX</b> Crèche Coquelibulle Crèche Rondin-Picotin Foyer + Crèche Arabelle Jardin d'enfants - Garderie Le Boccage Crèche Les Cèdres	
<b>PLAN-LES-OUATES</b> Crèche Le Serpentin Jardin d'enfants Les Abeilles	
<b>SATIGNY</b> EVE L'Omnibulle	
<b>CONFIGNON</b> EVE de Confignon Crèche d'Aire-la-Ville	
<b>ANIERES</b> EVE La T'Anières	
<b>THONEX</b> EVE Clair-Val EVE de Marcelly Les Bout'Choux La halte-garderie du Chêne-Vert	
<b>MEYRIN</b> Garderie La Framboise	
<b>VEYRIER/BARDONNEX/CAROUGE/</b> Fondation de la crèche de la Cigogne	
<b>GRAND-SACONNEX</b> Crèche La Roulotte Crèche Le Pommier Garderie du Jardin de la Ferme Nouvelle structure (prévision ouverture août 2026)	

Listes des structures d'accueil mise à jour janvier 2026/FIPEGS



## Annexe 12 (suite)

### Listes des structures d'accueil membres de la FIPEGS ayant déclaré leur soumission à la présente CCT

#### Soumission individuelle à la convention collective de travail intercommunale du personnel des structures d'accueil genevoises de la petite enfance

MIS Genève Bentgens Sàrl se soumet individuellement, au sens de l'art. 356b al. 1 CO, à la convention collective de travail intercommunale du personnel des structures d'accueil genevoises de la petite enfance conclue le 30 juin 2021.

MIS Genève Bentgens Sàrl s'engage à appliquer la convention collective de travail intercommunale du personnel des structures d'accueil genevoises de la petite enfance à l'ensemble du personnel travaillant en son sein, qu'il soit membre ou non de l'un des syndicats (SIT ou SSP) et/ou d'une des associations professionnelles (AGEDE ou ACIPEG) signataires de cette convention.

MIS Genève Bentgens Sàrl s'engage à faire figurer dans les contrats de travail signés avec l'ensemble des membres de son personnel l'application de la convention collective de travail intercommunale du personnel des structures d'accueil genevoises de la petite enfance. Elle s'engage également à remettre un exemplaire de cette convention collective, avec ses annexes, à l'ensemble des membres de son personnel.

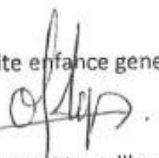
MIS Genève Bentgens Sàrl

(Date et signature des personnes pouvant engager la société selon le registre du commerce)

Genève, 10.9.2021 


Les parties à la convention collective de travail intercommunale du personnel des structures d'accueil genevoises de la petite enfance conclue le 30 juin 2021 donnent leur consentement, au sens de l'art. 356b al. 1 CO, à la soumission de MIS Genève Bentgens Sàrl à ladite convention collective.

FIPEGS Fédération des institutions de la petite enfance genevoises suburbaines

Carouge le 16/09/21. 

**FIPEGS**  
Rue de la Faïencerie 6  
1227 CAROUGE  
www.fipeg.ch - Tél : 022 301 01 09

SIT Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Genève, le 16/09/2021 



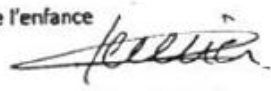
16, Chaudronniers  
case postale 3287  
1211 Genève 3

SSP/VPOD Syndicat des services publics


 21.09.2021

**vpod/ssp**  
Birmensdorferstr. 67  
Postfach 8279  
8036 Zürich

AGEDE Association genevoises éducatrices-teurs de l'enfance

Genève, le 20/09/2021 

ACIPEG Association des cadres des institutions de la petite enfance genevoise

Genève, le 27.09.21 

(Dates et signatures des personnes pouvant engager les organisations signataires de la CCT selon leurs règles internes)