

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

POUR LE PERSONNEL DES ORGANISMES GENEVOIS
D'EDUCATION, D'ENSEIGNEMENT ET DE REINSERTION

conclue entre

l'Association genevoise des organismes d'éducation, d'enseignement
et de réinsertion (AGOEER)

et

le Syndicat suisse des services publics (SSP/VPOD) et le
Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)

Convention entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012,
modifiée le 1^{er} janvier 2013.

Editeur : AGOEER
Rue de la Maladière 4
1205 GENEVE

Tél. 022 810 32 85
Fax 022 810 32 89
www.agoer.ch

TABLE DES MATIERES

		Page
<u>INDEX</u>		4
CHAPITRE I	BUT, CHAMP D'APPLICATION	7
<u>Article 1</u>	<i>But et champ d'application</i>	7
CHAPITRE II	ENGAGEMENT, RESILIATION	7
<u>Article 2</u>	<i>Contrat de travail</i>	7
<u>Article 3</u>	<i>Temps d'essai</i>	8
<u>Article 4</u>	<i>Visite médicale</i>	8
<u>Article 5</u>	<i>Délais de résiliation</i>	8
<u>Article 6</u>	<i>Fin du contrat de travail</i>	8
<u>Article 7</u>	<i>Recherche d'emploi en cas de licenciement</i>	9
<u>Article 8</u>	<i>Résiliation en temps inopportun</i>	9
<u>Article 9</u>	<i>Résiliation pour justes motifs</i>	9
<u>Article 10</u>	<i>Contrats à durée limitée</i>	9
CHAPITRE III	POSTES DE TRAVAIL	10
<u>Article 11</u>	<i>Suppressions de postes</i>	10
<u>Article 12</u>	<i>Information sur les postes vacants</i>	10
CHAPITRE IV	FORMATION	10
<u>Article 13</u>	<i>Formation continue</i>	10
<u>Article 13a</u>	<i>Formation en emploi</i>	10
<u>Article 13 b</u>	<i>Parcours VAE</i>	10
CHAPITRE V	DROITS ET OBLIGATIONS	11
<u>Article 14</u>	<i>Droits</i>	11
<u>Article 15</u>	<i>Obligations</i>	11
CHAPITRE VI	DUREE DU TRAVAIL, VACANCES, CONGES	12
<u>Article 16</u>	<i>Durée du travail et répartition de l'horaire</i>	12
<u>Article 17</u>	<i>Heures supplémentaires</i>	13
<u>Article 18</u>	<i>Congé hebdomadaire</i>	13
<u>Article 19</u>	<i>Jours fériés</i>	13
<u>Article 20</u>	<i>Abrogé</i>	13
<u>Article 21</u>	<i>Vacances</i>	14
<u>Article 22</u>	<i>Réduction des vacances pour cause d'absence</i>	14
<u>Article 23</u>	<i>Congés spéciaux</i>	15
<u>Article 24</u>	<i>Congé maternité et congé d'adoption</i>	15
<u>Article 25</u>	<i>Congé parental</i>	15
<u>Article 26</u>	<i>Congé sabbatique</i>	15
CHAPITRE VII	SALAIRES	16
<u>Article 27</u>	<i>Classes de fonction</i>	16
<u>Article 28</u>	<i>Salaire à l'engagement</i>	16
<u>Article 29</u>	<i>Salaires et adaptation au coût de la vie</i>	16
<u>Article 30</u>	<i>Augmentations annuelles</i>	17
<u>Article 31</u>	<i>Abrogé</i>	17
<u>Article 31a</u>	<i>Indemnité pour travail hors horaire administratif</i>	17
<u>Article 32</u>	<i>Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident</i>	17
<u>Article 33</u>	<i>Droit au salaire en cas de service militaire</i>	18

		Page
CHAPITRE VIII	PRESTATIONS DIVERSES	18
<u>Article 34</u>	<i>Logement de service</i>	18
<u>Article 35</u>	<i>Frais de déplacement</i>	18
<u>Article 36</u>	<i>Utilisation de véhicules privés</i>	18
CHAPITRE IX	PRESTATIONS SOCIALES	19
<u>Article 37</u>	<i>Abrogé</i>	19
<u>Article 38</u>	<i>Abrogé</i>	19
<u>Article 39</u>	<i>Assurance accidents</i>	19
<u>Article 40</u>	<i>Assurance responsabilité civile</i>	19
<u>Article 41</u>	<i>Caisse de retraite</i>	19
CHAPITRE X	DROITS SYNDICAUX	20
<u>Article 42</u>	<i>Droits syndicaux</i>	20
<u>Article 43</u>	<i>Mandat officiel</i>	20
CHAPITRE XI	RESPECT DE LA CONVENTION	21
<u>Article 44</u>	<i>Commission paritaire</i>	21
<u>Article 45</u>	<i>Devoirs des parties contractantes</i>	21
<u>Article 45a</u>	<i>Organe d'information et de consultation</i>	21
	<u>Articles 46 à 53</u> <i>Abrogés</i>	
CHAPITRE XII	DISPOSITIONS FINALES	22
<u>Article 54</u>	<i>Entrée en vigueur et durée de la convention</i>	22
<u>Article 55</u>	<i>Mises à jour de la convention</i>	22
<u>Article 56</u>	<i>Conditions plus favorables</i>	22
ANNEXES		
	<u>1</u> Organismes et institutions de l'AGOEER	23
	<u>2</u> Résiliation en temps inopportun	25
	<u>3</u> Congés spéciaux	26
	<u>4</u> <i>Annexe abrogée</i>	27
	<u>5</u> Echelle des salaires	28
	<u>6</u> Frais de déplacement	29
	<u>7</u> Utilisation de véhicules privés	30
	<u>8</u> Règlement de la commission paritaire	31
	<u>9</u> Résolution concernant la formation continue	32
	<u>10</u> Durée du travail et répartition de l'horaire	33
	<u>11</u> Modèle de contrat de travail pour employé fixe	34
	<u>12</u> Formule de demande de formation continue	35
	<u>13</u> Réduction des vacances pour cause d'absence	36
	<u>14</u> <i>Annexe abrogée</i>	37
	<u>15</u> Indemnité pour travail hors horaire administratif	38
	<u>16</u> <i>Annexe abrogée</i>	39
	<u>17</u> Salaire des éducateurs	40
	<u>18</u> Repas de service	41
	<u>19</u> Employés occasionnels	42
	<u>20</u> Modèle de contrat de travail pour employé occasionnel	43
	<u>21</u> Apprentis et stagiaires	44
<u>SIGNATURES</u>		47

INDEX

Article / Annexe

Absences	<u>16.1.d, 22</u>
Accidents	<u>32.2, 39</u>
Accouchement (> maternité)	<u>24</u>
Activité, années d'	<u>1.4</u>
Adaptation au coût de la vie	<u>29.2</u>
Adoption	<u>24.6</u>
Années d'expérience	<u>28.2</u>
Annonce préalable de licenciement	<u>6</u>
Annuités (> augmentations annuelles)	<u>30</u>
Apprenants (apprentis et stagiaires)	<u>1.1.c</u>
Assurance accidents	<u>39</u>
Assurance responsabilité civile	<u>40</u>
Augmentations annuelles	<u>25.2, 26.2, 30</u>
Avantages	<u>15.2</u>
But de la convention	<u>1.1</u>
Cadre de travail	<u>14.1</u>
Cadres	<u>16.3, 17.5</u>
Caisse de retraite	<u>41</u>
Certificat médical	<u>32</u>
Champ d'application de la convention	<u>1</u>
Classe de salaire	<u>2.1</u>
Classes de fonction	<u>27</u>
Commission paritaire	<u>42.6, 44</u>
Commissions officielles de l'éducation spécialisée	<u>42.6</u>
Conditions plus favorables	<u>56</u>
Congé (> résiliation, licenciement, démission)	<u>5, 6</u>
Congé d'adoption	<u>24.6</u>
Congé hebdomadaire	<u>18</u>
Congé maternité	<u>24</u>
Congé parental	<u>25, 30.3</u>
Congé sabbatique	<u>26</u>
Congé syndical	<u>42.5, 42.6</u>
Congés de récupération	<u>16.2.c</u>
Congés spéciaux	<u>23</u>
Consultation	<u>14.3, 45a</u>
Contrat à durée limitée	<u>10</u>
Contrat à durée maximale	<u>6.3, 10</u>
Contrat à durée déterminée (> contrat à durée limitée)	<u>10</u>
Contrat de travail	<u>2</u>
Coulissement	<u>28.4</u>
Création de postes	<u>12</u>
Dates des vacances	<u>21.3</u>
Décès d'un proche, congé pour	<u>23</u>
Délais de résiliation	<u>5, 7, 11.3</u>
Délégué syndical	<u>2.2, 6.4, 42.6</u>
Demande de formation continue, formule de	<u>Annexe 12</u>
Déménagement, congé pour	<u>23</u>
Démission	<u>6</u>
Déplacement, frais de	<u>35</u>
Devoirs des parties contractantes	<u>45</u>

	Article / Annexe
Diplôme d'éducateur spécialisé	<u>Annexe 17</u>
Dons ou avantages	<u>15.2</u>
Droit au salaire en cas d'accident	<u>32.2</u>
Droit au salaire en cas de maladie	<u>32.1</u>
Droit au salaire en cas de service militaire	<u>33</u>
Droits	<u>14</u>
Droits syndicaux	<u>42</u>
Durée de la convention	<u>54</u>
Durée déterminée, contrats à (> contrats à durée limitée)	<u>10</u>
Durée du travail	<u>2.1, 16.1</u>
Durée maximale, contrats à	<u>6.3, 10</u>
Echelle des salaires	<u>Annexe 5</u>
Educateurs, salaire des	<u>Annexe 17</u>
Egalité entre hommes et femmes	<u>14.4</u>
Employés occasionnels	<u>1.1, Annexe 19, Annexe 20</u>
Engagement	<u>2</u>
Entrée en vigueur de la convention	<u>54, 56</u>
Evaluation des fonctions, service d'	<u>27</u>
Exercice-vacances	<u>2.1, 21</u>
Féminin, fonctions au	<u>1.2</u>
Fin du contrat de travail	<u>6</u>
Fonction	<u>1.2, 2.1, 27</u>
Formation continue	<u>13</u>
Formation en emploi	<u>13a</u>
Frais de déplacement	<u>35</u>
Grossesse (> maternité)	<u>24</u>
Heures supplémentaires	<u>17</u>
Horaire administratif	<u>16.2.b, 31a</u>
Horaire, répartition de l'	<u>16.2</u>
Indemnité pour travail hors horaire administratif	<u>31a</u>
Indemnités de déplacement (> frais de déplacement)	<u>Annexe 6</u>
Indemnités de vacances	<u>21.5</u>
Indexation des salaires	<u>29.2</u>
Information	<u>14.3, 45a</u>
Information sur les postes vacants	<u>12</u>
Institutions de l'AGOEER	<u>Annexe 1</u>
Jours fériés ...	<u>19</u>
Justes motifs	<u>9</u>
Liberté d'opinion	<u>42</u>
Liberté syndicale	<u>42</u>
Licenciement	<u>6, 7, 11.3</u>
Logement de service	<u>34</u>
Maladie	<u>32</u>
Maladie grave d'un proche, congé pour	<u>23</u>
Mandat officiel	<u>43</u>
Mandat syndical	<u>42.5</u>
Mariage, congé pour	<u>23</u>
Maternité	<u>24</u>
Membres de l'AGOEER	<u>Annexe 1</u>
Mises à jour de la convention	<u>55</u>
Modèle de contrat de travail pour employé fixe	<u>Annexe 11</u>
Modèle de contrat de travail pour employé occasionnel	<u>Annexe 20</u>

Article 1 Annexe

Modifications du contrat de travail	2.2
Naissance, congé pour	23
Nuit, permanence de	16.1.b, 31a
Obligations	15
Occasionnels (> employés occasionnels)	1.1
Organe d'information et de consultation	42.6, 45a
Organismes membres de l'AGOER	Annexe 1
Parcours VAE	13b. Annexe 9
Participation	14.7
Parties contractantes	45, 54.2, 55
Perfectionnement professionnel (> formation continue)	13
Permanence de nuit	16.1.b, 31a
Personnalité, protection de la	14.6
Piquet, service de	16.1.c
Planification des horaires	16.2.d
Postes vacants	12
Prévoyance professionnelle	41
Prosélytisme	15.3
Protection civile	33
Recherche d'emploi en cas de licenciement	7
Récupération, congés de	16.2.c
Réduction des vacances pour cause d'absence	22
Règlement de la commission paritaire	Annexe 8
Remplacements	14.2
Répartition de l'horaire	16.2
Repas de service	Annexe 18
Repas pris à l'extérieur (> frais de déplacement)	35
Résiliation du contrat de travail	5, 6
Résiliation en temps inopportun	8
Résiliation pour justes motifs	9
Respect de la convention	44, 45, 45a
Respect des convictions	15.3
Responsabilité civile	40
Retraite	6.6, 41
Salaire	2.1, 29
Salaire à l'engagement	28
Salaire des éducateurs	Annexe 17
Santé, protection de la	14.5
Secret	15.1
Sécurité au travail	14.5
Service de piquet	16.1.c
Service militaire	22.2, 33
Suppressions de postes	11
Taux d'activité	2.1, 15.5
Taxe militaire	33.4
Temps d'essai	2.1, 3
Temps partiel	15.5
Travail hors horaire administratif	16.2.b, 31a
Travaux temporaires	10
Utilisation de véhicules privés	36
Vacances	21
Validation des acquis de l'expérience VAE	13b. Annexe 9
Véhicules privés, utilisation de	36
Visite médicale	4

CHAPITRE I

BUT, CHAMP D'APPLICATION

Article 1 But et champ d'application

- 1 a) La présente convention collective de travail (CCT) a pour but de fixer les règles relatives aux rapports de travail entre :
 - les membres de l'AGOEEER (ci-après « employeurs »)
 - et
 - leurs employé-e-s, qu'ils-elles soient ou non affilié-e-s à l'un des syndicats signataires de la convention (ci-après « employés »).
- b) Seules les dispositions de la CCT mentionnées à l'annexe 19 sont applicables aux employés occasionnels. Un modèle de contrat de travail pour employé occasionnel figure à l'annexe 20.
- c) La CCT ne s'applique pas aux apprenants (apprentis et stagiaires). Les dispositions qui leur sont applicables figurent à l'annexe 21.
- 2 Toutes les fonctions citées dans la présente convention s'entendent aussi bien au féminin qu'au masculin.
- 3 La liste des organismes membres de l'AGOEEER et de leurs institutions figure à l'annexe 1.
- 4 Aux art. 26 et 32, « activité » est à comprendre comme un ou plusieurs emplois occupés sans interruption supérieure à un mois par année dans des organismes liés par la présente convention, quel que soit le taux d'activité.

CHAPITRE II

ENGAGEMENT, RESILIATION

Article 2 Contrat de travail

- 1 Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail (voir annexe 11) mentionnant notamment :
 - a) la date d'engagement,
 - b) le temps d'essai,
 - c) la fonction,
 - d) la classe de salaire,
 - e) la position dans la classe,
 - f) le taux d'activité,
 - g) la durée du travail,
 - h) l'exercice-vacances (année civile ou du 1^{er} septembre au 31 août),
 - i) le salaire,
 - j) la référence à la présente convention,
 - k) les éventuelles dispositions particulières non réglées par la présente convention.
- 2 Toute modification des conditions fixées par le contrat de travail est discutée avec l'employé, qui peut, comme l'employeur, se faire assister par un tiers, notamment un délégué syndical. L'accord des deux parties fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 3 Temps d'essai

Le temps d'essai est de trois mois. Il fait partie intégrante de la première année de travail.

Article 4 Visite médicale

- 1 Pendant le temps d'essai, l'employé peut être astreint à passer, dans le respect du secret médical, une visite médicale chez un médecin agréé par l'employeur.
- 2 Les frais de cet examen sont à la charge de l'employeur.

Article 5 Délais de résiliation

- 1 Les délais de résiliation minimaux sont les suivants :
 - a) pendant les trois premiers mois de travail :
2 semaines pour la fin d'une semaine;
 - b) du quatrième au douzième mois de travail :
1 mois pour la fin d'un mois;
 - c) dès la fin de la première année de travail :
3 mois pour la fin d'un mois.
- 2 *Abrogé*

Article 6 Fin du contrat de travail

- 1 La résiliation du contrat de travail (licenciement ou démission) est notifiée par lettre recommandée.
- 2 La partie qui résilie le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
- 3 Après le temps d'essai, tout licenciement est précédé d'au moins un avertissement.
- 4 En cas de licenciement, l'employé peut demander à être entendu par son employeur. L'employé peut, comme l'employeur, se faire assister par un tiers, notamment un délégué syndical. En outre, il peut saisir la Commission Paritaire.
- 5 Sauf accord contraire, le contrat de travail prend fin d'office à la fin du moins au cours duquel l'employé atteint l'âge de l'AVS.
- 6 L'employé s'efforce, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'institution (voire de l'AGOEER) correspond aux capacités de l'intéressé.
- 7 L'employé a la possibilité de contester le licenciement et son motif. Il doit le faire dans le cadre du délai de congé. Toute annulation de décision de licenciement fait l'objet d'un courrier.

Article 7 Recherche d'emploi en cas de licenciement

- 1 En cas de licenciement, l'employeur accorde à l'employé le temps nécessaire pour rechercher un emploi jusqu'à concurrence de 20 heures par mois de délai de résiliation pour un employé à plein temps.
- 2 L'employé ayant trouvé un nouvel emploi peut être libéré de ses engagements. L'employeur est alors dispensé du paiement du salaire correspondant au restant du délai de résiliation.

Article 8 Résiliation en temps inopportun

Les articles 336c et 336d du Code des obligations sont applicables (voir annexe 2).

Article 9 Résiliation pour justes motifs

- 1 L'employeur et l'employé peuvent résilier immédiatement le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs.
- 2 La partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Article 10 Contrats à durée limitée

Des contrats de travail à durée limitée ne peuvent être conclus qu'aux fins d'assurer des travaux temporaires.

CHAPITRE III**POSTES DE TRAVAIL****Article 11 Suppressions de postes**

- 1 Les parties signataires de la présente convention s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter les suppressions de postes.
- 2 Si un licenciement doit intervenir, l'employeur fait tout son possible pour que l'intéressé puisse trouver un autre poste au sein des institutions de l'AGOEER.
- 3 En cas de suppression de poste, le délai de résiliation minimal est de 4 mois pour la fin d'un mois. En outre, en cas de licenciement collectif, les art. 335d à 335g du Code des obligations, les art. 23 et suivants de la loi J 2 05 et les art. 36 et suivants du règlement J 2 05.01 sont applicables.

Article 12 Information sur les postes vacants

En cas de postes vacants ou de création de postes, les employeurs informent en priorité le personnel déjà en place. Ils avertissent des postes vacants les parties signataires de la présente convention.

CHAPITRE IV**FORMATION****Article 13 Formation continue**

- 1 L'employeur encourage la formation continue du personnel. Il se conforme à la résolution concernant la formation continue adoptée par l'AGOEER (voir annexe 9).
- 2 En règle générale, l'employeur prend à sa charge deux tiers des frais entraînés par la formation continue. L'employeur et l'employé peuvent convenir, par écrit, d'une répartition différente de ces frais (voir annexe 12).
- 3 Une attestation de participation doit être remise à l'employeur.

Article 13a Formation en emploi

Si une formation en emploi est prévue, les modalités en sont fixées dans le contrat individuel de travail ou dans un avenant à celui-ci. Elles tiennent compte des exigences des lieux de formation.

Article 13 b Parcours VAE

- 1 Les formations par validation des acquis de l'expérience sont encouragées.
- 2 Pour autant qu'il y ait accord entre l'employeur et l'employé, le parcours VAE et de formation complémentaire se réalise pendant le temps de travail (voir Annexe 9)

CHAPITRE V**DROITS ET OBLIGATIONS****Article 14 Droits**

- 1 L'employé a droit à un cadre de travail dont l'organisation et l'équipement lui permettent d'exercer sa fonction.
- 2 Les remplacements nécessaires au fonctionnement de l'institution sont assurés.
- 3 Les questions relatives à l'application de la présente convention font l'objet d'information et de consultation des employés.
- 4 L'employeur veille au respect de l'égalité entre hommes et femmes conformément à la loi fédérale sur l'égalité (RS 151.1).
- 5 L'employeur respecte les dispositions relatives à la protection de la santé prévues par la loi sur le travail (RS 822.11) et applique les directives fédérales concernant la sécurité au travail.
- 6 L'employeur prend les mesures nécessaires à la protection de la personnalité des employés.
- 7 L'employeur se conforme aux dispositions de la loi fédérale sur la participation (RS 822.14) et favorise la création d'une représentation du personnel.

Article 15 Obligations

- 1 L'employé est tenu de garder le secret quant aux informations et constatations relatives aux pensionnaires, et cela même après la fin des rapports de service.
- 2 Il est interdit à l'employé de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons ou des avantages qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à l'exercice de sa fonction.
- 3 L'employé est tenu de respecter les convictions religieuses et politiques des pensionnaires. Il ne peut en aucun cas se livrer à du prosélytisme en ces domaines.
- 4 L'employé engagé à plein temps ne peut exercer aucune autre activité rémunérée sans autorisation de son employeur.
- 5 Si l'employé est engagé à temps partiel auprès de plusieurs employeurs, le taux d'activité total ne peut dépasser un plein temps.

CHAPITRE VI**DUREE DU TRAVAIL, VACANCES, CONGES****Article 16 Durée du travail et répartition de l'horaire**

- 1 a) Pour un plein temps, la durée effective du travail est, au total, de 1800 heures par année (1760 heures dès l'âge de 60 ans) et, en moyenne, de 40 heures par semaine et 450 heures par trimestre (voir annexe 10).
 - a') En principe, le nombre d'heures de travail hebdomadaire, à l'exception des camps et autres activités de ce type, est de maximum 50 heures.
Demeurent réservées les situations particulières, dans certains foyers, où l'organisation de la charge de travail des éducateurs permet de dépasser cet horaire sans dommages pour le personnel, en particulier concernant sa santé et la qualité des prestations offertes. Ces situations particulières doivent être évaluées à l'interne, en consultation avec les représentants du personnel et l'organisme concerné.
 - a'') Pour vérifier l'équilibre horaire des 450 heures, un décompte trimestriel des heures est mis à jour et est à la disposition des employés.
 - a''') A la fin de la période annuelle de décompte (31 décembre), à titre exceptionnel, un solde de plus ou moins 80 heures – pour un plein temps et au pro rata pour les temps partiels – peut être reporté. Ce solde doit impérativement être récupéré l'année suivante, dans un délai de 6 mois (30 juin).
 - b) Jusqu'à 8 heures par nuit, la permanence de nuit compte dans l'horaire pour 4 heures de travail. Les éventuelles interventions comptent pour une heure entière, pour autant que l'importance de l'intervention le justifie. Dans les autres cas, c'est le temps effectif qui est compté.
 - c) Le temps consacré à un service de piquet effectué en dehors de l'institution compte à raison de 15% comme durée du travail, soit 9 minutes par heure de service de piquet. Pendant les éventuelles interventions, y compris les déplacements, toute heure entamée compte pour une heure. Un employé peut être de piquet au maximum 15 fois par année et pour 1,5 % au maximum de son temps de travail, soit, pour un plein temps, 27 heures par année (180 heures de piquet). Le service de piquet ne doit en aucun cas être planifié pendant une absence ou un congé (récupération, vacances, maladie, accident, congé spécial, etc.)
 - d) En cas d'absence, le temps de travail comptabilisé est la durée moyenne du travail (8 heures par jour x taux d'activité ou 40 heures par semaine x taux d'activité).
- 2 a) La répartition de l'horaire est de la compétence de chaque institution (voir annexe 10).
 - b) Lorsque l'employé effectue régulièrement ou périodiquement des heures de travail en dehors de l'horaire administratif, son horaire est réparti sur 210 jours au maximum par année.
 - c) Lorsque l'horaire est réparti sur moins de 225 jours par année, les heures dépassant la durée moyenne du travail sont récupérées par des congés d'une semaine répartis sur l'ensemble de l'année.
 - d) Les horaires sont planifiés au minimum un mois à l'avance.
- 3 Le présent article n'est pas applicable aux cadres.

Article 17 Heures supplémentaires

- 1 Sauf cas d'urgence, les heures supplémentaires font l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et l'employé.
- 2 Le décompte des heures supplémentaires est mis à jour trimestriellement et est à la disposition des employés.
- 3 Sont considérées comme heures supplémentaires les heures, comptabilisées sur 12 mois au maximum, qui dépassent les 80 heures prévues à l'article 16 al. La''') et qui ne sont pas récupérées dans un délai de 6 mois, prévue à l'article 16 al. 1a'''). Elles sont compensées par un congé de durée équivalente, majorée de 50%. La date du congé est fixée entre l'employeur et l'employé.
- 4 En cas d'impossibilité de compensation par un congé, les heures supplémentaires peuvent exceptionnellement être payées, majorées de 50%.
- 5 Le présent article n'est pas applicable aux cadres.

Article 18 Congé hebdomadaire

- 1 Le congé hebdomadaire est en principe de deux jours consécutifs.
- 2 Ce congé doit coïncider au moins une fois toutes les quatre semaines avec un samedi et un dimanche.

Article 19 Jours fériés

- 1 Les jours fériés (loi J 1 45) sont :
 - le 1^{er} Janvier,
 - le Vendredi-Saint,
 - le lundi de Pâques,
 - l'Ascension,
 - le lundi de Pentecôte,
 - le 1^{er} Août,
 - le Jeûne genevois,
 - Noël,
 - le 31 Décembre.

Sont également considérés comme jours fériés selon la présente convention :

- le 1^{er} Mai,
 - un jour en fin d'année.
- 2 *Abrogé*
 - 3 *Abrogé*

Article 20

Abrogé

Article 21 Vacances

- 1 L'employé a droit à 5 semaines de vacances par exercice-vacances et à 6 semaines dès l'âge de 60 ans. Le droit à 6 semaines de vacances prend naissance au début de l'exercice-vacances au cours duquel la condition d'âge est remplie.
- 2 Lorsque l'employé entre en fonction ou quitte son poste, ses vacances sont calculées *pro rata temporis*.
- 3 L'institution fixe les dates des vacances en tenant compte des besoins de l'institution et, autant que possible, des vœux de l'employé. Elle veille notamment à ce que les vacances des employés ayant des enfants d'âge scolaire coïncident à tour de rôle avec celles de leurs enfants.
- 4 Il est interdit à l'employé d'effectuer un travail rémunéré pendant ses vacances.
- 5 Les indemnités de vacances (versées notamment en cas de salaire horaire ou en fin de contrat) sont fixées à 10% du salaire (12% dès 60 ans).

Article 22 Réduction des vacances pour cause d'absence

- 1 Les absences non justifiées sont déduites des vacances.
- 2 En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil, de maladie ou d'accident non professionnel, le droit aux vacances est réduit proportionnellement après 5 mois d'absence (voir annexe 13). Il s'éteint après une année d'absence.

Article 23 Congés spéciaux

- 1 L'employé a droit, sans réduction de salaire, aux congés spéciaux prévus à l'annexe 3. Ces congés sont accordés au moment de l'événement considéré et ne sont pas cumulables.
- 2 Si une cause de congé spécial survient pendant une absence, un congé ou les vacances, le droit au congé spécial ne naît pas.

Article 24 Congé maternité et congé d'adoption

- 1 En cas de maternité, l'employée a droit à 20 semaines de congé sans réduction de salaire, aux conditions fixées par la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (J 5 07).
- 2 *Abrogé*
- 3 Si pour des raisons médicales attestées, l'absence doit durer plus de 20 semaines, les dispositions relatives à la maladie sont applicables dès le premier jour de la prolongation de l'absence.
- 4 *Abrogé*
- 5 *Abrogé*
- 6 En cas d'adoption, l'employé ou l'employée a droit à 20 semaines de congé sans réduction de salaire, aux conditions fixées par la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (J 5 07).

Article 25 Congé parental

- 1 Un congé parental non payé de 2 ans au maximum peut être accordé à la mère ou au père à partir de la fin du congé maternité. D'entente avec l'employeur, une activité à temps partiel peut être conservée.
- 2 Pendant le congé parental, l'augmentation ordinaire du salaire par le jeu des annuités est garantie de la même manière que pour les personnes en activité.
- 3 A l'expiration du congé parental, la réintégration dans la fonction occupée précédemment est garantie.

Article 26 Congé sabbatique

- 1 Si les impératifs de bonne marche de l'institution le permettent et après 5 années d'activité (voir art. 1.4), l'employé peut solliciter l'octroi d'un congé non payé d'une année au maximum, renouvelable trois fois au cours d'une carrière et à des intervalles de 4 ans au minimum, avec l'assurance de retrouver sa fonction dans le même organisme.
- 2 Pendant le congé sabbatique, l'augmentation ordinaire du salaire par le jeu des annuités est interrompue. Elle reprend dès le retour en fonction.
- 3 *Abrogé*

CHAPITRE VII**SALAIRES****Article 27 Classes de fonction**

Les classes de fonction sont fixées conformément au catalogue des fonctions type établi par le Service d'évaluation des fonctions de l'Etat de Genève.

Article 28 Salaire à l'engagement

- 1 Sous réserve des alinéas 2 et 4, le salaire à l'engagement est celui de la classe de fonction, position 0. (Pour les éducateurs, voir annexe 17).
- 2 a) Le salaire à l'engagement est fixé en prenant en considération, à partir de l'âge de 18 ans, les années d'expérience utiles au poste, à raison d'une annuité par année reconnue. Les fractions d'année résultant, cas échéant, de l'addition du temps d'expérience n'entrent pas en ligne de compte. Les années d'activité à temps partiel hors des organismes liés par la présente convention sont comptées proportionnellement au taux d'activité.
b) Les années consacrées exclusivement à l'éducation de ses propres enfants sont prises en considération à raison d'une annuité pour deux années, un nombre d'années impair étant arrondi à l'unité supérieure. Le nombre d'annuités qui peut être ainsi octroyé est limité à 5.
- 3 *Abrogé*
- 4 Lorsque l'employé ne possède pas le titre requis pour la fonction, son salaire est fixé, en règle générale, deux classes en dessous de la classe de fonction. Dans ce cas, l'obtention du titre requis donne droit à deux annuités et au coulissement dans la classe de fonction ; le droit à l'augmentation annuelle ordinaire demeure.

Article 29 Salaires et adaptation au coût de la vie

- 1 Les salaires sont fixés selon l'échelle prévue pour le personnel de l'administration cantonale par la loi B 5 15, art. 2.
- 2 Ils sont adaptés au coût de la vie selon les dispositions prévues pour le personnel de l'administration cantonale par la loi B 5 15, art. 14 (voir annexe 5).
- 3 Le salaire est payé en 13 mensualités égales. La 13^e mensualité est versée en deux parties, une en juin et une en décembre. Si l'employé n'a été en fonction qu'une partie de l'année ou s'il prend sa retraite en cours d'année, la 13^e mensualité est calculée *pro rata temporis*.

Article 30 Augmentations annuelles

- 1 Après au moins six mois d'activité dans des organismes liés par la présente convention, l'employé a droit à l'augmentation annuelle prévue pour le personnel de l'administration cantonale par la loi B 5 15, art. 12.
- 2 Le salaire maximum de chaque fonction est atteint par 22 augmentations annuelles successives.
- 3 En cas d'absence de plus de six mois par année civile pour cause de congé non payé, l'augmentation annuelle est supprimée, sauf s'il s'agit d'un congé parental.

Article 31

Abrogé

Article 31a Indemnité pour travail hors horaire administratif

- 1 Chaque heure de travail effectuée du lundi au vendredi entre 19h00 et 06h00, le samedi, le dimanche ou pendant un jour férié (voir art. 19) donne droit à une indemnité (voir annexe 15). Demeurent par ailleurs réservées les dispositions de la loi sur le travail (RS 822.11) applicables au personnel non éducatif.
- 2 Lors d'une permanence de nuit, l'indemnité est due pour chaque heure passée dans l'institution.

Article 32 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident

- 1 En cas d'absence pour cause de maladie attestée par certificat médical
 - pendant la première année d'activité (voir art. 1.4), le salaire est :
 - a) réduit de moitié, en cas d'absence continue ou discontinue excédant :
 - 1) 2 semaines de travail durant les 3 premiers mois,
 - 2) 8 semaines de travail dès le 4ème mois sans imputation de la période prévue au point précédent;
 - b) supprimé après 3 mois d'absence continue ou discontinue;
 - dès la deuxième année d'activité (voir art. 1.4), l'employé a droit à :
100% du salaire, le tout dans une période de 720 jours consécutifs sur une période de 1 086 jours civils (780 jours de travail). Moyennant une prime payée par l'employé, l'employeur garantit à concurrence de 720 jours la totalité du salaire.

L'indemnité versée lors d'une absence (maladie, accident, autre) ne doit pas être supérieure au salaire net.

- 2 En cas d'absence pour cause d'accident attestée par certificat médical, le salaire est fixé conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (RS 832.20).
- 3 Demeurent réservés les cas non reconnus par les assurances.
- 4 Les employés sont informés des conséquences des indemnités perte de gain notamment concernant les suspensions éventuelles de cotisations AVS et LPP.

Article 33 Droit au salaire en cas de service militaire

- 1 L'employé a droit à son salaire pendant les périodes de service militaire, de service civil ou de protection civile obligatoires.
- 2 *Abrogé*
- 3 Les prestations des caisses de compensation pour militaires ou les indemnités pour civilistes sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé.
- 4 Si le renvoi ou la suppression d'une période de service militaire est nécessaire à la marche de l'institution, l'employeur prend en charge le paiement de la taxe militaire. En cas de remboursement, cette taxe est restituée à l'employeur.

CHAPITRE VIII**PRESTATIONS DIVERSES****Article 34 Logement de service**

Lorsque pour des raisons de service l'employé est tenu de loger dans l'institution, celle-ci met à sa disposition :

- une chambre gratuite et des installations sanitaires auxquelles les pensionnaires n'ont pas accès, ou
- un appartement dont le loyer est réduit dans une proportion équitable, au minimum 25%.

Article 35 Frais de déplacement

Les frais de déplacement à l'extérieur du canton pour raison de service sont remboursés selon les normes prévues pour le personnel de l'administration cantonale par le règlement B 5 15.24, art. 9 (voir annexe 6).

Article 36 Utilisation de véhicules privés

- 1 Dans toute la mesure du possible, l'institution dispose de véhicules de service, qui doivent être utilisés en priorité.
- 2 Si sur demande de l'employeur ou avec son autorisation l'employé utilise à titre professionnel son véhicule privé, il reçoit une indemnité fixée selon les normes prévues pour le personnel de l'administration cantonale par le règlement B 5 15.24, art. 3 (voir annexe 7).
- 3 Le versement de cette indemnité exclut toute autre prétention du propriétaire du véhicule, y compris en cas de sinistre, le véhicule devant être couvert par les assurances adéquates.

CHAPITRE IX**PRESTATIONS SOCIALES****Article 37**

Abrogé

Article 38

Abrogé

Article 39 Assurance accidents

- 1 L'employeur assure l'employé contre les risques d'accidents conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (RS 832.20).
- 2 Une participation de l'employé est retenue sur le salaire, selon le taux appliqué pour le personnel de l'administration cantonale.

Article 40 Assurance responsabilité civile

- 1 La responsabilité civile professionnelle de l'employé à l'égard des tiers est couverte par l'assurance responsabilité civile de l'institution dans les limites des conditions d'assurance.
- 2 Les pensionnaires de l'institution ont la qualité de tiers vis-à-vis de l'institution et de ses collaborateurs.
- 3 A son engagement, l'employé est informé de la portée de l'assurance responsabilité civile.

Article 41 Caisse de retraite

L'employé est affilié à la caisse de retraite de l'institution conformément à la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.40).

CHAPITRE X**DROITS SYNDICAUX****Article 42 Droits syndicaux**

- 1 Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour chacun d'adhérer au syndicat de son choix.
- 2 L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.
- 3 Il s'engage également à ne faire aucune pression sur l'employé en faveur de tel ou tel syndicat.
- 4 Si un employé est congédié en violation des libertés et droits ainsi rappelés, les signataires de la présente convention s'emploieront à faire annuler cette mesure, ce qui ne fera pas obstacle à l'exercice du droit que garde l'employé d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.
- 5 L'employé affilié à un syndicat et ayant un mandat syndical dispose de 5 jours au maximum par année pour l'exercice de ce mandat ou la fréquentation de cours ou séminaires de formation syndicale. Les demandes de congés syndicaux sont communiquées à l'employeur au minimum 4 semaines à l'avance. Toutefois, en cas d'urgence, ce délai peut être réduit si le congé n'entraîne aucune perturbation pour l'institution.
- 6 Le temps passé par les délégués en commission paritaire, commission de négociation de la convention collective ou commissions officielles et reconnues par les partenaires sociaux comme délégué syndical au sens des art. 2.2 et 6.4 est considéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur le congé syndical prévu à l'alinéa 5.

Article 43 Mandat officiel

Les conditions de l'exercice d'un mandat officiel font l'objet d'un accord entre l'employé et l'employeur fixant notamment le temps de congé nécessaire et l'éventuelle réduction de salaire.

CHAPITRE XI**RESPECT DE LA CONVENTION****Article 44 Commission paritaire**

- 1 Il est constitué une commission paritaire, régie par le règlement figurant à l'annexe 8.
- 2 La compétence des tribunaux demeure réservée.

Article 45 Devoirs des parties contractantes

- 1 Les parties contractantes veillent à l'observation de la présente convention.
- 2 Chaque partie s'abstient de tout moyen de combat quant aux matières réglées dans la présente convention et s'efforce de trouver des solutions négociées conformément à son esprit.

Article 45a Organe d'information et de consultation

Le bureau de l'AGOEER et les représentants des syndicats se rencontrent périodiquement, ou à la demande de l'une des parties.

Articles 46 à 53

Abrogés

CHAPITRE XII**DISPOSITIONS FINALES****Article 54 Entrée en vigueur et durée de la convention**

- 1 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2014. Elle annule et remplace la convention entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.
- 2 Six mois avant l'échéance, les parties contractantes se rencontrent pour décider d'un renouvellement de la convention. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, des modifications peuvent être négociées durant les six mois précédant l'échéance.

Article 55 Mises à jour de la convention

Lorsque des modifications interviennent dans le statut du personnel de l'administration cantonale ou sont proposées par la commission paritaire, les parties contractantes examinent l'opportunité d'introduire ces modifications dans la convention.

Article 56 Conditions plus favorables

L'entrée en vigueur de la présente convention ne modifie pas les éventuelles conditions plus favorables dont peuvent bénéficier des employés.

★ ★ ★

ANNEXE 1 (page 1/2)**ORGANISMES ET INSTITUTIONS DE L'AGOEER**CCT art. 1.3

ASSOCIATION D'AIDE AUX JEUNES, ETUDIANTS, TRAVAILLEURS ET APPRENTIS (AJETA)	Foyer La Caravelle
ASSOCIATION CATHOLIQUE D'ACTION SOCIALE ET EDUCATIVE (ACASE)	Foyer Saint-Vincent Chevrens Foyer Saint-Vincent Ados Foyer de Salvan (VS)
ASSOCIATION EN FAVEUR DE L'ECOLE PROTESTANTE D'ALTITUDE DE SAINT-CERGUE	Ecole protestante d'altitude de Saint-Cergue (VD)
ASSOCIATION POUR L'ATELIER X	Atelier X
ARGOS - ASSOCIATION D'AIDE AUX PERSONNES TOXICODÉPENDANTES	Le Toulourenc Centre résidentiel à moyen terme (CRMT) Centre de jour L'entracte Ateliers
ASTURAL - ACTION POUR LA JEUNESSE	Arc-en-Ciel La Châtelaine Atelier abc Chevrens Horizon Le Lignon Foyer de la Servette Foyer de Thônex Service éducatif itinérant
FONDATION CLAIR BOIS	Clair Bois - Lancy Clair Bois - Pinchat Clair Bois - Chambésy Clair Bois - Minoteries
FONDATION ENSEMBLE	Jardin d'Enfants Ensemble Ecole La Petite Arche L'Atelier Claire - Fontaine L'Essarde

ORGANISMES ET INSTITUTIONS DE L'AGOEER (suite)

CCT art. 1.3

FONDATION OFFICIELLE DE LA JEUNESSE (FOJ)	<p>L'Etape Foyer Piccolo + Le Pertuis Le Point rencontre Maison Sous-Balme La Spirale Les Chouettes Foyer du Grand-Saconnex Foyer Les Franchises Foyer La Pommière et Appartements de suite Les Pontets La Calanque (UEOE) Les Ateliers Le Toucan Résidence Le Voltaire Résidence Village-Suisse Résidence Pont-Rouge La Ferme Maison de Pierre-Grise Chalet Savigny et Villa Rigaud Les Ecureuils Doret et Guéry Le Pont La Place</p>
HOSPICE GENERAL	<p>Infor Jeunes - Centre d'information - Appartement Gabrielle Sabet - Appartement Servette - EPIC</p>
SOCIETE GENEVOISE POUR L'INTEGRATION PROFESSIONNELLE D'ADOLESCENTS ET D'ADULTES (SGIPA)	<p>Foyer Carl-Vogt Foyer Colladon Foyer des Corbillettes Foyer de Murcie Foyer des Palettes Foyer Pré-du-Camp Foyer du Rhône Foyer de l'Ermitage Service d'accompagnement</p>
FONDATION AIGUES-VERTES	Village d'Aigues-Vertes
ASSOCIATION THAIS	Maison des Champs
ASSOCIATION POUR L'ARC, UNE AUTRE ECOLE	L'ARC
ASSOCIATION LA VOIE LACTEE	La Voie Lactée

RESILIATION EN TEMPS INOCCORTUNCCT art. 8**Code des obligations :****Article 336c**

- 1 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
 - a. pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
 - b. pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, 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 seize semaines qui suivent l'accouchement;
 - d. pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- 2 Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant 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.

Article 336d

- 1 Après le temps d'essai, le travailleur ne peut pas résilier le contrat si un supérieur dont il est en mesure d'assumer les fonctions ou l'employeur lui-même se trouve empêché pour les motifs indiqués à l'article 336c, al. 1, lettre a, et s'il incombe audit travailleur d'assurer le remplacement.
- 2 L'article 336c, al. 2 et 3, est applicable par analogie.

CONGES SPECIAUX

CCT art. 23.1

L'employé a droit, sans réduction de salaire, aux congés spéciaux suivants :

- | | |
|--|---|
| a) mariage ou partenariat enregistré | 5 jours |
| b) mariage ou partenariat enregistré d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du partenaire enregistré | 1 jour |
| c) Pour le père : naissance ou adoption d'un enfant durant l'année qui suit la naissance ou l'accueil de l'enfant | 10 jours |
| d) décès du conjoint ou du partenaire enregistré | 5 jours |
| e) décès d'un ascendant ou descendant au 1er degré | 5 jours |
| f) décès d'un ascendant ou descendant au 2ème degré | 3 jours |
| g) décès d'un ascendant ou descendant au 1er degré du conjoint ou du partenaire enregistré | 2 jours |
| h) décès d'un ascendant ou descendant au 2ème degré du conjoint ou du partenaire enregistré | 1 jour |
| i) décès d'un frère ou d'une soeur | 2 jours |
| j) décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur | 2 jours |
| k) décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce | 1 jour |
| l) décès d'une bru ou d'un gendre | 2 jours |
| m) déménagement (une seule fois par an) | 2 jours |
| n) 1° maladie grave de père, mère, conjoint, partenaire enregistré, enfant ou d'une personne en faveur de laquelle l'employé remplit une obligation d'entretien et qui fait ménage commun avec lui | 15 jours par année moyennant certificat médical dès le 1er jour (sauf pour les enfants jusqu'à 6 ans) |
| ou | |
| 2° lorsque ces personnes ne font pas ménage commun avec l'employé | 10 jours par année |

SALAIRE A L'ENGAGEMENT

Annexe abrogée

ECHELLE DES SALAIRESCCT art. 29

Echelle des salaires annuels (13 mensualités) valable dès le 1^{er} janvier 2013 :

Pour les détails sur les classes et les annuités, se référer au lien ci-dessous :

www.ge.ch

<http://ge.ch/etatemployeur/system/files/common/echelletraitement>.

FRAIS DE DEPLACEMENTCCT art. 35

L'employé a droit :

- a) au remboursement des frais de transport sur la base du prix d'un billet de chemin de fer aller et retour 2^e classe;
- b) aux indemnités suivantes :
- | | |
|--|---|
| - repas de midi | montant maximal 35 frs selon justificatifs détaillés |
| - repas du soir en cas de retour après 20h00 (arrivée en gare de Genève) | montant maximal de 35.- frs, selon justificatifs détaillés |
| - une nuit (petit déjeuner compris) | montant des frais d'hébergement dans un hôtel de catégorie moyenne, selon justificatifs détaillés |

UTILISATION DE VEHICULES PRIVESCCT art. 36.2

Si sur demande de l'employeur ou avec son autorisation l'employé utilise à titre professionnel son véhicule privé, il reçoit une indemnité de :

- a) 0.70 F par kilomètre parcouru pour une voiture,
- b) 0.40 F par kilomètre parcouru pour un motocycle.

Tout système forfaitaire équivalent est admis.

Les déplacements effectués hors du canton sont indemnisés sur la base du tarif des CFF 2^e classe.

REGLEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE (CP)CCT art. 44.1**Article 1 Organisation**

- 1 La CP est formée de quatre délégués de l'AGOEER et de quatre délégués des syndicats (2 SSP/VPOD, 2 SIT). Deux suppléants par délégation sont désignés; ils peuvent assister aux séances comme auditeurs.
- 2 La CP prend ses décisions à la majorité des délégués présents. Les deux parties doivent être représentées par un nombre égal de délégués.
- 3 Chaque année, la CP nomme son président et son secrétaire, choisis alternativement l'un dans la délégation de l'AGOEER et l'autre dans la délégation syndicale.
- 4 La CP peut consulter des experts ou des commissions techniques, notamment lors de discussions sur des questions de classification.

Article 2 Séances

- 1 La CP siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais au moins une fois par an. Elle est convoquée par le président, 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.
- 2 Les délégués à la CP sont tenus de garder le secret quant aux informations et constatations relatives à la sphère privée.
- 3 Les membres de la CP représentant un organisme impliqué dans un litige soumis à la CP ou en dépendant ne peuvent siéger durant toute la durée des séances consacrées à celui-ci.
- 4 Les publications de décisions et les procès-verbaux des séances de la CP sont transmis aux parties contractantes.

Article 3 Compétences

- 1 La CP se prononce sur les questions d'interprétation que la convention collective de travail pourrait soulever.
- 2 La CP peut en tout temps proposer des modifications de la convention aux parties contractantes.
- 3 Lorsqu'un litige survient entre un employeur et un employé, la CP peut être requise par l'un ou l'autre en vue d'une conciliation. La CP peut refuser de s'occuper de litiges dont les faits remontent à plus de six mois à compter de la découverte du litige ou de la cessation des rapports de travail.

Article 4 Frais

- 1 Les frais de la CP sont supportés à parts égales par l'AGOEER et les syndicats.
- 2 La procédure devant la CP est gratuite.

RESOLUTION CONCERNANT LA FORMATION CONTINUECCT art. 13.1

- 1 L'AGOEER encourage la formation continue, afin de donner des réponses adéquates aux nouveaux besoins.

Dans cette optique, les membres consacrent à la formation continue 2% de leur masse salariale et accordent à l'employé jusqu'à 5 jours de formation par année. L'AGOEER a pour devoir d'appuyer ses membres dans leur présentation de budget. Cette démarche s'inscrit dans la politique générale de l'Etat en matière de formation continue.

- 2 L'AGOEER favorise la formation continue offerte à l'intérieur et à l'extérieur de ses institutions par des spécialistes ou formateurs compétents. Elle favorise la diffusion de l'information relative aux possibilités de formation continue.

L'AGOEER se doit d'offrir des possibilités de formation continue à tous ses collaborateurs, quelle que soit leur fonction.

L'AGOEER veille à une répartition adéquate des ressources entre les collaborateurs de ses différentes institutions.

- 3 Une plateforme paritaire relative à la formation continue est constituée au sein de l'AGOEER. Des délégués des employeurs et des employés en font partie.

- 4 La formation continue développée dans le cadre de l'AGOEER vise à favoriser les échanges entre les institutions de l'AGOEER. Elle a également pour objectif d'établir des passerelles avec les institutions publiques (écoles primaires, cycles d'orientation, enseignement post-obligatoire) et de partager des problématiques rencontrées dans ces différents lieux.

- 5 L'AGOEER privilégie la mise en place de projets de formation communs (par exemple sur des thèmes tels que : situations d'impuissance face aux violences, absentéisme scolaire, changement de concept au sein d'une institution, redéploiement des ressources, etc.). La formation de type individuel reste de la compétence de l'organisme.

- 6 L'AGOEER ne recrée pas un lieu de formation, mais s'appuie sur les structures existantes en développant des liens notamment avec le CEFOC, l'IES, le Centre de formation de l'Hospice Général et le Centre de formation de l'Etat.

La présente résolution a été adoptée par l'AGOEER lors des assemblées générales des 5 décembre 1996 et 5 février 2009.

PARCOURS PAR VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)CCT art. 13.b

Pour plus d'informations concernant le dispositif VAE, voir les sites suivants :

OFPC : http://www.ge.ch/formation_continue/cfc_validation_acquis.asp

Cité des métiers : <http://www.citedesmetiers.ch/geneve/>

OrTra : <http://www.fors.ortra.ch/>

DUREE DU TRAVAIL ET REPARTITION DE L'HORAIRECCT art. 16**1) Durée du travail (CCT art. 16.1)**

La durée du travail est déterminée comme suit :

Année 365 jours

A déduire :

- congés hebdomadaires	(CCT <u>art. 18</u>)	104	
- jours fériés	(CCT <u>art. 19</u>)	11	
- vacances	(CCT <u>art. 21</u>)	25	140

Solde 225 jours

225 jours / année : 5 jours / semaine = 45 semaines / année

45 semaines / année x 40 heures / semaine = **1800 heures / année**

2) Répartition de l'horaire (CCT art. 16.2)

La répartition de l'horaire est de la compétence de chaque institution.

Parmi les diverses possibilités de répartition de l'horaire, les exemples suivants sont notamment applicables :

a) Répartition sur 225 jours

1800 heures / année : 225 jours / année = **8 heures / jour**

8 heures / jour x 5 jours / semaine = **40 heures / semaine**

b) Répartition sur 210 jours

1800 heures / année : 210 jours / année = **8,6 heures / jour (- 6h / an)**

8,6 heures / jour x 5 jours / semaine = **43 heures / semaine**

**MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL
POUR EMPLOYE FIXE ***

CCT art. 2.1

Contrat de travail entre : [employeur]
et : [employé]
..... [adresse employé]

- S'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée :

Date d'engagement :

et, s'il s'agit d'un contrat à durée maximale :

Durée de l'engagement : au maximum semaines/mois/ans,
soit au plus tard jusqu'au

Temps d'essai : 3 mois nets, soit jusqu'au

Les éventuelles absences pendant le temps d'essai en prolongent d'autant la durée.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée :

Durée de l'engagement : du au

- **Fonction** :

- **Classe de fonction** : **Position** :

- **Taux d'activité** : %

- **Durée du travail** : heures effectives par année (..... % de 1800 heures)
réparties sur jours de travail par année
..... heures par semaine en moyenne annuelle

Si l'horaire est réparti sur moins de 225 jours par année ... heures par semaine de travail

- **Exercice-vacances** : du au

- **Salaire** :

- **Déductions** : AVS/AI/APG - AC - AMAT

Assurance accidents

Assurance perte de gain maladie

Prévoyance professionnelle (caisse de retraite)

Impôt à la source

Repas

- **Conditions générales** : le présent contrat est soumis aux dispositions de la convention collective de travail AGOER – SSP/VPOD-SIT pour le personnel des organismes genevois d'éducation et de réinsertion, dont un exemplaire peut être consulté sur le lieu de travail.

- **Disposition(s) particulière(s) éventuelle(s)** :

Fait à en deux exemplaires le

Pour l'employeur :

L'employé :

Annexes : - cahier des charges

- information concernant les assurances

* Le modèle de contrat de travail pour employé occasionnel figure à l'annexe 20.

FORMULE DE DEMANDE DE FORMATION CONTINUE

CCT art. 13.2

*Cette formule est à présenter en deux exemplaires à la direction de l'institution.
Un exemplaire, dûment complété avec la décision de la direction, est à retourner à
l'employé(e) intéressé(e) avant le début de la formation.*

DEMANDE DE FORMATION CONTINUE
(stages, cours, séminaires, congrès, journées d'étude, etc.)

Institution :

Nom et prénom de l'employé(e) :

Dénomination de la formation :

Organisée par :

Donnée par :

Lieu :

Dates :

Durée totale de la formation : heures

Coût de la formation

..... Fr.

Autres frais (à préciser) :

.....
.....
.....

..... Fr.
..... Fr.
..... Fr.

Coût total de la formation :

..... Fr.
=====

Observations éventuelles :

Date :

Signature :

DECISION DE LA DIRECTION

Répartition des charges

	Durée (heures)	Coût (Fr.)
Employé(e)		
Institution		
TOTAL		

REDUCTION DES VACANCES POUR CAUSE D'ABSENCE

CCT art. 22

Après 150 jours civils (consécutifs ou non consécutifs) d'absence pendant l'exercice-vacances pour cause de service militaire, de service civil, de maladie ou d'accident non professionnel, le droit aux vacances est fixé conformément au tableau suivant :

a : nombre de jours d'absence (jours civils)

b : nombre de jours de vacances d'un employé ayant normalement droit à 25 jours de vacances

c : nombre de jours de vacances d'un employé ayant normalement droit à 30 jours de vacances

a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c
151	25	30	187	21	25	223	17	20	259	12.5	15	295	8.5	10	331	4.5	5
152	25	30	188	21	25	224	16.5	20	260	12.5	15	296	8.5	10	332	4	5
153	25	30	189	20.5	25	225	16.5	20	261	12.5	15	297	8	10	333	4	5
154	25	29.5	190	20.5	24.5	226	16.5	19.5	262	12.5	14.5	298	8	9.5	334	4	4.5
155	24.5	29.5	191	20.5	24.5	227	16.5	19.5	263	12	14.5	299	8	9.5	335	4	4.5
156	24.5	29.5	192	20.5	24.5	228	16	19.5	264	12	14.5	300	8	9.5	336	3.5	4.5
157	24.5	29.5	193	20.5	24.5	229	16	19.5	265	12	14.5	301	8	9.5	337	3.5	4.5
158	24.5	29	194	20	24	230	16	19	266	12	14	302	7.5	9	338	3.5	4
159	24	29	195	20	24	231	16	19	267	11.5	14	303	7.5	9	339	3.5	4
160	24	29	196	20	24	232	16	19	268	11.5	14	304	7.5	9	340	3.5	4
161	24	28.5	197	20	23.5	233	15.5	18.5	269	11.5	13.5	305	7.5	8.5	341	3	3.5
162	24	28.5	198	19.5	23.5	234	15.5	18.5	270	11.5	13.5	306	7	8.5	342	3	3.5
163	23.5	28.5	199	19.5	23.5	235	15.5	18.5	271	11	13.5	307	7	8.5	343	3	3.5
164	23.5	28.5	200	19.5	23.5	236	15.5	18.5	272	11	13.5	308	7	8.5	344	3	3.5
165	23.5	28	201	19.5	23	237	15	18	273	11	13	309	7	8	345	2.5	3
166	23.5	28	202	19	23	238	15	18	274	11	13	310	6.5	8	346	2.5	3
167	23.5	28	203	19	23	239	15	18	275	11	13	311	6.5	8	347	2.5	3
168	23	27.5	204	19	22.5	240	15	17.5	276	10.5	12.5	312	6.5	7.5	348	2.5	2.5
169	23	27.5	205	19	22.5	241	14.5	17.5	277	10.5	12.5	313	6.5	7.5	349	2	2.5
170	23	27.5	206	19	22.5	242	14.5	17.5	278	10.5	12.5	314	6.5	7.5	350	2	2.5
171	23	27.5	207	18.5	22.5	243	14.5	17.5	279	10.5	12.5	315	6	7.5	351	2	2.5
172	22.5	27	208	18.5	22	244	14.5	17	280	10	12	316	6	7	352	2	2
173	22.5	27	209	18.5	22	245	14.5	17	281	10	12	317	6	7	353	2	2
174	22.5	27	210	18.5	22	246	14	17	282	10	12	318	6	7	354	1.5	2
175	22.5	27	211	18	22	247	14	17	283	10	12	319	5.5	7	355	1.5	2
176	22	26.5	212	18	21.5	248	14	16.5	284	9.5	11.5	320	5.5	6.5	356	1.5	1.5
177	22	26.5	213	18	21.5	249	14	16.5	285	9.5	11.5	321	5.5	6.5	357	1.5	1.5
178	22	26.5	214	18	21.5	250	13.5	16.5	286	9.5	11.5	322	5.5	6.5	358	1	1.5
179	22	26	215	17.5	21	251	13.5	16	287	9.5	11	323	5	6	359	1	1
180	22	26	216	17.5	21	252	13.5	16	288	9.5	11	324	5	6	360	1	1
181	21.5	26	217	17.5	21	253	13.5	16	289	9	11	325	5	6	361	1	1

Annexe abrogée

ANNEXE 15**INDEMNITE POUR TRAVAIL HORS HORAIRE ADMINISTRATIF**CCT art. 31a

Chaque heure de travail effectuée du lundi au vendredi entre 19h00 et 06h00, le samedi, le dimanche ou pendant un jour férié donne droit à une indemnité de **7.55 F** par heure, quel que soit le salaire, dès le 1^{er} janvier 2012.

Lors d'une permanence de nuit, l'indemnité est due pour chaque heure passée dans l'institution.

Annexe abrogée

SALAIRE DES EDUCATEURS

CCT art. 28

- 1 Le porteur d'un diplôme d'une Ecole supérieure de travail social (ESTS) reconnu au 31 décembre 2003 par la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou d'un diplôme d'une Haute école en travail social (HETS) est reconnu comme éducateur spécialisé/social (classe 15).
- 2 Le porteur d'un bachelor de l'Institut de pédagogie curative de l'Université de Fribourg entre directement dans la classe de fonction de l'éducateur spécialisé/social (classe 15).
- 3 Le porteur d'un bachelor universitaire ayant terminé une formation appropriée dans un domaine voisin du travail social, comme la pédagogie, les sciences de l'éducation, la psychologie ou la sociologie, entre dans la classe de fonction de l'éducateur spécialisé/social (classe 15) après une année de pratique professionnelle à plein temps ou l'équivalent à temps partiel.
- 4 Le porteur d'un diplôme étranger entre dans la classe de fonction de l'éducateur spécialisé/social (classe 15) dès le début du mois suivant la délivrance par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) d'une reconnaissance d'équivalence aux diplômes ESTS et HETS.

REPAS DE SERVICE

Le remboursement ou la fourniture gratuite des repas que l'éducateur a l'obligation de prendre en service sont soumis à cotisations (AVS/AI/APG, AC, AMAT, etc.) et à impôts.

Les prestations en nature accordées au sein de l'institution sont fixées à 154.- par mois, pour une poste à 100 % (pour un poste à 50 % 77.-) selon le barème fixé annuellement par l'OCAS (Office Cantonal des Assurances Sociales).

ANNEXE 19**EMPLOYÉS OCCASIONNELS**CCT art. 1.1.b

Sont « employés occasionnels » ceux pouvant être appelés pour remplir des tâches temporaires et non planifiables, qu'ils sont libres à chaque fois d'accepter ou de refuser.

Les dispositions de la CCT applicables aux employés occasionnels sont les suivantes :

Article 1	But et champ d'application
Article 2, al. 1, lettres a, c, d, e, i, j, k et al. 2	Contrat de travail
Article 9	Résiliation pour justes motifs
Article 12	Information sur les postes vacants
Article 14	Droits
Article 15	Obligations
Article 18	Congé hebdomadaire
Article 19	Jours fériés
Article 21, al. 5	Vacances
Article 27	Classes de fonction
Article 28	Salaire à l'engagement
Article 29	Salaires et adaptation au coût de la vie
Article 31a administratif	Indemnité pour travail hors horaire
Article 32, al. 2 et 3	Droit au salaire en cas d'accident
Article 35	Frais de déplacement
Article 36	Utilisation de véhicules privés
Article 39	Assurance accidents
Article 40	Assurance responsabilité civile
Article 42, al. 1, 2, 3 et 4	Droits syndicaux
Article 44	Commission paritaire
Article 45	Devoirs des parties contractantes
Article 45a	Organe d'information et de consultation
Article 54	Entrée en vigueur et durée de la convention
Article 55	Mises à jour
Article 56	Conditions plus favorables
Annexe 1	Organismes et institutions de l'AGOEEER
Annexe 4	Salaire à l'engagement
Annexe 5	Echelle des salaires
Annexe 6	Frais de déplacement
Annexe 7	Utilisation de véhicules privés
Annexe 8	Règlement de la commission paritaire
Annexe 15 administratif	Indemnité pour travail hors horaire
Annexe 17	Catégories d'éducateurs
Annexe 18	Repas de service
Annexe 19	Employés occasionnels
Annexe 20	Modèle de contrat de travail

Pour le reste, ce sont les dispositions prévues par les articles 319 et suivants du Code des obligations qui s'appliquent.

ANNEXE 20

**MODELE DE CONTRAT DE TRAVAIL
POUR EMPLOYE OCCASIONNEL ***

CCT art. 1.1.b

Contrat de travail entre : [employeur]
 et : [employé]
 [adresse employé]

- Date d'engagement :

- Durée de l'engagement : au maximum semaines/mois/ans,
 soit au plus tard jusqu'au

- Fonction :

- Classe de salaire : Position :

- Salaire horaire :
 Pourcentage vacances 10%

- Déductions : AVS/AI/APG - AC - AMAT
 Assurance accidents
 Assurance perte de gain maladie
 Prévoyance professionnelle (caisse de retraite)
 Impôt à la source
 Repas

- Conditions générales : le présent contrat est soumis aux dispositions mentionnées à l'annexe 19 de la convention collective de travail AGOEER – SSP/VPOD-SIT pour le personnel des organismes genevois d'éducation et de réinsertion, dont un exemplaire peut être consulté sur le lieu de travail.

- Disposition(s) particulière(s) éventuelle(s) :

Fait à en deux exemplaires le

Pour l'employeur :

L'employé :

Annexes : - cahier des charges
 - information concernant les assurances

* Le modèle de contrat de travail pour employé fixe figure à l'annexe 11.

DISPOSITION POUR LES APPRENTIS ET LES STAGIAIRESCCT art. 1.1.c

La CCT ne s'applique pas aux apprentis ni pour les stagiaires.

Les dispositions applicables pour les apprentis sont les suivantes :

1 Dispositions légales

- Articles 344 et suivants du Code des obligations
- Loi fédérale sur la formation professionnelle (RS 412.10)
- Loi genevoise sur la formation professionnelle (C 2 05)

2 Condition

Peut être engagée comme apprenti toute personne libérée de la scolarité obligatoire.

3 Durée de l'apprentissage

La durée de l'apprentissage est fixée par le règlement d'apprentissage de la profession. Sur proposition des parties, l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue peut, dans certains cas particuliers, réduire la durée de l'apprentissage pour tenir compte des connaissances déjà acquises.

4 Contrat d'apprentissage

Chaque apprenti reçoit au moment de son engagement l'original du contrat d'apprentissage.

5 Cours

L'apprenti est tenu de suivre, en plus des cours professionnels, les cours organisés à son intention par le maître d'apprentissage.

6 Indemnités

Dans les organismes membres de l'AGOEER, l'indemnité mensuelle de l'apprenti est fixée en se référant aux indemnités versées aux apprenants par l'Etat de Genève.

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances
Office du personnel de l'Etat

Normes d'engagement valables dès le 1^{er} janvier 2013**IV) APPRENTI-E-S (pour toutes les catégories) traitement brut par mois**

- 1^{ère} année Frs 740.--
- 2^{ème} année Frs 960.--
- 3^{ème} année Frs 1'550.--
- 4^{ème} année Frs 1'820.—

7 Vacances

Dans les organismes membres de l'AGOEER, les apprentis ont droit à 5 semaines de vacances par exercice-vacances, sauf les mineurs qui ont droit à 6 semaines, y compris pendant l'exercice-vacances au cours duquel ils atteignent leur majorité. En principe, les vacances des apprentis sont fixées pendant les vacances scolaires.

Dispositions particulières aux stagiaires :

- a) Les stagiaires bénéficient d'un contrat de travail et/ou d'une convention de stage.
- b) Pour les stagiaires en formation, ce contrat reprend les dispositions suggérées par les écoles.
- c) Le contrat doit spécifier la rémunération, les horaires, la durée du stage, les droits aux assurances sociales, le droit aux vacances.
- d) L'article 31 de la présente CCT relatif aux HHA ne s'applique pas aux stagiaires.
- e) L'AGOEER applique la grille salariale de l'Etat concernant les stagiaires.

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Département des finances
Office du personnel de l'Etat

Normes d'engagement valables dès le 1er janvier 2013

STAGES

Stages pré-formation

Classe d'encouragement à la formation
professionnelle PO/SCAI
Fr. 370.-- (stage à 50%)

Stages pré-formation pour rentrer dans les HES:

- HEDS (Haute école de santé)
- HEG (Haute école de gestion- information documentaire)
- HETS (Haute école de travail social) les trois premiers mois : Fr. 600.-- à partir du 4^{ème} mois : Fr. 850.--

HEPIA (Haute école du paysage, de l'ingénierie et d'architecture) et HEGID (informatique de gestion) Fr. 500.-- (découverte) Fr. 600.-- (implication dans projet)

Formation commerciale pour porteurs de maturité (FCPM) Fr. 1'820.--

Maturité professionnelle post CFC

Maturité professionnelle commerciale (nouveau cursus déployé dès 2013) Fr. 1'820.-
Fr. 1'550.--

Stages en cours de formation

Maturités spécialisées (Ecole de Culture Générale) les trois premiers mois : Fr. 600.--
à partir du quatrième mois : Fr. 850.--

Formation professionnelle : Ambulancier-ère-s Fr. 400.-- / mois durant la 3^{ème} année de formation

Laborantin-e médical-e Fr. 400.-- / mois durant la 3^{ème} année de formation

Pédicure-podologue Fr. 400.-- / mois durant la 3^{ème} année de formation

Hygiéniste dentaire Fr. 400.-- / mois durant la 3^{ème} année de formation

Assistant-e de médecin 2^{ème} année : Fr. 500.-- / mois durant le stage

Educateur-trice du jeune enfant 3^{ème} année : rémunération de Fr. 5'000.-- net pour 800 Heures

Stages en cours de formation (suite)

Informatique ESIG

Stage d'informaticien de gestion HES Fr. 1'550.--

HES-S2 social : assistant social, éducateur social, animateur socioculturel, thérapeute en psychomotricité

Dès 2006: diplôme en travail social à orientations

Formation pratique 1 (au 3ème semestre de formation)

Formation pratique 2 (au 6ème semestre de formation)

Fr. 850.-- (externat)

Fr. 930.-- (internat)

Fr. 1'250.-- (externat)

Fr. 1'360.-- (internat)

Information documentaire 4ème semestre (HEGID) Fr. 1'550.--

Informaticien de gestion HES Fr. 1'550.--

Universitaire (mémoire portant sur un travail concret utile au service avec l'appui d'un professeur) Fr. 1'550.--

Concepteur WEB (formation en cours d'emploi) Fr. 960.--

Informaticien gestion ES - 4ème semestre (ESIG) Fr. 910.-- (stage à 50%)

Information documentaire (Uni/lettre/HEG) Diplôme de formation continue en information documentaire (CESID)Fr. 1'820.--

Stages post-diplôme

Stage Maîtrise universitaire en sciences de l'éducation - formation des adultes Fr. 1'820.--

Logopédiste - stagiaire Fr. 1'820.--

Psychologue - stagiaire Fr. 1'820.--

Avocat – stagiaire ayant réussi l'examen (fin d'ECAV) Fr. 2'500.-- (1ère année) Fr. 3'000.-- (2ème année) Fr. 3'500.--

Formation post-grade Fr. 1'820.--

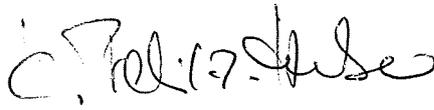
SIGNATURES

Pour l'AGOEER :


Hervé DURGNAT

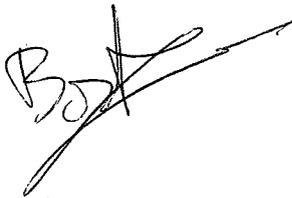

Christian FREY

Pour le SSP/VPOD :


Katharina PRELICZ-HUBER

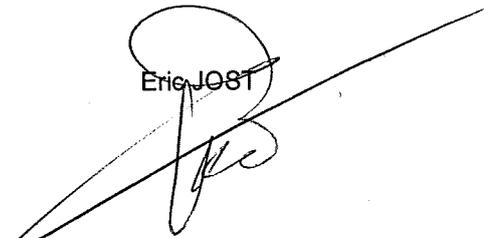

Stefan GIGER

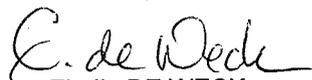
Blaise ORTEGA



Eric JOST

Pour le SIT :




Elodie DE WECK

Jean-Marc SCHNEIDER



Genève, le 21 février 2013