

EMS : Etablissements médico-sociaux pour les personnes âgées
CCT genevoise

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention collective de travail

conclue entre

La Fédération genevoise des établissements médico-sociaux (Fegems)

d'une part

Actions-Unia

l'Association suisse des infirmier-e-s, section genevoise (ASI)

le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT)

le Syndicat des services publics (SSP/VPOD)

le Syndicat interprofessionnel SYNA

d'autre part

22 mars 2004

Table des matières

- [1.](#) **But et champ d'application****
- [2.](#) **Personnel****
- [2.1](#) Engagement du personnel
- [2.2](#) Période d'essai
- [2.3](#) Etat de santé et contrôles médicaux
- [2.4](#) Affectation
- [3.](#) **Résiliation des rapports de service****
- [3.1](#) Pendant le temps d'essai
- [3.2](#) Contrat d'une durée déterminée
- [3.3](#) Contrat d'une durée indéterminée
- [3.4](#) Limite d'âge
- [3.5](#) Suppression de fonction
- [3.6](#) Modification du contrat
- [3.7](#) Certificat de travail
- [4.](#) **Organisation du travail****
- [4.1](#) Durée du travail
- [4.2](#) Heures supplémentaires
- [4.3](#) Travail de nuit
- [4.4](#) Vacances
- [4.5](#) Service de piquet
- [4.6](#) Congés
- [5.](#) **Devoirs du personnel****
- [5.1](#) Annonce aux autorités
- [5.2](#) Exercice de la fonction
- [5.3](#) Obligation de garder le secret
- [5.4](#) Absences
- [5.5](#) Matériel et objets confiés

- [5.6](#) Interdiction d'accepter des cadeaux
- [5.7](#) Occupation accessoire
- [5.8](#) Charge publique
- [5.9](#) Interdiction de fumer et de consommer des boissons alcoolisées
- [5.10](#) Prévoyance professionnelle
- [5.11](#) Assurance maladie
- [5.12](#) Assurance perte de gain
- [5.13](#) Assurance accident professionnel
- [5.14](#) Assurance accident non professionnel
- [5.15](#) Assurance accident complémentaire

[6.](#) Droits du personnel

- [6.1](#) Droit au salaire
- [6.2](#) Mécanismes salariaux
- [6.3](#) Allocation de naissance
- [6.4](#) Prestations en cas de décès
- [6.5](#) Responsabilité civile
- [6.6](#) Déplacements professionnels
- [6.7](#) Protection de la personnalité de l'employé
- [6.8](#) Droits syndicaux
- [6.9](#) Protection des données

[7.](#) Perfectionnement et formation continue du personnel

- [7.1](#) Encouragement à la formation
- [7.2](#) Principes généraux
- [7.3](#) Types de formation pris en considération

[8.](#) Sanctions

- [8.1](#) Responsabilité disciplinaire et sanctions

[9.](#) Respect de la Convention

[10.](#) Situations acquises

[11.](#) Droit supplétif

[12.](#) Adhésion à la convention collective de travail

[13.](#) Modifications de la convention collective de travail

[14.](#) Dénonciation de la convention collective de travail

[15.](#) Entrée en vigueur de la convention collective de travail

[Annexe 1](#) Etablissements appliquant la CCT

[Annexe 2](#) But et champ d'application

[Annexe 3](#) Fonctions et classes

[Annexe 3.1](#) Echelles des traitements

[Annexe 3.2](#) Lettre du président du DASS du 12.02.04

[Annexe 4](#) Respect de la convention

[Annexe 5](#) Lettre du DASS du 06.07.98

[Annexe 6](#)

[Annexe 7](#)

Pour tout complément d'information

Fegems
Clos-Belmont 2
1208 Genève
Tél. 022 328 33 00
Fax 022 328 33 87
info@fegems.ch
www.fegems.ch

Convention collective de travail

pour les employé-e-s des établissements médico-sociaux du canton de Genève accueillant des personnes âgées

1 But et champ d'application

1.1 La présente convention régit les rapports de travail entre :

- les établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées, ci-après dénommés “employeurs”, membres d’une association signataire ou adhérente, ainsi que des établissements s’étant soumis individuellement à la convention ou ayant déclaré vouloir la respecter (voir liste en annexe 1). Les employeurs sont tenus de respecter la convention jusqu’à son échéance même s’ils démissionnent de leur association.
- l’ensemble du personnel, ci-après “employé-e”, travaillant dans les établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées, qu’il soit membre ou non de l’un des syndicats ou associations professionnelles signataires de la présente convention, à l’exception des médecins diplômés, des apprentis, des élèves et stagiaires au bénéfice de contrats ou conventions spéciaux, des collaborateurs indépendants.

1.2 Les établissements de droit public appliqueront la CCT à titre supplétif.

1.3 Les directeurs ne sont pas soumis à la CCT, sauf pour les articles indiqués en annexe 2.

1.4 L’employé-e faisant l’objet d’un engagement de moins de 3 mois n’est pas soumis-e aux articles de la CCT indiqués en annexe 2.

2 Personnel

2.1 Engagement du personnel

L’engagement est confirmé par un contrat écrit de droit privé, qui précise les conditions propres à la fonction et à la personne ; l’employé-e reçoit un exemplaire de la présente CCT, partie intégrante du contrat, ainsi que son cahier des charges.

2.2 Période d’essai

Les trois premiers mois sont considérés comme période d’essai.

2.3 Etat de santé et contrôles médicaux

L’employé-e doit jouir d’un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction.

Il-elle est soumis-e, avant son engagement, à un examen médical pratiqué sous la responsabilité du médecin-conseil de l’établissement, ou doit présenter un certificat médical récent.

L’employé-e sera soumis-e régulièrement à des examens de contrôle, en fonction de son activité, selon les directives en la matière.

2.4 Affectation

L’affectation de l’employé-e dépend des besoins de l’employeur.

3 Résiliation des rapports de service

Lorsque l’une des parties désire mettre fin aux rapports de service, elle le fait par lettre signature, dans les délais prévus ci-dessous.

3.1 Pendant le temps d’essai

Par lettre signature, avec un préavis d’une semaine pour la fin d’une semaine.

3.2 Contrat d’une durée déterminée

Les rapports de service cessent dès que le contrat arrive à échéance. S’il est prolongé au-delà, il devient un contrat à durée indéterminée.

3.3 Contrat d’une durée indéterminée

Après la période d’essai, si l’une ou l’autre des parties désire résilier le contrat de travail, elle le

fait par lettre recommandée pour la fin d'un mois, moyennant les délais suivants :

- pendant la 1^{ère} année 1 mois pour la fin d'un mois
- la 2^{ème} année 2 mois pour la fin d'un mois
- dès la 3^{ème} année 3 mois pour la fin d'un mois

3.4 Limite d'âge

Les rapports de service cessent à la fin du mois au cours duquel l'employé-e a atteint l'âge AVS.

3.5 Suppression de fonction

En cas de suppression de fonction, le titulaire sera déplacé, dans la mesure du possible, à un poste de travail correspondant à ses aptitudes et connaissances. Il devra l'accepter.

3.5.1 En cas de refus, le contrat de travail sera résilié dans les délais conventionnels.

3.5.2 Si l'employeur ne peut pas proposer un poste de travail correspondant, le délai de résiliation sera porté à 4 mois.

3.6 Modification du contrat

Toute modification du contrat doit se faire en la forme écrite en respectant, à défaut d'accord entre les parties, un délai équivalent au délai de congé.

3.7 Certificat du travail

L'employé-e a droit en tout temps et notamment lorsqu'il-elle quitte l'établissement, à un certificat. Celui-ci doit être complet et ne se limiter à la nature et à la durée des rapports de service que si l'employé-e l'exige par écrit.

4 Organisation du travail

4.1 Durée du travail

La durée moyenne du travail est de :

- 40 heures par semaine pour un plein temps
- 520 heures par trimestre pour un plein temps

En principe, la durée du travail hebdomadaire est répartie sur cinq jours.

Les EMS tendent vers l'introduction d'un horaire de jour de 8 heures, en principe.

La planification des horaires doit être à disposition du personnel 30 jours à l'avance.

4.1.1 Heures de nuit, week-end et jours fériés

Pour chaque heure de travail effectuée entre 20h00 à 07h00, une indemnité correspondant à celle des EPM est versée.

Pour chaque heure de travail effectuée le samedi, le dimanche et les jours fériés, une indemnité correspondant à celle des EPM est versée. La compensation prévue par la Loi sur le travail s'applique en plus de cette indemnité.

Ces deux indemnités ne peuvent être cumulées (voir annexe 2).

4.1.2 Heures complémentaires

L'employeur ne peut obliger l'employé-e engagé-e avec un taux d'activité réduit à travailler au-delà du temps contractuel qu'avec son accord et seulement pendant une durée limitée.

Ces heures sont compensées ou rémunérées sans majoration.

Un refus de l'employé-e ne peut être motif à des sanctions.

4.2 Heures supplémentaires

Lorsque les besoins l'exigent, l'employé-e peut être astreint-e exceptionnellement à des heures de travail supplémentaires. Toutefois, pour les employé-e-s ayant des responsabilités familiales, le consentement pour effectuer des heures de travail supplémentaires et requis, conformément à la loi sur le travail. Ces heures sont compensées le plus tôt possible par un congé d'égale durée. Aucune heure supplémentaire n'est prise en compte si elle n'est pas ordonnée par l'employeur, via la direction et les chefs de service.

Si, exceptionnellement, cette compensation ne peut pas se faire sans compromettre la bonne marche du service dans un délai de 3 mois, elles donnent alors droit, à une rétribution proportionnelle au salaire, majorée de 50 %.

4.3 Travail de nuit

Le/la salariée ne peut être affecté(e) au travail de nuit sans son consentement.

Occasionnellement, l'employé-e peut être tenu-e d'assurer du travail de nuit pendant une période limitée en lieu et place du travail de jour.

4.4 Vacances

- L'employé-e a droit à des vacances annuelles de 25 jours ouvrables.
- Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 60 ans révolus : 6 semaines, soit 30 jours ouvrables.
- La personne salariée engagée pour 3 mois ou moins a droit à une indemnité pour vacances de 10,64 %.
- La personne salariée engagée pour 3 mois ou moins et âgée de moins de 20 ans révolus ou de plus de 60 ans révolus a droit à une indemnité pour vacances de 13,04 %.

Les vacances sont fixées par l'employeur qui tient compte des vœux de l'employé-e, pour autant qu'ils soient compatibles avec les exigences du service. Elles peuvent être fractionnées mais comprennent une fois 3 semaines consécutives.

Lorsque l'employé-e entre en service ou quitte l'établissement dans le courant de l'année, les vacances sont proportionnelles à la période d'activité. Si l'employé-e quitte en ayant bénéficié de ses vacances pour l'année en cours, les jours pris en trop seront déduits du salaire.

L'employé-e ne peut pas reporter son droit aux vacances d'une année à l'autre sans autorisation de l'employeur.

Les jours d'absence non justifiés sont déduits des vacances, subsidiairement du salaire.

En cas d'absence pour cause de service militaire, maladie, ou accident non professionnel, les vacances annuelles fixées à 5 ou 6 semaines sont réduites respectivement de 2,5 ou 3 jours ouvrables, par tranche de 25 jours ouvrables dépassant :

- a) 100 jours ouvrables en cas de service militaire,
- b) 75 jours ouvrables en cas de maladie ou d'accident non-professionnel.

Au bout d'une année civile d'absence, le droit aux vacances pour l'année concernée s'éteint.

En cas de maladie ou d'accident durant les vacances, les jours ainsi perdus, attestés par un certificat médical, ne sont pas considérés comme jours de vacances.

Il est interdit à l'employé-e de se livrer à un travail professionnel rémunéré pendant les vacances.

4.5 Service de piquet

L'employé-e qui, pour des raisons de sécurité, technique, responsabilité, doit assurer une permanence afin d'être atteignable en tout temps, recevra une compensation en temps ou en espèces.

Les heures d'intervention seront compensées ou indemnisées à raison de 150 %.

4.6 Congés

Les congés ont pour but de libérer l'employé-e de ses obligations professionnelles, afin qu'il puisse satisfaire à certains devoirs, tâches ou obligations non professionnels.

Si une cause de congé survient pendant une période de vacances, le droit au congé ne naît pas, sauf pour les congés officiels.

A moins qu'ils ne soient déduits de la durée des vacances annuelles, les congés que l'employé-e est autorisé-e à prendre pour tout motif étranger à ceux expressément prévus par la présente Convention, sont soumis aux dispositions relatives aux congés extraordinaires.

4.6.1 Congés officiels

Les jours de congé fériés officiels sont :

- 1er janvier
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Le Jeûne genevois
- 25 décembre
- 31 décembre (Restauration de la République et Canton de Genève)

L'employé-e à temps plein qui assure, ces jours-là, un service permanent ou de nécessité est mis-e au bénéfice d'un congé de remplacement sans majoration.

L'employé-e engagé-e à un temps partiel déterminé a droit, au titre de jours fériés, à un congé de remplacement proportionnel à son activité.

4.6.2 Congés spéciaux

Les congés spéciaux sont accordés au moment de l'événement. L'employé-e doit informer son employeur dès qu'il-elle a connaissance de la cause de congé.

Si l'un des événements prévus par cet article se produit en cours d'absence (maladie, accident, service militaire, congés hebdomadaires, jours fériés, vacances, congé maternité, etc. il n'est pas accordé de congé supplémentaire au retour de l'intéressé-e.

a) Mariage :	5 jours
b) Mariage d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, de la conjointe :	1 jour
c) Naissance d'un enfant :	5 jours
d) Décès du conjoint, de la conjointe :	5 jours consécutifs*
e) Décès d'un ascendant ou descendant au 1er degré (père, mère ou enfant) :	5 jours consécutifs*
f) Décès d'un ascendant ou descendant au 2e degré (grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille) :	3 jours
g) Décès d'un ascendant ou descendant au 1er degré du conjoint, de la conjointe :	2 jours
h) Décès d'un ascendant ou descendant au 2e degré du conjoint, de la conjointe :	1 jour
i) Décès d'un frère ou d'une sœur :	2 jours
j) Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur :	2 jours
k) Décès d'un oncle ou d'une tante :	1 jour
l) Décès d'une bru ou d'un gendre :	2 jours
m) Déménagement (une fois par an) :	2 jours
n1) Maladie grave	10 jours par année
– du conjoint, de la conjointe, de l'enfant de plus de six ans, avec certificat médical dès le 1er jour	10 jours par année
– de l'enfant de moins de 6 ans, avec certificat médical dès le 3e jour	10 jours par année
n2) Maladie grave du père, de la mère ou d'une personne en faveur de laquelle l'employé-e remplit une obligation et fait ménage commun, avec certificat médical dès le 1er jour	10 jours par année**
n3) Maladie grave du père, de la mère ou d'une personne en faveur de laquelle l'employé-e remplit une obligation et ne fait pas ménage commun, avec certificat médical dès le 1er jour	10 jours par année***

* congé hebdomadaire, jours fériés, samedi et dimanche compris

** avec retenue de 25 % du salaire

*** avec retenue de 50 % du salaire

4.6.3 Congé maternité

En cas de maternité, l'employée qui, le jour de l'accouchement, est au bénéfice d'un contrat de travail de plus de 9 mois dans l'EMS concerné, a droit à un congé maternité payé à 100 % pendant 20 semaines.

L'employée qui, le jour de l'accouchement, aura cotisé pendant 3 mois à l'assurance maternité, mais au bénéfice d'un contrat de travail de moins de 9 mois dans l'EMS concerné, a droit à un congé maternité de 16 semaines payées à 80 %.

L'employée qui, le jour de l'accouchement, aura cotisé moins de 3 mois à l'assurance maternité, a droit à un congé maternité de 8 semaines. Son salaire lui sera versé à 80 % pendant 8 semaines.

Si pour des raisons médicales attestées par un certificat médical, l'absence doit précéder ou se prolonger au-delà des congés maternité, les dispositions relatives à la maladie et aux accidents sont applicables.

L'employée a la possibilité d'obtenir un congé sans salaire à la suite du congé maternité. La durée totale de ces absences ne doit cependant pas excéder une année. Elles sont sans incidences sur le régime de l'annuité applicable à l'employée.

Le père a également la possibilité d'obtenir un congé sans traitement à la suite de la naissance de son enfant. La durée totale de ce congé ne peut excéder une année. Il est sans incidence sur le régime de l'annuité de l'employé.

La direction informe l'employé-e des conséquences d'un congé sans salaire en matières d'assurances sociales et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis frontalier.

L'adoption est traitée par analogie avec la maternité, pour autant qu'il s'agisse de l'adoption d'enfants qui ne soient pas âgés de plus de 10 ans.

4.6.4 Congés syndicaux

Un congé sans retenue de salaire, de 5 jours ouvrables au maximum par année, peut être accordé à l'employé mandaté par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières à une réunion d'ordre syndical ou pour participer à des travaux de commissions constituées par ces organisations.

L'employé qui entend bénéficier de ces congés doit en formuler la demande à la Direction de l'établissement, au moins un mois à l'avance, sauf cas d'urgence.

4.6.5 Congés extraordinaires

L'employeur peut, à titre exceptionnel, accorder à l'employé un congé extraordinaire, sans salaire.

A son retour, l'employé a l'assurance de retrouver son poste.

La direction informe l'employé des conséquences d'un congé sans salaire en matière d'assurances sociales et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis frontalier.

4.6.6 Service militaire

En cas d'absence pour cause de service militaire, de protection civile, d'avancement ou de service civil en Suisse, l'employé a droit à la totalité de son salaire. Les allocations pour pertes de salaire et de gain dues par la Caisse de compensation sont acquises à l'établissement, jusqu'à concurrence du salaire versé.

L'employeur n'est pas tenu au paiement du salaire lorsque l'employé accomplit un service volontaire ou doit subir une peine privative de liberté relative à ses obligations militaires, de protection civile ou de service civil en dehors des périodes de service.

4.6.7 Aménagement des conditions de travail des collaborateurs / collaboratrices en fin de carrière.

Dès l'âge de 57 ans, les membres du personnel qui le souhaitent peuvent demander à être libérés de toute obligation de travail de nuit.

5 Devoirs du personnel

5.1 Annonce aux autorités

L'employé-e doit s'annoncer aux autorités conformément aux prescriptions légales.

5.2 Exercice de la fonction

L'employé-e se doit par son attitude :

5.2.1 de remplir tous les devoirs de sa fonction consciencieusement et avec diligence.

5.2.2 d'assumer personnellement son travail et s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail.

5.2.3 de faire preuve de tact et de gentillesse envers les résidants, user de patience et de compréhension et s'empresse à secourir et à rendre service.

5.2.4 d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs, ses collègues et ses subordonnés ; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes. En cas de nécessité, les employés-es se doivent de s'entraider, notamment lors de maladie ou de congé.

5.2.5 de respecter l'intérêt de l'établissement et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice, de justifier et de renforcer la considération et la confiance dont les établissements pour personnes âgées doivent être l'objet.

5.2.6 d'établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public.

5.2.7 de se tenir au courant des modifications et des perfectionnements nécessaires à l'exécution de son travail ; il-elle peut à cet effet demander ou être appelé-e à suivre des cours de perfectionnement.

5.2.8 Lorsque les circonstances l'exigent, il-elle doit accepter des travaux qui, tout en répondant à ses connaissances professionnelles ou à ses aptitudes, ne correspondent pas à son emploi habituel.

5.3 Obligation de garder le secret

L'employé-e qui, dans l'exercice de ses fonctions, prend connaissance de faits de caractère secret, notamment sur des maladies, le comportement ou les conditions personnelles des personnes confiées à ses soins et de leurs proches, s'abstiendra d'en tirer profit et de les divulguer. Il-elle est tenu-e de les garder secrets, même après l'expiration du contrat de travail. La violation du secret professionnel est punissable, selon l'article 321 du Code pénal suisse.

5.3.1 Secret de fonction

L'employé-e peut être délié-e du secret de fonction par l'employeur.

5.3.2 Secret professionnel

L'employé-e qui, de par sa formation, a accès dans l'exercice de ses fonctions à des données médicales est en outre soumis au secret professionnel dont la violation est sanctionnée par le code pénal.

5.4 Absences

L'employé-e empêché-e de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son-sa supérieur-e hiérarchique et justifier son absence.

Tout accident ou maladie doit être signalé dans le plus bref délai à l'employeur, par la voie hiérarchique.

La production d'un certificat médical peut être exigée en tout temps, mais en tout cas dès le 3ème jour d'absence.

L'employeur est en droit de demander une visite médicale, à ses frais.

5.5 Matériel et objets confiés

L'employé-e doit prendre le plus grand soin du matériel, de l'équipement et des objets qui lui sont confiés. Il-elle répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

Il lui est interdit, en particulier, d'utiliser à des fins personnelles le matériel, les médicaments et la nourriture destinés aux résidents.

5.6 Interdiction d'accepter des cadeaux

L'employé-e a l'interdiction de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui-elle ou pour des tiers, des dons ou autres avantages.

5.7 Occupation accessoire

L'employé-e engagé-e à plein temps ne peut exercer aucune autre activité rémunérée sans l'autorisation de l'employeur.

L'autorisation est refusée lorsque l'activité envisagée est incompatible avec la fonction de l'intéressé ou qu'elle peut porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service.

Une réduction de traitement peut être opérée lorsque l'activité accessoire empiète notablement sur l'activité professionnelle.

L'employé-e à temps partiel ne peut exercer une activité incompatible avec sa fonction ou qui peut porter préjudice à l'accomplissement des devoirs de service. Il-elle doit informer son employeur de la nature de cette activité.

5.8 Charge publique

L'employé-e qui désire exercer une charge publique non obligatoire à teneur de la législation fédérale, cantonale ou communale, doit demander l'accord de l'employeur.

Cet accord fixe notamment le temps de congé nécessaire et une éventuelle réduction de salaire ou de vacances.

5.9 Interdiction de fumer et de consommer des boissons alcoolisées

L'employé-e ne peut fumer pendant les heures de service et en dehors des locaux / endroits réservés à cet effet. De même, il-elle doit s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées durant les heures de service.

5.10 Prévoyance professionnelle

Conformément aux dispositions de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), l'employé-e est tenu-e de s'affilier au fonds de prévoyance de l'établissement.

L'établissement participe au paiement des primes, le taux de la participation est fixé dans l'annexe No 2.

5.11 Assurance maladie

L'employé-e est tenu-e de s'assurer, à ses frais, contre les risques résultant de la maladie, notamment pour les frais médicaux, pharmaceutiques et hospitaliers en chambre commune, auprès d'une caisse / assurance de son choix.

L'établissement participe au paiement de la prime, le montant de cette participation est fixé dans l'annexe No 2.

5.12 Assurance perte de gain

L'employeur couvre également l'employé-e par une assurance perte de gain, en cas de maladie.

Dans le cas où l'employé-e participe au financement de cette assurance, le taux de cette participation est fixé dans l'annexe No 2.

5.13 Assurance accident professionnel

L'employeur est tenu de conclure une assurance accident professionnel selon la LAA.

L'employé-e ne participe pas au financement de cette assurance.

5.14 Assurance accident non professionnel

L'employeur est tenu de conclure une assurance accident non professionnel selon la L.A.A.

Si l'employé-e participe au financement, le taux de participation est fixé à l'annexe No 2.

5.15 Assurance accident complémentaire

L'employeur conclut une assurance accident complémentaire pour les risques non couverts par la LAA.

Si l'employé-e participe au financement, le taux de participation est fixé à l'annexe No 2.

6 Droits du personnel

6.1 Droit au salaire

Le salaire des employés-es est fixé par analogie à ceux de l'échelle des salaires de l'Etat de Genève, conformément à la liste des fonctions et classes (annexe 3) et à l'échelle des traitements prévue pour le personnel de l'Etat et des EPM (annexe 3.1).

Les changements concernant l'échelle des traitements sont communiqués par l'Etat aux partenaires de la CCT qui les entérinent par une approbation formelle, conformément à l'annexe 7. La Fegems communique les changements aux établissements pour application.

Les mécanismes salariaux sont définis par analogie à ceux prévus pour le personnel de l'Etat et des EPM. Ils sont précisés à l'article 6.2.

Les changements concernant les mécanismes salariaux sont communiqués par l'Etat aux partenaires de la CCT. Ceux-ci se réunissent pour mettre en œuvre ces modifications et rendre la présente convention conforme à ces nouvelles dispositions dans la mesure où la couverture financière en est assurée par l'Etat, conformément à la lettre du DASS du 12 février 2004 (annexe 3.2) qui en garantit le financement par un accroissement correspondant de la subvention.

L'employé-e a droit à son salaire dès le jour où il-elle occupe son emploi et jusqu'au jour où il-elle cesse de l'occuper pour cause de démission ou pour toute autre cause.

Le salaire est payé tous les mois, avec remise d'un décompte faisant mention du mode de paiement.

6.1.1 Droit au salaire en cas de maladie

En cas d'absence pour cause de maladie attestée par un certificat médical, le salaire est remplacé par une indemnité, selon les contrats d'assurance en vigueur, pour incapacité temporaire de travail.

Pendant la période d'essai, l'absence pour raison de maladie est payée à 100 % pendant une durée de 3 semaines.

Après la période d'essai, l'indemnité est équivalente de 100 % du salaire les 12 premiers mois et de 80 % du 13ème au 24ème mois. Les personnes assurées à 80 % du salaire brut peuvent contracter, par l'intermédiaire de leur employeur, une assurance complémentaire à leurs frais pour la période considérée.

L'indemnité pour incapacité de travail peut être réduite ou supprimée en cas d'abus ou lorsque la maladie est due à une faute grave de l'employé-e.

6.1.2 Droit au salaire en cas de maladie professionnelle

En cas d'absence due à une maladie professionnelle dûment établie, le salaire est versé en entier pendant toute la durée de l'incapacité temporaire de travail. La part des frais médicaux incombant à l'employé-e est prise en charge par l'établissement.

Les indemnités pour perte de gain versées par les assurances sont acquises à l'établissement.

6.1.3 Droit au salaire en cas d'accident professionnel

En cas d'absence due à un accident professionnel, le salaire est versé selon les contrats d'assurance en vigueur.

6.1.4 Droit au salaire en cas d'accident non professionnel

En cas d'absence pour cause d'accident attestée par un certificat médical, le salaire est remplacé par une indemnité selon la loi fédérale du 20-03-1981 (LAA) et les contrats d'assurance en vigueur pour incapacité temporaire de travail.

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.

6.2 Mécanismes salariaux

6.2.1 Traitement initial ou Salaire à l'engagement

Le salaire à l'engagement se situe une classe au-dessous de la classe de fonction exercée, sauf pour les postes de travail situés en classe 4 et 5.

Au bout de trois ans, le traitement de l'employé-e sera coulissé dans sa classe de fonction. Cette période de trois ans comprend les périodes d'activité exercée dans la même fonction dans d'autres EMS, auprès des HUG, de la FSASD, du SSJ ou des cliniques privées genevoises, pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption supérieure à 6 mois.

En principe, pour que la personne engagée puisse bénéficier de la classe d'engagement prévue, elle doit avoir la formation requise ou une formation jugée équivalente.

Pour les professions de la santé, seule la formation spécifique est prise en considération.

Si, lors de l'engagement, la personne n'a pas encore la formation requise pour la fonction, sa classe d'engagement se situera une ou deux classes en dessous de la classe prévue par l'échelle de traitements.

Le fait de posséder un niveau de formation professionnelle supérieur à celui qui est requis pour la fonction exercée ne donne droit ni à une classification particulière, ni à une promotion automatique.

6.2.2 Détermination des annuités à l'engagement

La personne candidate ayant acquis antérieurement à son engagement une expérience utile au poste qu'elle doit occuper peut bénéficier d'une majoration du traitement initial correspondant à une annuité de la classe d'engagement par année d'expérience reconnue.

Les années d'expérience sont prises en compte à partir de l'âge de 18 ans.

Toutes les activités utiles au poste de travail envisagé sont prises en compte quelque soit leur durée, à condition qu'il n'y ait pas d'interruption de 10 ans ou plus. Sur le total ainsi calculé, les fractions d'années n'entrent pas en ligne de compte.

Le nombre d'annuités attribuées lors de l'engagement est plafonné à 10.

6.2.3 Adaptation au coût de la vie

L'indexation semestrielle des traitements ainsi que l'allocation vie chère est basée sur les calculs des services de l'administration cantonale.

Elle est due pour autant qu'elle soit prévue dans le budget alloué aux EMS.

Le personnel de remplacement à l'heure bénéficie de l'indexation des salaires.

6.2.4 Tâches supplémentaires

Lorsque des tâches supplémentaires d'un niveau connexe ou supérieur sont confiées à l'employé-e, les organes de direction de l'établissement ont la possibilité de lui attribuer au maximum deux classes en plus de la classe de fonction.

6.2.5 Annuités en cours d'emploi

Au début de chaque année civile, l'employé-e ayant travaillé au moins six mois l'année précédente, même non consécutifs, a droit à l'augmentation annuelle prévue par l'échelle de traitements de l'Etat.

A partir de l'annuité 12, il faut 3 ans d'activité pour passer à l'échelon supérieur, soit 3 ans pour passer de la 12 à la 13, 3 ans de la 13 à la 14 et 3 ans pour passer à l'annuité 15, maximum de la classe.

En cas d'absence de plus de 6 mois par année civile pour cause de congés non payés, l'augmentation ordinaire d'une annuité est supprimée.

Le personnel de remplacement irrégulier à l'heure ne bénéficie pas de l'annuité, sauf s'il peut justifier d'une activité utile au poste.

6.2.6 Prime de fidélité

Elle est versée la première fois dès la 5ème année de service révolue, à raison de :

- 30 % pour les classes 4 à 8
- 15 % pour les classes 9 à 33

du salaire mensuel en vigueur et à la condition que l'employé-e ait accompli son activité sans interruption.

Elle est versée, chaque année, avec le salaire du mois de juin.

Si, durant cette 5e année de service l'employé-e quitte sa fonction, la prime est versée au prorata des mois entiers qu'il-elle a travaillés sans interruption.

Elle est augmentée de 5 % chaque année pour atteindre 100 % du salaire de base mensuel en vigueur.

Les années passées au service d'autres établissements médico-sociaux ou d'institutions analogues du canton de Genève, HUG, FSASD, SSJ, cliniques privées, sont prises en considération dans le calcul des années de service pour autant qu'il n'y ait pas eu d'interruption de plus d'un mois entre deux emplois.

L'employé-e, situé-e dans les classes 4 à 8 et promu-e en classe 9 ou plus, conservera le taux de prime de sa classe précédente jusqu'au moment où le montant de la prime rejoindra celui de la nouvelle classe. La progression reprendra alors selon le taux de la nouvelle classe.

6.2.7 Promotion

L'employé-e appelé-e à une fonction supérieure et qui répond aux exigences de cette fonction en est informé par écrit.

Les avantages et obligations de la nouvelle fonction lui sont également communiqués par écrit (cahier des charges salaire selon art. 6.1, compétences, horaires, etc.).

Le salaire est coulissé dans la classe de la nouvelle fonction. L'augmentation de salaire prend effet dès la prise de la nouvelle fonction.

Si la personne n'a pas encore la formation requise pour la fonction, son salaire pourra être situé une ou deux classes au-dessous de la classe prévue.

L'établissement s'engage à ce que cette personne acquière la formation requise dans les plus brefs délais.

6.2.8 Rétrogradation

Lors d'une demande de changement de poste situé dans une classe inférieure à celle dans laquelle la personne se trouve, le calcul est le même que pour la promotion, mais à l'inverse.

6.2.9 Mise à la retraite

Lors de la mise à la retraite après 10 ans au moins d'activité au sein des établissements membres de la FEGEMS, l'employé-e reçoit son dernier traitement doublé.

Si le départ à la retraite survient durant le premier semestre, l'employé-e a droit à la moitié de la prime de fidélité ; s'il survient durant le deuxième semestre, il-elle a droit à la totalité de la prime.

6.3 Allocation de naissance

L'employé-e reçoit une allocation de Frs 300.– lors de la naissance de chacun de ses enfants.

Si le couple travaille dans l'institution, une seule allocation est versée.

L'adoption est traitée par analogie avec la naissance, pour autant qu'il s'agisse de l'adoption d'enfants qui ne soient pas âgés de plus de dix ans.

6.4 Prestations en cas de décès

Lors du décès d'un-e employé-e, laissant un conjoint, des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il-elle remplissait une obligation d'entretien, l'employeur verse une allocation globale égale à trois mois du dernier salaire, en sus de celui du mois en cours.

6.5 Responsabilité civile

La responsabilité de l'employé-e pour des dommages causés à des tiers dans l'exercice de sa fonction est couverte par une assurance dont les primes sont à la charge de l'employeur.

Le recours de l'assurance responsabilité civile en cas de négligence grave de l'employé-e reste réservé.

6.6 Déplacements professionnels

L'employeur prend à sa charge les frais de déplacement professionnel. Les conditions de cette prise en charge sont fixées dans l'annexe No 2.

6.7 Protection de la personnalité de l'employé

Chaque employé-e a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieurs-e-s, ses collègues et des usagers-ère-s, dans le cadre de son activité professionnelle, permettant de garantir le respect et l'intégrité de la personnalité de chacun-e. L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé-e par des mesures de prévention et d'information.

L'employeur examine avec diligence toutes plaintes relatives à l'atteinte à la personnalité de l'employé-e, notamment celles concernant le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (mobbing), et prendra les sanctions qui s'imposent contre la personne qui aura porté préjudice à l'employé-e.

Le harcèlement sexuel constitue une atteinte illicite à la personnalité. Est considérée comme harcèlement sexuel toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail ou à mettre en péril son emploi.

Le harcèlement psychologique (mobbing) constitue une atteinte à la personnalité. Par harcèlement psychologique, on entend toute conduite abusive d'une ou plusieurs personnes qui vise à agresser ou à mettre en état d'infériorité un-e employé-e, de manière constante ou répétée, pendant plusieurs mois. Ces conduites ont de graves répercussions sur la santé physique et psychique de l'employé-e, ou sur son environnement social et professionnel.

Une personne extérieure à l'établissement, formée en matière de protection de la personnalité, est chargée aux fins de médiation :

- a) de recevoir l'employé-e qui s'estime atteint-e dans ses droits de la personnalité et de lui fournir aide et conseils ;
- b) d'informer et d'entendre les personnes mises en cause ;
- c) d'entreprendre des démarches informelles et confidentielles en vue d'une médiation ;
- d) de transmettre, sur demande de l'intéressé-e, ses rapports à l'employeur.

L'employé-e qui s'estime atteint-e dans ses droits de la personnalité peut se faire accompagner d'une personne de son choix susceptible de lui fournir le soutien dont il-elle pourrait avoir besoin lors des auditions. Les frais liés à cette démarche sont à la charge de l'employeur. Chaque employé-e reçoit avec son contrat d'engagement la liste des personnes chargées de la médiation.

6.8 Droits syndicaux

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.

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.

Il s'engage également à ne faire aucune pression sur l'employé-e en faveur d'un syndicat ou d'une association professionnelle particulière.

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 associatif.

L'affichage des communications des parties signataires de la présente Convention Collective de Travail s'effectue sur des panneaux prévus à cet usage.

6.9 Protection des données

Conformément à la loi fédérale sur les données (LPD), l'employeur veille au respect de la sphère privée de l'employé-e.

- 6.9.1 L'employeur n'exige de l'employé-e et ne conserve électroniquement que les données personnelles qui sont en relation avec les rapports de travail.
- 6.9.2 Les employé-e-s ont le droit de connaître l'intégralité des données personnelles collectées par l'employeur et d'être renseigné-e-s sur leur utilisation : ils-elles peuvent exiger la rectification d'indications éventuellement erronées.
- 6.9.3 Les employeurs doivent s'organiser et prendre les mesures techniques qui s'imposent pour protéger les données personnelles contre l'accès, la modification et la transmission illicites.
- 6.9.4 La transmission de données personnelles à des tiers n'est autorisée que si l'employé-e y consent ou dans la mesure autorisée par la loi, à savoir notamment leur communication à un nouvel employeur, pour autant qu'il ne s'agisse ni de données sensibles, ni de profil de personnalité.
- 6.9.5 A la fin des rapports de travail, le dossier de l'employé-e sera archivé pendant une période maximale de dix ans. Ce dossier comprend les données personnelles de l'employé-e, à l'exclusion des données sensibles ainsi que d'un éventuel profil de personnalité qui doit être détruits. L'employeur prendra toute mesure utile pour protéger le dossier de l'employé-e contre tout traitement illicite et veillera à sa destruction à la fin de la période d'archivage.

7 Perfectionnement et formation continue du personnel

7.1 Encouragement à la formation

L'employeur s'engage à encourager le perfectionnement professionnel et la formation continue des employés-e-s. A cet effet, les employés-e-s peuvent demander ou être appelés à suivre des cours ou à effectuer des stages. Toute action de formation fait l'objet d'un accord écrit entre l'employé-e et l'employeur.

7.2 Principes généraux

Par perfectionnement professionnel et formation continue, il faut entendre tous les cours, séminaires, stages, que suit un-e employé-e pour réaliser son cahier des charges, maintenir, actualiser et accroître ses connaissances, développer les méthodes liées à l'évolution de son travail.

Dans ce sens, l'employeur tient compte de sa propre analyse des besoins institutionnels et/ou des besoins exprimés par l'employé-e.

7.3 Types de formation pris en considération

1. Les actes de formation proposés ou décidés par l'employeur. L'intégralité des frais est prise en charge par l'employeur. Pendant la durée de la formation, la totalité du salaire est versée.
2. Les actes de formation désirés par l'employé-e et coïncidant avec les intérêts de l'établissement. Les frais sont pris en charge selon accord. Pendant la durée de formation, la totalité du salaire est versée.
3. Les actes de formation liés à un projet de développement personnel, demandés et argumentés par l'employé-e, sans rapport direct avec sa fonction / profession, dans le sens de permettre un mieux-être et/ou un épanouissement de l'individu, dans l'intérêt de l'établissement également. Ces formations s'effectuent en dehors du temps de travail.

Les frais de cours sont pris en charge par l'employé-e.

En application de la Loi cantonale, l'ensemble des établissements affecte une part équivalant au minimum à 0.5 % de la masse salariale inscrite dans son budget annuel à la formation continue et au perfectionnement professionnel du personnel, toutes fonctions confondues.

Des dispositions particulières sont prises par les parties liées à la convention, pour assurer les formations de base, dont celles en emploi.

8 Sanctions

8.1 Responsabilité disciplinaire et sanctions

L'employé-e qui enfreint ses devoirs généraux ou particuliers, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est passible de sanctions, sans préjudices de celles, pénales ou civiles, qui pourraient être prononcées contre lui-elle.

Les sanctions disciplinaires sont les suivantes, par ordre croissant de gravité :

- a) l'avertissement écrit
- b) le blâme écrit
- c) le licenciement

L'employeur doit préalablement inviter l'employé-e intéressé-e à s'exprimer sur les motifs invoqués contre lui-elle : il-elle peut se faire accompagner par la personne de son choix.

Demeurent réservées les dispositions relatives au licenciement pour juste motif.

Les sanctions sont notifiées à l'employé-e par lettre signature, avec indication des motifs.

9 Respect de la Convention

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.

Chaque partie s'efforce de trouver des solutions négociées, conformément à l'esprit de la présente convention.

La composition et les compétences de la commission paritaire sont décrites dans l'annexe No 4.

La commission paritaire fonctionne comme organe de recours. Ses décisions ont force exécutoire.

La compétence des tribunaux est cependant réservée. Le for juridique est à Genève.

10 Situations acquises

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis individuellement ou collectivement.

11 Droit supplétif

Pour tous les cas non prévus par la présente convention, les parties se référeront à la législation en la matière (législation fédérale et cantonale : notamment CO, loi fédérale sur le travail, loi cantonale sur le travail).

12 Adhésion à la convention collective de travail

Avec le consentement des parties signataires de la présente convention, les établissements médico-sociaux accueillant des personnes âgées, non membres d'une association patronale signataire, peuvent adhérer à ladite convention en se soumettant individuellement par une déclaration écrite.

13 Modification de la convention collective de travail

La CCT peut être amendée ou complétée par les parties contractantes. Les négociations ont lieu en principe chaque année pendant le 2e semestre. Hors de cette période, les parties peuvent, d'un commun accord, procéder à une ou des modifications mineures de la convention. Pendant la période des discussions, l'ancien texte reste valable.

14 Dénonciation de la convention collective de travail

La partie qui fait usage du droit de dénonciation doit notifier formellement par écrit son intention

ainsi que ses propositions de modification six mois avant l'échéance de la présente convention. Durant les discussions et jusqu'à la fin du délai de dénonciation, l'ancien texte reste valable. A défaut, la convention est prorogée tacitement d'année en année.

15 Entrée en vigueur de la convention collective de travail

La présente CCT entre en vigueur le 1er mars 2004 pour une durée de cinq ans.

Cette Convention est soumise au Conseil d'Etat pour approbation, afin qu'il garantisse les conséquences financières dues à son application.

Fait à Genève, le 22 mars 2004 en 8 exemplaires originaux.

Pour la Fegems

M. Roald QUAGLIA
Président

Mme Constance de LAVALLAZ
Secrétaire générale

Mme Martine CHENOU
Coordinatrice RH

pour Actions Unia

M. Jamshid POURANPIR
Secrétaire syndical

pour l'ASI

Mme Brigitte GRILLET
Présidente

pour le SIT

M. Bassem TEYLOUNI
Secrétaire syndical

pour le SSP/POD

Mme Ariane BAILAT
Secrétaire syndicale

Mme Suzy CASTRO
Coprésidente de la région

Mme Doris SCHÜEPP
Secrétaire générale

Mme Christine GOLL
Présidente nationale

pour SYNA

Mme Chantal HAYOZ CLEMENT
Secrétaire centrale

M. Yves MUGNY
Secrétaire régional

Annexe 1 (art. 1)

Etablissements appliquant la Convention collective de travail

Nom de l'établissement

Résidence Amitié

Résidence Les Arénières

Résidence Beauregard

Foyer Béthel

Résidence de Bon-Séjour

Résidence Les Bruyères

Foyer Butini

Résidence La Champagne

Résidence Les Charmettes

Adresse

Rue Baudit 1 – 1201 Genève

Quai des Arénières 12-14 – CP 60 – 1211 Genève 8

Chemin de Cressy 67 – 1213 Onex

Vieux-Chemin-d'Onex 54 – 1213 Onex

Route de Sauverny 8 – 1290 Versoix

Rue Louis-Curval 5 – 1206 Genève

Chemin Gustave-Rochette 14 – 1213 Onex

Rue du Creux-de-Boisset 44 – 1286 Soral

Chemin de Gambay 6 – 1233 Bernex

Résidence Les Charmilles	Promenade de l'Europe 67 – 1203 Genève
Résidence Les Châtaigniers	Chemin des Marais 162 – 1255 Veyrier
Résidence La Coccinelle	Av. du Petit-Senn 55 – 1225 Chêne-Bourg
EMS Eynard-Fatio	Chemin du Pré-du-Couvent 1bis – 1224 Chêne-Bougeries
Résidence Fort-Barreau	Rue du Fort-Barreau 19 – 1201 Genève
Résidence Les Franchises	Cité Vieusseux 10 – 1203 Genève
Résidence Les Genévriers	Route de Pré-Lauret 3 – Sézenove – 1233 Bernex
Résidence d'Hanna	Chemin des Courbes 9 – 1247 Anières
Résidence Happy Days	Chemin des Bougeries 16 – 1228 Plan-les-Ouates
Résidence Les Jardins de Choulex	Route des Jurets 12 – 1244 Choulex
Résidence Jura	Av. J.-D. Maillard 7 – 1217 Meyrin
Résidence Les Lauriers	Rue Henri-Veyrassat 5 – 1202 Genève
Résidence Le Léman	Route d'Hermance 30 – 1222 Vésenaz
Domaine de la Louvière	Route de la Louvière 18 – 1243 Presinge
Résidence Mandement	Route d'Aire-la-Ville 219 – 1242 Satigny
Résidence Les Marronniers	Rue Cavour 15 – 1203 Genève
Résidence La Méridienne	Route de Rossillon 18 – 1226 Thônex
Résidence Les Mimosas	Route de Malagny 35 – 1294 Genthod
Villa Mona	Rue Etienne-Chennaz 14 – 1226 Thônex
Pension Nant-d'Avril Sàrl	Chemin de Merdisel 30 – 1242 Satigny
Résidence Notre-Dame	Rue Philippe-Plantamour 7 – 1201 Genève
Résidence Le Nouveau-Kermont	Chemin des Châtaigniers 24 – 1292 Chambésy
Résidence Les Pervenches	Rue Jacques-Grosselin 14 – 1227 Carouge
Maison de Retraite du Petit-Saconnex	Avenue Trembley 12 – 1209 Genève
Résidence La Petite-Boissière	Route de Chêne 46 – 1208 Genève
Maison de Pressy	Chemin de l'Ecorcherie 47 – 1253 Vandoeuvres
Résidence Le Prieuré	Chemin du Pré-du-Couvent 3 – 1224 Chêne-Bougeries
EMS La Provvidenza	Rue Jacques-Dalphin 34 – 1227 Carouge
La Rhodanienne	Chemin des Comtoises 8 – 1214 Vernier
Résidence de Saconnay	L'Ancienne-Route 78 – 1218 Le Grand-Saconnex
EMS Foyer Saint-Paul SA	Chemin Frank-Thomas 104 – 1223 Cologny
Résidence Les Sapins	Chemin du Progrès 4 – 1214 Vernier
Résidence La Terrassière	Rue de la Terrassière 7 – 1207 Genève
Résidence Les Tilleuls	Rue Moillebeau 1 – 1209 Genève
Maison de La Tour	Rue du Couchant 15 – 1248 Hermande
Résidence La Tourangelle	Chemin du Stand 1 – 1233 Bernex
Fondation Val-Fleuri	Route du Bout-du-Monde 18 – 1206 Genève
Foyer du Vallon	Route du Vallon 16 – 1224 Chêne-Bougeries
Résidence La Vendée	Chemin de la Vendée 1 – 1213 Petit-lancy
Maison de Vessy	Route de Veyrier 85 – 1234 Vessy
Résidence Villereuse	Rue de la Terrassière 52 – 1207 Genève

Annexe 2

2.1 Art. 1 But et Champ d'application

1.2

Les directeurs/trices ne sont pas soumis-e-s à la CCT sauf pour les articles suivants :

6.1, 6.2, 6.3, 6.4, 6.5, 6.7, 6.9

7.1, 7.2

9

10

11

1.3

L'employé-e engagé-e pour trois mois ou moins n'est pas soumis aux articles suivants :

2.2, 2.3 al. 2 et 3

3, 3.1, 3.3, 3.4, 3.5

6.5

7.1, 7.2, 7.3

2.2 Art. 4.1.1 Indemnité nuit, week-end, jours fériés

Le montant de ces indemnités est communiqué chaque année par la FEGEMS en fonction des directives de l'Etat après leur approbation formelle par les partenaires.

2.3 Art. 5.10 Prévoyance professionnelle

En raison de la diversité des fonds de prévoyance, la participation au paiement des primes se fait en fonction des prescriptions en vigueur dans les institutions. Les parties conviennent cependant du principe d'une répartition 2/3 pour l'employeur et 1/3 pour l'employé-e et d'un taux de cotisations total fixé au minimum à 18 % du salaire de l'employé-e et d'un montant de coordination maximum de 18 990.

2.4 Art. 5.11 Assurance maladie

Participation de l'employeur de Frs 30.-/mois

2.5 Art. 5.12 Assurance perte de gain

En raison de la diversité des assurances existantes, la participation au paiement des primes se fait en fonction des prescriptions en vigueur dans les institutions. Les parties conviennent cependant de mettre en place à terme une harmonisation des conditions de participation et des prestations. Pour ce faire, elles chargent le secrétariat général de la FEGEMS de collationner les contrats en vigueur dans les établissements. Echéance au 31 décembre 2004 pour le recueil des données, de façon que les conditions cadre applicables à l'ensemble des EMS soient émises pour le 1er janvier 2005.

2.6 Art. 5.14 Assurance accident non professionnel

En raison de la diversité des assurances existantes, la participation au paiement des primes se fait en fonction des prescriptions en vigueur dans les institutions. Les parties conviennent cependant de mettre en place à terme une harmonisation des conditions de participation et des prestations. Pour ce faire, elles chargent le secrétariat général de la FEGEMS de collationner les contrats en vigueur dans les établissements. Echéance au 31 décembre 2004 pour le recueil des données, de façon que les conditions cadre applicables à l'ensemble des EMS soient émises pour le 1er janvier 2005.

2.7 Art. 5.15 Assurance accident complémentaire

En raison de la diversité des assurances existantes, la participation au paiement des primes se fait en fonction des prescriptions en vigueur dans les institutions. Les parties conviennent cependant de mettre en place à terme une harmonisation des conditions de participation et des prestations. Pour ce faire, elles chargent le secrétariat général de la FEGEMS de collationner les contrats en vigueur dans les établissements. Echéance au 31 décembre 2004 pour le recueil des données, de façon que les conditions cadre applicables à l'ensemble des EMS soient émises pour le 1er janvier 2005.

2.8 Art. 6.7 Déplacements professionnels

Si déplacement en voiture privée, Frs 0.60/km (valeur 1998)

Si déplacement en train, billet 2e classe

Indemnités de repas selon entente entre parties

Etat au 1er janvier 2004

Annexe 3

Fonctions et classes

Edition janvier 2003

Art. 6.1 CCT

Fonction	EMS 1 jusqu'à 19 lits	EMS 2 de 20 à 58 lits	EMS 3 de 59 à 112 lits	EMS 4 113 lits et plus
Soins	Classes	Classes	Classes	Classes
InfirmierE-chefFE	17	19	21	23
InfirmierE ICUS 2 (<i>cf. commentaire</i>)	–	–	19	19
InfirmierE ICUS 1 (<i>cf. commentaire</i>)	17	17	17	17
InfirmierE diplôméE	15	15	15	15
InfirmierE diplôméE en attente de reconnaissance Croix-Rouge	14	14	14	14
InfirmierE-assistantE	10	10	10	10
Aide-soignantE qualifiéE	7	7	7	7
Aide-soignantE non qualifiéE	5	5	5	5
AnimateurTRICE diplôméE	15*	15*	15*	15*
AnimateurTRICE qualifiéE	10	10	10	10
Aide-animateurTRICE	7	7	7	7
Physiothérapeute	12	12	12	12
Ergothérapeute	12	12	12	12
Hygiéniste dentaire	10	10	10	10
Pédicure	9	9	9	9
LaborantinE	12	12	12	12
CoiffeurEUSE qualifiéE CFC	9	9	9	9
DiététicienNE	12	12	12	12
Hôtellerie – Technique				
ChefFE du secteur hôtelier				18
IntendantE / GouvernantE responsable (<i>cf. commentaire</i>)	13	14	15	16
IntendantE / GouvernantE (<i>cf. commentaire</i>)	10	10	10	10
Femme de chambre, aide de maison	4	4	4	4
EmployéE de cafétéria/restaurant II	5	5	5	5
EmployéE de cafétéria/restaurant I	4	4	4	4
Responsable de lingerie	7	7	7	7
LingerE qualifiéE CFC	6	6	6	6
LingerE non qualifiéE	4	4	4	4
Agent de maintenance IV / Responsable technique (<i>cf. commentaire</i>)	11	12	13	15
Agent de maintenance III (<i>cf. commentaire</i>)	10	10	10	10
Agent de maintenance II (<i>cf. commentaire</i>)	9	9	9	9
Agent de maintenance I (<i>cf. commentaire</i>)	8	8	8	8
Concierge	8	8	8	8

Employé polyvalentE (cf. commentaire)	7	7	7	7
NettoyeurEUSE	4	4	4	4
JardinierE / HorticulteurTRICE qualifiéE CFC	9	9	9	9
Aide-jardinier(e) / Aide-horticulteurTRICE	6	6	6	6
ConducteurTRICE / Chauffeur véhicule léger	7	7	7	7
ADMINISTRATION				
DirecteurTRICE	20	22	24	26
AdjointE administratifVE	13	14	17	19
ChefFE comptable			15	18
Comptable avec CFC II	15	15	15	15
Comptable avec CFC I	11	11	11	11
Secrétaire comptable	13	13	13	13
Secrétaire aide-comptable	10	10	10	10
Secrétaire de direction	12	12	12	12
Secrétaire à la direction	11	11	11	11
Secrétaire réceptionniste, téléphoniste, employéE de commerce avec CFC	9	9	9	9
EmployéE de bureau, aide-comptable non qualifiéE	7	7	7	7
AssistantE sociale	15*	15*	15*	15*
RESTAURATION				
CuisinierE-chefFE	11	13	14	15
CuisinierE avec CFC	10	10	10	10
Aide de cuisine	4	4	4	4

Commentaires :

L'échelle des salaires figure à l'annexe 3.1 et les mécanismes salariaux à l'annexe 3.2.

Neuf années d'expérience professionnelle peuvent prévaloir à un CFC, après une procédure de qualification professionnelle (validation des compétences et des acquis professionnels).

Case blanche = Fonction inexistante dans cette catégorie d'EMS.

Engagement : classes 4 et 5 = dans leur classe de fonction ; dès la classe 6 = 1 classe en dessous (dès le 01.07.2002).

Infirmière ICUS 1

correspond à la responsabilité de moins de 30 collaborateurs

Infirmière ICUS 2

correspond à la responsabilité de plus de 30 collaborateurs

IntendantE/GouvernantE responsable

= qualifiéE, diplôme de l'école hôtelière (formation housekeeping) ou d'un CFC, ou formation Grocadi ou équivalente assortie d'un minimum de deux ans d'expérience dans cette fonction. Lorsqu'une personne peut justifier d'une formation Grocadi ou équivalente, mais sans expérience, elle est rémunérée dans les classes décrites ci-dessus, mais diminuées du code 9 pendant 2 ans.

IntendantE/GouvernantE

non qualifiéE

Agent de maintenance

III = qualifié CFC avec expérience ; II = qualifié CFC ; I = non qualifié.

Agent de maintenance IV / Responsable technique

maîtrise fédéral avec du personnel sous ses ordres.

Employé polyvalent :

Est employé polyvalent la personne qui travaille dans plusieurs secteurs ou départements différents et qui remplit, dans ces secteurs, des tâches différentes. Ces deux conditions sont cumulatives. Il est encore précisé que par départements différents, on entend les secteurs soins, hôtelier, technique, administratif et animation.

L'employé polyvalent correspond à la fonction *Ouvrier 3*. La définition de cette fonction comprend le fait que ces activités requièrent des connaissances pratiques approfondies de divers aspects de la spécialité professionnelle permettant d'assister et de suppléer les ouvriers qualifiés.

En résumé, l'employé polyvalent doit pouvoir justifier de connaissances pratiques approfondies, ce qui implique qu'il a une responsabilité particulière, ainsi qu'une certaine autonomie dans l'exécution des tâches. Il bénéficie de la classe 7.

En revanche, l'employée qui remplit plusieurs tâches dans un même secteur, tâches rémunérées dans la même classe de fonction, reste dans la fonction de femme de chambre, classe 4.

Une deuxième situation existe lorsqu'une personne travaille dans un même secteur, mais dans deux fonctions différentes, rémunérées dans deux classes différentes. Cette personne est payée en rapport avec la fonction la mieux rémunérée, pour autant que son taux d'activité dans cette fonction représente 50 % ou plus de son activité.

On peut également trouver des personnes travaillant dans le même secteur, remplissant des tâches différentes qui requièrent une certaine flexibilité et des horaires différents, sans que ces tâches correspondent à des fonctions payées dans des classes différentes. Dans ce cas, il est admis que ces personnes puissent bénéficier d'un code 7 pour compenser les inconvénients de service.

*** Nouvelles classifications en vigueur dès le 1er janvier 2003**

Annexe 3.1

Echelle des traitements

Les changements concernant l'échelle des traitements sont communiqués par l'Etat aux partenaires de la CCT qui les entérinent par une approbation formelle, conformément à l'annexe 7. La Fegems communique les changements aux établissements pour application.

Annexe 3.2

Lettre du Conseiller d'Etat, président du Département de l'action sociale et de la santé du 12 février 2004

Reçu le 12.02.2004

Département
de l'action sociale et de la santé

LE CONSEILLER D'ETAT

Rue de l'Hôtel-de-Ville 14
Case postale 3984 - 1211 Genève 3

A l'attention des partenaires de
la convention collective de
travail des établissements médico-
sociaux (EMS), aux bons soins de :

- Monsieur Roald QUAGLIA,
président de la FEGEMS
- Monsieur Bassem TEYLOUNI,
SIT

Réf : CL

Genève, le 12 février 2004

Concerne : convention collective de travail des établissements médico-sociaux
(EMS)

Messieurs,

J'ai été informé ce jour par Monsieur Pierre Heyer, président de la chambre des relations collectives de travail (CRCT) de l'état actuel de vos négociations concernant le renouvellement de la convention collective de travail (CCT) dans le domaine des EMS.

Permettez-moi tout d'abord de vous féliciter pour les avancées significatives dont Monsieur Pierre Heyer m'a fait état. Je suis heureux du fait que les parties ont su, dans une période difficile, renouer le dialogue, prémisses indispensables à des relations de travail harmonieuses. Je vous en remercie et souhaite ardemment qu'il en aille de même à l'avenir, tant les enjeux sont importants.

Concernant les garanties financières que l'Etat est à même de donner aux parties pour la CCT actuellement en négociation, la position du DASS est la suivante ; sous réserve des décisions relevant de la compétence du Grand Conseil, le Conseil d'Etat s'engage à assumer les charges qui découleraient de ses propres décisions en matière salariale ou de conditions de travail, pour autant qu'elles aient un ancrage dans la CCT. En revanche, il n'est pas possible d'engager l'Etat sur d'autres domaines de négociation que les partenaires mèneraient ou encore sur des propositions qui iraient au-delà des conditions en vigueur à l'Etat de Genève en matière salariale ou de conditions de travail. Le cas échéant, celles-ci devraient faire l'objet d'un examen particulier de la part du Conseil d'Etat. Pour ces raisons, la CCT doit être soumise pour approbation au Conseil d'Etat, comme ce fut le cas pour la CCT actuelle.

Je vous incite à tout mettre en oeuvre afin que, fort de l'engagement exprimé ci-dessus, vous signiez une nouvelle convention collective de travail avant la fin du mois de février 2004. En effet, seule une telle signature permettra à la fois d'assurer la sécurité du droit et de discuter sereinement, entre partenaires sociaux responsables, les points devant encore être négociés et faisant l'objet de l'avenant 6 au projet de CCT, tel qu'il a été transmis ce jour.

En vous remerciant de vos contributions respectives au rétablissement de bonnes conditions de travail dans les établissements médico-sociaux du canton, je vous prie d'agréer, Messieurs, mes salutations les meilleures.



Pierre-François Unger

Copie : Marie Da Roxa, secrétaire générale

Tél. : +41 22 327 29 00 - Fax : +41 22 327 04 44
www.geneve.ch/dass/

Annexe 4

Respect de la Convention

En référence à l'art. 9

Compétences de la Commission paritaire

Compétences et attributions

4.1 Composition

La commission paritaire est formée de trois délégués-es des établissements et de trois délégués-es des syndicats et associations professionnelles, signataires de la Convention collective de Travail.

Deux suppléants-es par délégation sont désignés-es. Ils-Elles peuvent assister aux séances comme auditeurs-trices.

4.2 Fonctionnement

La commission paritaire prend ses décisions à la majorité des délégués-es présents-es. Les deux parties doivent être représentées par un nombre égal de délégués-es.

Chaque année, la commission paritaire nomme son-sa président-e et son-sa secrétaire choisis alternativement l'un-e dans la délégation des établissements pour personnes âgées, l'autre dans la délégation syndicale ou professionnelle.

La commission paritaire peut consulter des experts-es ou des commissions techniques, notamment lors de discussions sur les questions de classification.

4.3 Séances

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.

Les délégués-es à la commission paritaire sont tenus-es à la discrétion la plus stricte quant aux informations et constatations relatives à la sphère privée.

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.

Les protocoles des séances de la commission paritaire sont transmis aux parties contractantes.

4.4 Compétences

La commission paritaire a les compétences que lui attribuent la Convention collective de Travail et le présent règlement.

La commission paritaire veille à l'application de la Convention collective de Travail. Elle se prononce sur les questions d'interprétation que cette dernière pourrait soulever. Elle peut en tout temps proposer des modifications de la Convention collective de Travail aux autres parties contractantes.

Lorsqu'un litige survient entre un établissement et un membre du personnel, la commission paritaire peut être requise par l'une ou l'autre des parties. Dans tous les cas, elle tente la conciliation.

5.4 Frais

Les frais de la commission paritaire sont supportés par les parties.

La procédure devant la commission paritaire est gratuite.

Genève, le 31 mars 1998

Annexe 5

Lettre du DASS du 6 juillet 1998



RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GÈNEVE
Département de l'action sociale et de la santé

LE CONSEILLER D'ÉTAT

Recu le 20 JUILLET 1998

Genève, le 6 juillet 1998

A l'attention des partenaires sociaux du
secteur des établissements médico-
sociaux (EMS)

Concerne : convention collective de travail

Madame,
Monsieur,

Par ces quelques lignes, je confirme, pour la bonne forme, les décisions prises lors de notre séance de travail du 25 juin 1998 relative à la convention collective de travail (CCT) dans les établissements médico-sociaux (EMS).

1. CHAMP D'APPLICATION

1.1 ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PRIVÉ

Toutes les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent aux personnes engagées dans un établissement de droit privé, quelle que soit leur date d'engagement.

1.2 ÉTABLISSEMENTS DE DROIT PUBLIC

Afin de respecter le principe général de hiérarchie des normes, les employés engagés dans un établissement de droit public cantonal, quelle que soit leur date d'engagement, restent soumis au statut de droit public qui leur est applicable :

- pour autant qu'il soit identique au statut de la fonction publique cantonale;
- étant entendu que les dispositions de la CCT s'appliquent à titre supplétif.

2. ENTRÉE EN VIGUEUR

2.1 DISPOSITIONS DE LA CCT N'AYANT PAS D'INCIDENCE FINANCIÈRE

Les dispositions de la CCT n'ayant aucune incidence financière entrent en vigueur le 1er janvier 1998, soit tous les articles sauf les articles 4.1 à 4.6, 5.10 à 5.15 et 6.1 à 6.7.

2.2 DISPOSITIONS DE LA CCT AYANT UNE INCIDENCE FINANCIÈRE

L'autorité cantonale doit approuver les dispositions de la CCT qui ont une incidence financière, étant donné que l'Etat supporte les conséquences de cette convention entre partenaires sociaux.

A cet effet, Monsieur John Charpillot est chargé de vérifier l'utilisation correcte des normes de la fonction publique. Dès que les données d'un établissement auront été validées positivement par Monsieur J. Charpillot, les salaires seront corrigés dans l'établissement en question, pour les fonctions dont la classe de fonction ne doit pas faire l'objet d'une évaluation par le service d'évaluation des fonctions (SEF).

Les dispositions ayant une incidence financière prennent donc effet au 1er juillet 1998, avec effet rétroactif à cette date pour le cas où leur déclenchement effectif serait postérieur (cf. ci-dessus).

Elles s'appliquent dans les établissements de droit privé aux conditions énumérées aux points 3.1 à 3.5 ci-dessous.

3. CONDITIONS D'ENTRÉE EN VIGUEUR

3.1 PRIME EPM ET PRIME POUR INCONVÉNIENTS DE SERVICE (PRIME DE GÉRIATRIE)

Les primes EPM (établissements publics médicaux) et pour inconvénients de service (prime de gériatrie) ne sont pas versées aux personnels des EMS qui n'en bénéficient pas au 30 juin 1998.

Ces primes feront l'objet d'une discussion globale, élargie aux Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), dont le calendrier est le suivant :

- a) établissement d'un état des lieux pour le 15 décembre 1998;
- b) 1er janvier 1999 : ouverture d'une discussion générale sur le bien-fondé de ces primes et élaboration de propositions alternatives, par un groupe de travail associant des représentants des HUG, des EMS, des partenaires sociaux et de l'administration cantonale;
- c) fin des travaux au 15 juin 1999.

Le calendrier exact des travaux, la mission et la composition du groupe de travail susmentionné seront précisés en décembre 1998.

3.2 PRIME DE FIDÉLITÉ

Par analogie avec la fonction publique, les membres du personnel des EMS reçoivent, avec leur traitement du mois de juin, une prime de fidélité calculée sur ledit traitement, à l'exclusion de tout autre indemnité, quelle qu'en soit la nature.

Cette prime est versée pour la première fois l'année où l'employé a accompli, au 31 décembre de l'année courante, 5 années de service révolues au sein d'un EMS genevois, d'un établissement public médical (EPM), dans le secteur de l'aide à domicile et dans les fondations et établissements de droit et autres institutions à prendre en compte pour le droit aux vacances, salaire à l'engagement et prime de fidélité.

La prime initiale est de 30 % pour les classes 4 à 8 et de 15 % pour les classes 9 à 33; elle progresse ensuite par paliers de 5 % et est plafonnée à 100 % du traitement mensuel.

La prime de fidélité sera versée en 1998, avec le traitement du mois au cours duquel les salaires de l'établissement seront définitivement établis (cf. point 2.2).

3.3 TRAITEMENT ET AUTRES PRIMES (NOTAMMENT 13ÈME SALAIRE, PRIMES DE DÉPLACEMENT, PRIMES DE REPAS, ETC.)

Les primes autres que la prime de fidélité sont intégrées, le cas échéant, au salaire des intéressés.

3.4 PARTICIPATION À L'ASSURANCE-MALADIE

La participation de l'employeur est fixée au même montant que pour la fonction publique cantonale.

3.5 FONCTIONS À ÉVALUER

8 fonctions sont à évaluer par le service d'évaluation des fonctions (SEF). En outre, 6 fonctions font l'objet d'une divergence ou nécessitent des précisions et seront également soumises au SEF pour examen. Pour la bonne forme, je rappelle en annexe de quelles fonctions il s'agit.

En outre, la classe d'engagement reconnue pour les infirmières diplômées sans reconnaissance Croix-Rouge en attente de celle-ci est la classe 10. Les physiothérapeutes, les ergothérapeutes et les secrétaires de direction (secrétaire 3) sont en classe de fonction 12.

4. DROITS ACQUIS

Les avantages acquis, individuellement ou collectivement, par les employés engagés avant le 30 juin 1998, sont traités de la manière suivante dans les établissements de droit privé :

- a) si le salaire, additionné des autres primes visées sous point 3.3, est supérieur à celui prévu par la CCT, il est bloqué jusqu'à ce qu'il soit rejoint par le salaire tel que prévu par la CCT, conformément à l'arrêté du Conseil d'Etat du 22 décembre 1997;
- b) les employés dont la prime de fidélité serait supérieure à celle prévue selon la disposition 3.2 verront leur prime gelée jusqu'à ce qu'elle soit rejointe par la progression de la prime prévue par la CCT;

- c) les participations à l'assurance-maladie supérieures à celles qui sont versées aux fonctionnaires seront réduites à ce niveau pour le 31 décembre 1998 au plus tard, étant donné qu'elles ne seront jamais rattrapées - dans l'hypothèse où elles seraient gelées - par le niveau de la fonction publique;
- d) de même, les montants versés au titre des indemnités de nuit, de week-end et de jours fériés seront ramenés au niveau prévu par la CCT, pour le 31 décembre 1998 au plus tard.

5. DIVERS

- 5.1 Comme le prévoit l'article 14 de la CCT, celle-ci sera soumise au Conseil d'Etat pour accord et fera l'objet d'un arrêté d'approbation. Cependant, pour la bonne forme, les conditions indiquées ci-dessus ainsi que les différentes classes de fonction à évaluer par le SEF devront être intégrées dans la CCT avant son approbation. Je vous remercie donc de me soumettre un nouveau texte comprenant ces différents points.
- 5.2 Enfin, les questions relatives aux assurances sociales figurant à l'annexe 2 de la CCT feront l'objet d'un examen ultérieur.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente, je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes meilleurs sentiments.



Guy-Olivier SEGOND

Annexe mentionnée

Diffusion : - Fédération genevoise des établissements médico-sociaux (FEGEMS)
 - syndicats représentant le personnel des établissements médico-sociaux (SSP/VPOD, SIT, ASAG, ASI, ACTIONS)
 - 57 EMS

Copie : - M. Michel Gönczy, direction générale de l'action sociale
 - Mme Marie Da Roxa, office cantonal des personnes âgées
 - Mme Brigitte Grillet, service du médecin cantonal
 - M. Bernard Gruson, comité de direction des HUG
 - M. Bernard Haari, service d'évaluation des fonctions

Annexe : fonctions à évaluer par le service d'évaluation des fonctions (SEF)

8 fonctions à évaluer par le SEF (selon annexe 3 de la CCT)

- 1) Infirmier(e)-chef(fe)
- 2) Intendant(e) diplômé(e)/Econome
- 3) Responsable technique
- 4) Directeur(trice)
- 5) Adjoint(e) administratif(ive)
- 6) Chef(fe) comptable
- 7) Comptable avec CFC
- 8) Cuisinier(e)-chef(fe)

6 fonctions faisant l'objet d'une divergence ou nécessitant des précisions

- 9) Gouvernante qualifiée
- 10) Gouvernante non qualifiée
- 11) Responsable de lingerie
- 12) animateur(trice) qualifié(e)
- 13) Aide-animateur
- 14) Agent technique qualifié

6.07.1998

Annexe 6

Les points suivants n'ayant pas pu faire l'objet d'un accord lors de l'adoption de la Convention collective le 22 mars 2004, les partenaires conviennent de reprendre les négociations selon un calendrier fixé d'un commun accord, dont la première séance aura lieu le 26 avril 2004.

Doivent être traités :

- l'introduction d'une prime EMS (selon propositions syndicales et patronales),
 - l'introduction des horaires continus en fonction de la dotation en postes,
 - l'introduction progressive d'une compensation en temps du travail de nuit supérieure aux normes légales,
 - la compensation ou rémunération des heures complémentaires majorée de 50 %,
 - la compensation en temps des heures supplémentaires majorée de 50 %,
 - en cas de maladie du conjoint, de la conjointe, de l'enfant, le nombre de jours d'absence considérés au titre de congés spéciaux et leurs conditions d'application,
 - les mesures d'aménagement des conditions de travail des collaborateurs en fin de carrière,
 - la prise en compte des années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants dans le calcul des annuités à l'engagement,
 - les structures d'accueil pour les enfants du personnel.
-

Annexe 7

Les parties interprètent l'article 6.1, alinéa 2, comme suit :

L'approbation formelle consiste pour les parties à prendre connaissance des modifications décidées par l'Etat et à les avaliser pour les mettre en œuvre. Cet aval est donné sans négociation.