CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERCOMMUNALE DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS GENEVOISES DE LA PETITE ENFANCE

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1ER JANVIER 2014

Table des matières

Préambule : 1

Titre I : But et champ d'application 1

Art. 1 : But et champ d'application 1

Titre II : Engagement – Résiliation 1

Art. 2 : Engagement 1

Art. 3 : Temps d'essai 1

Art. 4 : Contrat de durée déterminée 2

Art. 5 : Délai de résiliation 2

Art. 6 : Recherche d'emploi en cas de licenciement 2

Art. 7 : Résiliation en temps inopportun par l'employeur 2

Art. 8 : Résiliation en temps inopportun par l'employé-e 3

Art. 9 : Poste vacant 3

Art. 10 : Suppression de poste 3

Art. 11 : Résiliation pour justes motifs 3

Titre III : Fin des rapports de service 3

Art. 12 : Certificat de travail 3

Art. 13 : Invalidité 3

Art. 14 : Mise à la retraite 4

Art. 15 : Décès 4

Titre IV : Durée du travail, vacances et congés 4

Art. 16 : Horaire hebdomadaire 4

Art. 17 : Heures supplémentaires 4

Art. 18 : Heures complémentaires 5

Art. 19 : Vacances annuelles 5

Art. 20 : Jours fériés légaux et 1er mai 5

Art. 21 : Congés spéciaux 5

Art. 22 : Congé maternité et adoption 5

Art. 23 : Congé de paternité 6
Art. 24 : Congé parental 6
Art. 25 : Congé non payé 6
Art. 26 : Camps 6
Art. 27 : Pauses 7
Titre V : Salaires, indemnités, prestations diverses 7
Art. 28 : Classe de fonction et de salaire 7
Art. 29 : Indexation 7
Art. 30 : Salaire à l'engagement 7
Art. 31 : Augmentation annuelle 7
Art 32 : Salaire en cas de promotion 7
Art 33 : 13e salaire progressif 8
Art 34 : Prime d'ancienneté 8
Art. 35 : Gratification pour années de service 8
Art. 36 : Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident 8
Art. 37 : Droit au salaire en cas de service militaire, de service civil ou de protection civile 9
Art. 38 : Remboursement de frais professionnels 9
Titre VI : Prestations sociales 9
Art. 39 : Allocations familiales et de naissance 9
Art. 40 : Assurance maladie 9
Art. 41 : Assurance perte de gain maladie 9
Art. 42 : Assurance accidents professionnels et non professionnels 10
Art. 43 : Assurance responsabilité civile 10
Art. 44 : Caisse de prévoyance 10
Titre VII : Formation, perfectionnement 11
Art. 45 : Formation en cours d'emploi 11
Art. 46 : Validation des acquis de l'expérience (VAE) 11
Art. 47 : Perfectionnement et formation continue 11
Titre VIII : Obligations des employeurs et employé-e-s 11
Art. 48 : Obligations employeurs 11

Art. 49 : Obligations employé-e-s 11
Art. 50 : Egalité 12
Art. 51 : Droits syndicaux 12
Art. 52 : Respect de la convention 12
Art. 53 : Entrée en vigueur 12
Art. 54 : Durée de la convention 13
Art. 55 : Amendements et compléments 13
Art. 56 : Révision 13
Art. 57 : Dénonciation 13
Art. 58 : Droit applicable 13
Signatures des parties 14
Annexe 1 15
(Art. 2) Procédure générale d'engagement du personnel des institutions de la petite enfance 15
Annexe 1 bis 16
Conditions de candidature (selon Art. 2) 16
A) Poste de responsable de secteur ou multi-sites 16
B) Poste de directeur-trice 16
C) Poste d'adjoint-e de direction, adjoint-e pédagogique, de responsable de jardin d'enfants et garderie 17
D) Poste de suppléant-e à la direction 17
E) Poste d'éducateur-trice de l'enfance 18
F) Poste d'auxiliaire éducateur-trice II 18
G) Poste d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) 19
H) Poste d'auxiliaire éducateur-trice 19
I) Poste d'aide 19
J) Poste de praticien-ne formateur-trice ou référent-e professionnnel-le ou de formateur-trice à la pratique professionnelle 20
K) Poste de psychomotricien-ne 20
L) Poste de psychopédagogue 20
M) Poste de secrétaire comptable 21
N) Poste de secrétaire 21

O) Poste de cuisinier-nière qualifié-e 22

P) Poste de cuisinier-ère non qualifié-e 22

Q) Poste de personnel de maison, aides de cuisine, lingères 22

Annexe 2 23

(Art. 4) Procédure simplifiée pour les engagements des éducateurs-trices du jeune enfant, dont les contrats sont à durée déterminée 23

Annexe 2 bis 25

(Art. 4) Procédure simplifiée pour l'engagement d'aides pour des contrats de durée déterminée ... 25

Annexe 3 26

(Art. 16 al. 4) Temps de travail hors de la présence des enfants 26

Annexe 4 28

(Art. 21) Congés spéciaux 28

Annexe 5 29

Echelle des traitements du personnel des crèches CCT intercommunale année 2014 40 heures .. 29

Echelle des traitements du personnel des crèches CCT intercommunale année 2014 40 heures .. 30

Echelle des traitements du personnel des crèches CCT intercommunale année 2014 40 heures .. 31

Echelle des traitements du personnel des garderies et jardins d'enfants CCT intercommunale année 2014 40 heures 32

Echelle des traitements du personnel des garderies et jardins d'enfants CCT intercommunale année 2014 40 heures 33

Annexe 6 34

(Art. 33 et 34) 13e salaire progressif pour le personnel des institutions de la petite enfance et prime d'ancienneté 34

Annexe 7 36

(Art. 38) Remboursement des frais professionnels 36

Annexe 8 37

(Art. 45 et 46) Formation en cours d'emploi et VAE 37

Annexe 9 38

(Art. 47) Perfectionnement et formation continue 38

Annexe 10 40

(Art. 52) Composition de la commission paritaire, compétences et attributions 40

Annexe 11 ..... **41**

Dispositions transitoires 41

Art. 4, alinéa 6 : Aides 41

Art. 41 : Assurance perte de gain maladie 41

Art. 42 : Assurance accidents professionnels et non professionnels 41

Art. 43 : Assurance responsabilité civile 42

Art. 44 : Caisse de prévoyance 42

Annexe 12 ..... **44**

Liste des institutions membres de la FIPEGS qui appliquent la présente CCT 44

Convention collective de travail intercommunale du personnel des institutions genevoises de la petite enfance

Préambule :

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

Titre I : But et champ d'application

Art. 1 : But et champ d'application

1. La présente convention régit les rapports de travail entre :

   les institutions de la petite enfance membres de la **FIPEGS** désignées ci-après par l'employeur (voir liste des institutions de la petite enfance à l'annexe n° 12)

   et

   l'ensemble du personnel travaillant dans les institutions de la petite enfance susmentionnées, qu'il soit membre ou non de l'un des syndicats et/ou d'une association professionnelle signataires de la présente convention.
2. Demeure réservée l'adhésion ou la soumission d'associations, de fédérations ou d'employeurs après accord des parties signataires.

Titre II : Engagement – Résiliation

Art. 2 : Engagement

1. La procédure et les conditions d'engagement sont décrites à l'annexe n° 1.
2. Tout engagement fait l'objet d'une lettre par l'employeur concerné, soulignant notamment l'obligation pour les parties intéressées de se conformer aux termes de la présente convention, annexes, avenants, protocoles particuliers et cahier des charges, remis à l'employé-e à l'engagement.
3. L'engagement est communiqué à l'employé-e par écrit et indique :
   a) la définition du poste de travail ou de la fonction ;
   b) la date d'entrée en service ;
   c) la période d'essai ;
   d) la position dans l'échelle des salaires et le montant du salaire initial ;
   e) les obligations qu'implique la fonction ou le poste de travail ;
   f) le taux d'activité et la durée hebdomadaire du travail ;
   g) les déductions légales ;
4. Le contrat ne déploie ses effets qu'une fois accepté par l'employé-e.
5. Toutes les modifications ultérieures concernant les conditions fixées lors de l'engagement doivent faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

Art. 3 : Temps d'essai

Le temps d'essai, d'une durée de 3 mois, prend effet à partir de la date d'entrée en fonction et fait partie intégrante de la première année de travail. Pendant la durée du temps d'essai, chaque partie peut dénoncer le contrat moyennant un préavis écrit de 15 jours pour la fin d'une semaine. A défaut de dénonciation, l'engagement devient définitif et est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Art. 4 : Contrat de durée déterminée

1. Des contrats de durée déterminée peuvent être conclus aux fins d'assumer des travaux temporaires.
2. Le premier mois d'engagement est considéré comme temps d'essai.
3. Pendant le temps d'essai, le congé peut être donné 7 jours à l'avance pour la fin d'une semaine.
4. Les rapports de service se terminent à l'échéance du contrat, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.
5. La procédure simplifiée pour l'engagement des éducatrices et des aides fait l'objet des annexes n° 2 et 2 bis.
6. Demeurent réservées les dispositions transitoires pour les aides à l'annexe n° 11.

Art. 5 : Délai de résiliation

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

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

1. En cas de licenciement, l'employé-e peut s'absenter pour rechercher un emploi le temps nécessaire, jusqu'à concurrence de 60 heures.
2. L'employé-e ayant trouvé un nouvel emploi peut être libéré-e de ses engagements, si la moitié du délai de préavis a été effectuée. L'employeur est alors dispensé du paiement du salaire correspondant au délai de préavis non effectué.

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

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

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

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

Art. 9 : Poste vacant

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

Art. 10 : Suppression de poste

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

Art. 11 : Résiliation pour justes motifs

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

Titre III : Fin des rapports de service

Art. 12 : Certificat de travail

1. A la fin des rapports de service, l'employé-e reçoit un certificat de travail détaillé établi par l'employeur.
2. A la demande expresse de l'employé-e, le certificat ne mentionnera que la nature et la durée de l'emploi.

Art. 13 : Invalidité

1. L'employeur a l'obligation d'ordonner la mise à la retraite de tout employé-e qui a été reconnu invalide dans l'exercice de la même fonction par l'assurance invalidité fédérale et après épuisement de ses droits au traitement pour incapacité de travail.
2. Afin de préserver au mieux les droits de l'employé-e, la procédure constatant l'invalidité totale ou partielle doit être ouverte au plus tard six mois avant l'échéance de l'indemnité, afin que la situation soit réglée avant que ne s'éteigne le droit à l'indemnité.

Art. 14 : Mise à la retraite

1. L'employé-e ayant atteint l'âge ouvrant le droit aux prestations de retraite prévu par la caisse de prévoyance cesse de plein droit de faire partie de l'institution.
2. Toutefois l'employé-e dont le taux de la rente de la caisse de prévoyance professionnelle est de 60 % au plus, peut demander de poursuivre son activité, au plus tard jusqu'à l'âge légal de l'AVS.
3. Lorsque l'employé-e quitte l'institution pour cause de retraite ou d'invalidité complète, il-elle reçoit son dernier salaire mensuel doublé.
4. Le 13e salaire progressif, ainsi que la prime d'ancienneté à laquelle il-elle a droit, lui sont versés intégralement.
5. L'employé-e qui prend sa retraite pour raison d'âge a droit à ses vacances au prorata temporis.

Art. 15 : Décès

En cas de décès d'un-e employé-e, il est versé à son-sa conjoint-e, à défaut à ses enfants mineurs, à défaut à toute personne qui constituait pour lui/elle une charge légale totale, à défaut à son compagnon ou sa compagne faisant ménage commun avec elle ou lui et désigné par acte écrit, une allocation égale à trois mois du dernier traitement du-de la défunt-e, en sus du salaire du mois courant.

Titre IV : Durée du travail, vacances et congés

Art. 16 : Horaire hebdomadaire

1. La durée hebdomadaire normale de travail est de 40 heures.
2. La semaine de travail est de 5 jours, en principe du lundi au vendredi, le samedi étant considéré cependant comme un jour ouvrable.
3. La répartition des heures de travail pendant la semaine est établie, d'un commun accord entre l'employeur et le personnel, tout en respectant les nécessités d'encadrement et la typologie de l'institution.
4. Le personnel éducatif a droit à un temps de travail hors de la présence des enfants (TTHP). Les conditions et modalités du TTHP sont fixées à l'annexe n° 3.
5. Pour le personnel travaillant à temps partiel, la répartition du temps de travail hors de la présence des enfants se fait proportionnellement aux heures de travail effectuées.

Art. 17 : Heures supplémentaires

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

Art. 18 : Heures complémentaires

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

Art. 19 : Vacances annuelles

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

Art. 20 : Jours fériés légaux et 1er mai

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

Art. 21 : Congés spéciaux

L'employé-e bénéficie des congés spéciaux payés mentionnés à l'annexe n° 4.

Art. 22 : Congé maternité et adoption

1. En cas de maternité, l'intéressée a droit, dès le jour de son accouchement, à un congé de 20 semaines avec traitement plein.
2. Pour l'intéressée qui ne remplit pas les conditions la mettant au bénéfice des allocations prévues par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service ou de maternité, du 25 septembre 1952, et la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005, pendant les six premiers mois de service le droit au congé est de 14 semaines, dont 8 avec traitement plein. Au-delà du 6^{e} mois de service, l'alinéa 1 est applicable.

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

Art. 23 : Congé de paternité

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

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

Art. 24 : Congé parental

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

Art. 25 : Congé non payé

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

Art. 26 : Camps

1. Le personnel appelé à participer à un camp éducatif à l'extérieur de l'institution a droit à une compensation calculée sur la base de 2 jours par semaine de 5 jours de camp à temps complet.
2. Les directives de camp sont fournies par l'institution concernée. Selon le besoin, le rapport personnel-enfants est augmenté en nombre pendant la durée du camp en accord avec l'employeur.
3. Pour le personnel à temps partiel, la compensation se calcule proportionnellement au temps de travail effectué pendant la durée du camp.

Art. 27 : Pauses

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

Titre V : Salaires, indemnités, prestations diverses

Art. 28 : Classe de fonction et de salaire

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

Art. 29 : Indexation

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

Art. 30 : Salaire à l'engagement

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

Art. 31 : Augmentation annuelle

1. L'employé-e a droit à une annuité, dans les limites de sa classe de salaire, chaque année au mois de janvier, la première fois après un minimum de 6 mois de travail dans une institution de la petite enfance.
2. L'année de l'engagement compte pour une année si l'entrée en fonction survient au plus tard le 1er juillet.

Art 32 : Salaire en cas de promotion

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

Art 33 : 13e salaire progressif

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

Art 34 : Prime d'ancienneté

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

Art. 35 : Gratification pour années de service

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

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

1. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, un certificat médical est exigé dès le 4e jour d'absence consécutif.
2. En cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, le salaire brut est versé à 100 % dès le 1er jour d'absence jusqu'à concurrence de 730 jours, le tout dans une période de 900 jours consécutifs.
3. En cas d'accident professionnel et non professionnel ou de maladie professionnelle, les conditions prévues par la loi fédérale sur l'accident (LAA) sont applicables. Néanmoins, le salaire brut est versé à 100 % durant le délai de carence de l'assurance et ensuite à 90 %.
4. Les incapacités de gain pour cause de maladie ou d'accident doivent faire l'objet de couverture d'assurance adéquate, selon les conditions prévues aux articles 41 et 42.
5. Dans tous les cas, les cotisations à l'institution de prévoyance professionnelle sont maintenues pendant toute la durée de l'incapacité de travail.

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

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

Art. 38 : Remboursement de frais professionnels

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

Titre VI : Prestations sociales

Art. 39 : Allocations familiales et de naissance

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

Art. 40 : Assurance maladie

1. L'employé-e est tenu-e de s'assurer, conformément à la LAMal, à titre individuel, contre les risques de maladie (frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation) auprès d'une caisse maladie.
2. L'employé-e prend en charge l'entier des cotisations de l'assurance maladie.

Art. 41 : Assurance perte de gain maladie

1. L'employeur contracte une assurance perte de gain maladie pour le personnel auprès d'une compagnie d'assurance autorisée à exercer en Suisse dans ce domaine. L'employeur doit s'assurer de sa conformité avec la couverture d'assurance prévue pour les autres signataires de

la CCT pour leur personnel. Les conditions d'assurance doivent être reconnues par les parties à la présente convention.

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

Art. 42 : Assurance accidents professionnels et non professionnels

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

Art. 43 : Assurance responsabilité civile

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

Art. 44 : Caisse de prévoyance

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

Titre VII : Formation, perfectionnement

Art. 45 : Formation en cours d'emploi

1. L'employé-e qui répond aux conditions d'admission en vigueur peut bénéficier, en accord avec l'employeur, d'une formation en cours d'emploi dans une école reconnue.
2. Les conditions de la formation professionnelle en cours d'emploi font l'objet d'un avenant au contrat de travail.
3. Les conditions de rémunération et les modalités de participation de l'employeur aux frais d'inscription, aux examens ainsi qu'aux frais d'écolage et de transport sont définies dans l'annexe n° 8.

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

1. L'employé-e a le droit d'entreprendre une VAE.
2. Les conditions de la VAE font l'objet d'un avenant au contrat de travail.
3. Le temps passé en VAE y compris les éventuels cours ou stages complémentaires compte comme durée du travail.
4. Les modalités de la VAE sont précisées à l'annexe n° 8, point 5.

Art. 47 : Perfectionnement et formation continue

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

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

Art. 48 : Obligations employeurs

1. L'employeur s'engage à fournir à son employé-e les moyens adéquats lui permettant d'exercer correctement ses fonctions.
2. L'employeur s'engage, dans la mesure de ses possibilités d'engagement, à remplacer le personnel absent de l'institution pour les différentes raisons prévues par la présente convention. Dans tous les cas, l'institution est tenue de respecter les normes d'encadrement fixées par l'autorité cantonale de surveillance.

Art. 49 : Obligations employé-e-s

1. Les devoirs de l'employé-e sont définis dans un cahier des charges qui fait partie intégrante de son contrat de travail. Les tâches particulières et les horaires inhérents à chaque institution de la petite enfance (horaires qui respectent les besoins des enfants) sont précisés de cas en cas.

2. L'employé-e prend soin des équipements et du matériel mis à disposition par l'institution de la petite enfance dans laquelle il-elle travaille.
3. Il-elle est astreint-e à réparer, à ses frais, les dommages qu'il-elle cause intentionnellement ou par négligence.
4. Il-elle est tenu-e à une obligation de discrétion, extrêmement stricte quant aux informations et constatations relatives aux situations des enfants et de leurs parents, cela même après la fin des rapports de service.

Art. 50 : Egalité

Conformément à la Constitution Fédérale, toute désignation de personnel, de statut ou de fonction vise indifféremment la femme ou l'homme.

Art. 51 : Droits syndicaux

1. Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que les droits pour chacun d'adhérer librement et d'œuvrer pour le syndicat et ou l'association professionnelle de son choix.
2. L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une association professionnelle pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, l'organisation du travail, la promotion, les mesures disciplinaires et le licenciement.
3. Il s'engage également à ne faire aucune pression sur l'employé-e en faveur d'un syndicat ou d'une association professionnelle particulière.
4. Si un-e employé-e est congédié-e en violation de ses droits et libertés, les signataires de la présente convention s'emploieront à faire annuler cette mesure, sans préjudice du droit de l'employé-e et à obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.
5. L'employé-e bénéficie de 5 jours par année pour l'exercice d'un mandat syndical ou de celui d'une association professionnelle de même que pour la fréquentation de cours et séminaires de formation syndicale ou apparentée.
6. Le temps passé en commission paritaire et en rencontres avec l'employeur par l'employé-e délégué-e est considéré comme temps de travail et n'est pas imputé sur le temps de congé syndical ou de congé associatif.
7. L'affichage des communications des parties signataires de la présente CCT s'effectue sur des panneaux prévus à cet usage.
8. Le listing des adresses professionnelles peut être diffusé, sauf avis contraire du personnel.

Art. 52 : Respect de la convention

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

Art. 53 : Entrée en vigueur

La présente CCT ainsi que ses annexes de 1 à 12 entrent en vigueur avec effet rétroactif au **1er janvier 2014**.

Art. 54 : Durée de la convention

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

Art. 55 : Amendements et compléments

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

Art. 56 : Révision

1. Toute demande de révision totale ou partielle fera l'objet d'une notification par lettre recommandée.
2. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui des propositions de modifications.
3. Elle sera obligatoirement examinée par les parties dans un délai maximum de 3 mois. En cas d'accord des parties sur la révision projetée, elle sera soumise à l'approbation de l'autorité de subventionnement.

Art. 57 : Dénonciation

1. Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord, munie de l'approbation de l'autorité de subventionnement.
2. Les dénonciations de la convention valent également pour ses annexes.

Art. 58 : Droit applicable

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

Signatures des parties

Les parties signataires à la CCT sont :

Pour les employeurs :
La FIPEGS Fédération des institutions de la petite enfance genevoises suburbaines

Maurice MEYER, Vice-président	Robert BAERISWYL, Trésorier

Pour les employé-e-s :
Le SIT Syndicat interprofessionnel des travailleurs et travailleuses

Valérie BUCHS

Le SSP/VPOD Syndicat des services publics

Blaise ORTEGA	Katharina PRELICZ-HUBER	Stefan ~~HUBER~~ GIGER

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

Corinne CHEVALLEY

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

Isabelle DUPUIS	Malou FUCHS

Fait à Genève le 15 janvier 2014 en 6 exemplaires originaux.

Annexe 1

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

1. Procédure d'engagement

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

1.1.1 Conditions de candidature :

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

1.1.2 Mise au concours interne :

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

1.1.3 Appel d'offres élargi :

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

1.2 Engagement

1.2.1 L'employeur reçoit les dossiers de candidature.

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

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

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

Annexe 1 bis

Conditions de candidature (selon Art. 2)

A) Poste de responsable de secteur ou multi-sites

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

Conditions de candidature

1. **Formation**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

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

2. **Profil du poste**

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

3. **Exigences**

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

4. **Autorisation**

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

B) Poste de directeur-trice

Conditions de candidature

1. **Formation**

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

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

2. Profil du poste

a) Le-la candidat-e doit avoir de bonnes connaissances administratives, financières et comptables, en gestion des ressources humaines et en pédagogie.

b) Le-la candidat-e doit avoir une expérience professionnelle de 5 ans au minimum dont 2 ans dans une institution de la petite enfance ou dans une activité professionnelle reconnue équivalente.

3. Exigences

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

4. Autorisation

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

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

Conditions de candidature

1. Formation

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

a) soit d'un diplôme d'éducateur-trice de l'enfance de l'Ecole de Genève ou d'une école reconnue équivalente ;

b) soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou être agréé-e comme personnel qualifié par l'Office de la Jeunesse.

2. Profil du poste

a) avoir de bonnes aptitudes dans la gestion d'équipe ;

b) avoir de bonnes connaissances dans le domaine pédagogique ;

c) avoir une expérience professionnelle de 3 ans au minimum en qualité d'éducateur-trice de l'enfance dans une institution de la petite enfance.

3. Exigences

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

D) Poste de suppléant-e à la direction

Conditions de candidature

1. Formation

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

a) soit d'un diplôme d'éducateur-trice de l'enfance de l'Ecole de Genève ou d'une autre école reconnue équivalente ;

b) soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou être agréé-e comme personnel qualifié par l'Office de la Jeunesse.

2. Profil du poste

a) avoir de bonnes aptitudes dans la gestion d'équipe ;

b) avoir de bonnes connaissances dans le domaine pédagogique ;

c) avoir une expérience professionnelle en qualité d'éducateur-trice du jeune enfant dans une institution de la petite enfance.

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

Conditions de candidature

1. Formation :

Le-la candidat-e doit être au bénéfice :

a) soit d'un diplôme d'éducateur-trice de l'enfance de l'Ecole de Genève ou d'une autre école reconnue équivalente ;

b) soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission de validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou être agréé-e comme personnel qualifié par l'Office de la Jeunesse.

F) Poste d'auxiliaire éducateur-trice II

Conditions de candidature

1. Formation

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

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

ou

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

2. Le personnel mentionné ci-dessus bénéficie d'un salaire correspondant au 90 % du salaire d'éducateur-trice de l'enfance sans changement d'échelon. Seules les personnes qui occupent un poste de diplômé pourront bénéficier de cette rémunération.

3. L'auxiliaire II, reconnu-e comme personnel diplômé par les autorités compétentes, coulisse dans l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle de traitement des éducateurs et reçoit une annuité supplémentaire.

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

Conditions de candidature

1. **Formation :**

Le-la candidat-te doit être au bénéfice :

a) soit d'un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve, ou d'une formation reconnue équivalente ;

b) soit d'une reconnaissance par validation des acquis de l'expérience (VAE) et/ou être agréé-e comme personnel qualifié par l'Office de la jeunesse.

H) Poste d'auxiliaire éducateur-trice

Conditions de candidature

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

a) d'une expérience dans le domaine de la petite enfance ou sociale ou encore utile au poste ;

b) d'une formation de niveau secondaire II.

Dans tous les cas, les candidats-tes doivent être âgés-es au moins de 22 ans révolus.

I) Poste d'aide

Conditions de candidature

Le-la candidat-te doit pouvoir justifier :

a) d'une formation achevée de niveau secondaire II ;

b) dans tous les cas les candidats-tes doivent être âgé-e-s entre 18 ans révolus et 22 ans révolus lors de l'engagement.

Ce poste est réservé aux personnes en attente d'entrer à l'ESEDE ou à la HETS et qui devront justifier d'une pratique professionnelle préalable.

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

Conditions de candidature

1. **Fonction**

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

2. **Engagement**

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

3. **Formation pratique – suivi**

   a) L'employeur accorde le temps nécessaire (maximum 2 heures par semaine hors du temps de préparation) afin que le-la praticien-ne formateur-trice, le-la référent-e professionnel-le et le-la formateur-trice à la pratique professionnelle puissent avoir des entretiens de suivi et d'évaluation réguliers avec l'étudiant-e, l'apprenti-e, le-la stagiaire.

   b) De plus, le-la praticien-ne formateur-trice, le-la référent-e professionnel-le et le-la formateur-trice participent à l'évaluation continue de la formation pratique en situation d'emploi et fonctionnent en tant que juré-e à l'examen professionnel pratique de fin de formation.

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

K) Poste de psychomotricien-ne

Conditions de candidature

Formation

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

L) Poste de psychopédagogue

Conditions de candidature

1. **Formation**

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

2. **Expérience**

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

M) Poste de secrétaire comptable

Conditions de candidature

1. **Formation**

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

2. **Profil du poste**

   a) être apte à rédiger d'une manière indépendante ;

   b) avoir une expérience en comptabilité.

N) Poste de secrétaire

Conditions de candidature

1. **Formation**

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

2. **Profil du poste**

   être apte à rédiger d'une manière indépendante.

O) Poste de cuisinier-nière qualifié-e

Conditions de candidature

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

a) soit d'une formation acquise dans une école reconnue ;

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

P) Poste de cuisinier-ère non qualifié-e

Conditions de candidature

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

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

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

Conditions de candidature

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

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

Annexe 2

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

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

1. Conditions exigibles

Dossier de candidature

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

2. Procédure

Se référer à l'annexe n° 1.

3. Durée

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

4. Conditions

Se référer à l'annexe n° 1.

5. Temps d'essai

a) Le premier mois d'engagement est considéré comme temps d'essai.

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

6. Fin des rapports de service

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

7. Vacances et congés compensatoires

a) Les vacances et, le cas échéant, les congés compensatoires doivent en principe être pris pendant la durée du contrat, au prorata du temps de travail effectué.

b) Le personnel engagé pour une période de moins de 4 mois peut, exceptionnellement, bénéficier d'un paiement en espèces de ses vacances à la fin de son contrat de travail, si elles ne peuvent lui être accordées en nature.

c) Le personnel engagé pour une période de 4 à 12 mois, doit prendre les vacances en nature, au prorata du temps de travail. Les vacances doivent être incluses dans la durée du contrat et calculées avant la fixation de l'échéance du contrat. Il doit bénéficier impérativement d'au moins deux semaines consécutives de vacances durant son engagement.

d) La fin d'un contrat de durée déterminée doit, si possible, survenir en fin de mois ou de semaine pour faciliter la recherche d'un nouvel emploi. Un accord peut être passé avec l'employé-e quant au paiement des vacances afin de le-la libérer de son obligation contractuelle de manière anticipée lorsque les jours de vacances débordent sur un début de mois.

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

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

a) En cas d'incapacité temporaire de travail pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical, le droit au salaire est garanti pendant la durée du contrat.

b) Pour le surplus, les conditions des articles 36, 41 et 42 s'appliquent.

Annexe 2 bis

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

Conditions exigibles

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

2. **Durée et procédure**
   a) Le contrat de durée déterminée est de 12 mois. Il n'est pas renouvelable.
   b) La durée de l'horaire hebdomadaire et le taux d'activité sont définis d'entente avec l'employeur et inscrits dans le contrat, en conformité avec les dispositions prévues par la CCT.

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

4. **Fin des rapports de service**

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

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

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

Annexe 3

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

1. But

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

a) relation avec l'équipe pédagogique :
   - participation à un colloque régulier qui permet de transmettre les informations et les décisions qui en découlent et de développer un travail personnel (des thèmes choisis en fonction des besoins, relations avec les enfants, les parents, motivations etc.) ;

b) relation avec la structure de l'institution :
   - participation aux comités et aux assemblées générales ;

c) relation avec l'environnement de l'enfant :
   - entretien individuel avec les parents en dehors de l'horaire journalier ;

d) relation avec les services extérieurs intervenant dans l'institution ;

e) organisation de fêtes avec les parents pour marquer l'institution de temps forts ;

f) préparation du matériel éducatif
   - achats demandés par le-la responsable de l'institution ;
   - confection, rangement, aménagement et entretien du matériel éducatif.

2. Durée

2.1 Le temps de travail hors de la présence des enfants est de 4 heures pour une semaine de travail de 40 heures au total. Pour les temps de travail inférieurs, il est calculé proportionnellement au temps de travail selon le tableau ci-après.

2.2 L'entrée en vigueur de la présente CCT ne modifie pas les conditions plus favorables pratiquées par les institutions soumises à la CCT en matière de durée du TTHP dont bénéficient leurs employé-e-s.

3. Contrôle

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

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

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

Annexe 4

(Art. 21) Congés spéciaux

Les membres du personnel ont droit aux congés spéciaux suivants :

1. **Liste de congés rémunérés**

   a) mariage et partenariat enregistré : 5 jours ;

   b) mariage d'un ascendant ou descendant au premier degré : 1 jour ;

   c) décès d'un conjoint : 5 jours ;

   d) décès d'un ascendant au premier degré : 3 jours ;

   e) ou descendant au premier degré : 5 jours ;

   f) décès d'un ascendant ou descendant au deuxième degré : 1 jour ;

   g) décès d'un ascendant ou descendant au premier degré du conjoint : 2 jours;

   h) décès d'un ascendant ou descendant au deuxième degré du conjoint : 1 jour ;

   i) décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;

   j) décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ;

   k) décès d'une bru ou d'un gendre : 2 jours ;

   l) déménagement (une seule fois par année) : 2 jours ;

   m) maladie ou accident d'un enfant : l'employeur donnera congé aux employé-e-s ayant des responsabilités familiales, afin qu'une solution de substitution soit rapidement trouvée pour les soins ou la garde de l'enfant jusqu'à concurrence de 3 jours par cas. Un certificat médical est demandé à partir du 4e jour d'absence. L'employeur se réserve le droit de demander un certificat dès le 1er jour. L'employeur paiera le salaire sur la base de l'article 324a du Code des Obligations selon l'échelle bernoise ci-dessous en tenant compte d'un cumul éventuel des jours :

   - Pendant la 1re année de service : 3 semaines
   - Pendant la 2e année : 1 mois
   - Pendant la 3e et 4e année : 2 mois
   - Dès la 5e année et jusqu'à la 9e année : 3 mois
   - Dès la 10e et jusqu'à la 14e année : 4 mois
   - Dès la 15e et jusqu'à la 19e année : 5 mois
   - Dès la 20e et jusqu'à la 24e année : 6 mois
   - Etc.

   n) Les dispositions de la lettre « m » sont applicables pour les proches de l'employé-e à condition qu'ils fassent ménage commun.

2. **Liste de congés non rémunérés**

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

Annexe 5

Echelle des traitements du personnel des crèches
CCT intercommunale année 2014
40 heures

Vacances	35 jours	35 jours	35 jours	35 jours	35 jours
Indemn.vac.	15,56%	15,56%	15,56%	15,56%	15,56%
Annulté	2 355,00	2 097,76	1 795,89	1 736,00	1 432,20

Echelle	Responsable de secteur ou multi-sites	Directeur-trice	Adjoint-e de direction Adjoint-e pédagogique	Educateur-trice de l'enfance	ASE
1	90 737,58	87 592,03	78 803,93	73 439,76	60 587,80
2	93 092,58	89 689,79	80 599,82	75 175,76	62 020,00
3	95 447,57	91 787,55	82 395,72	76 911,76	63 452,20
4	97 802,57	93 885,31	84 191,61	78 647,76	64 884,40
5	100 157,56	95 983,07	85 987,50	80 383,76	66 316,60
6	102 512,56	98 080,82	87 783,40	82 119,76	67 748,80
7	104 867,55	100 178,58	89 579,29	83 855,76	69 181,00
8	107 222,54	102 276,34	91 375,19	85 591,76	70 613,20
9	109 577,54	104 374,10	93 171,08	87 327,76	72 045,40
10	111 932,54	106 471,86	94 966,98	89 063,76	73 477,60
11	114 287,53	108 569,62	96 762,87	90 799,76	74 909,80
12	116 642,53	110 667,37	98 558,77	92 535,76	76 342,00
13	118 997,52	112 765,13	100 354,66	94 271,76	77 774,20
14	121 352,52	114 862,89	102 150,56	96 007,77	79 206,41
15	123 707,51	116 960,65	103 946,45	97 743,77	80 638,61
16	126 062,51	119 058,41	105 742,34	99 479,77	82 070,81
17	128 417,50	121 156,17	107 538,24	101 215,77	83 503,01
18	130 772,50	123 253,92	109 334,13	102 951,77	84 935,21
19	133 127,49	125 351,68	111 130,03	104 687,77	86 367,41
20	135 482,49	127 449,44	112 925,92	106 423,77	87 799,61

INDEMNITES POUR LE SUPPLEANT LA SUPPLEANTE
A LA DIRECTION EN CRECHE
CHF 300.--/mois par institution pour le-la directeur-trice suppléant-e

Echelle des traitements du personnel des crèches
CCT intercommunale année 2014
40 heures

Vacances	35 jours	35 jours	35 jours	31,5 jours
Indemn.vac.	15,56%	15,56%	15,56%	13,40%
Annuité	1 388,32	1 562,40	1 965,94	1 762,73

Echelle	Auxiliaire éducateur-trice	Auxiliaire éducateur-trice II	Psychopédagogue	Psychomotricien-ne
1	59 086,63	66 263,78	87 163,04	78 038,57
2	60 474,95	67 826,18	89 128,98	79 801,30
3	61 863,28	69 388,58	91 094,92	81 564,03
4	63 251,60	70 950,98	93 060,86	83 326,76
5	64 639,93	72 513,38	95 026,80	85 089,49
6	66 028,25	74 075,79	96 992,74	86 852,22
7	67 416,57	75 638,19	98 958,68	88 614,95
8	68 804,90	77 200,59	100 924,62	90 377,68
9	70 193,22	78 762,99	102 890,56	92 140,41
10	71 581,55	80 325,39	104 856,50	93 903,14
11	72 969,87	81 887,79	106 822,44	95 665,87
12	74 358,19	83 450,19	108 788,38	97 428,60
13	75 746,52	85 012,59	110 754,32	99 191,33
14	77 134,84	86 574,99	112 720,26	100 954,06
15	78 523,16	88 137,39	114 686,20	102 716,79
16	79 911,49	89 699,79	116 652,14	104 479,52
17	81 299,81	91 262,19	118 618,08	106 242,25
18	82 688,14	92 824,59	120 584,02	108 004,98
19	84 076,46	94 386,99	122 549,96	109 767,71
20	85 464,78	95 949,39	124 515,90	111 530,44

Vacances	35 jours
Indemn.vac	15.56%
	Aides
	41 656,07

	Stagiaire ESEDE	Stagiaire ASE	Apprenti-s ASE
1e année	0.00	0.00	740.00 par mois
2e année	0.00	960.00 par mois	960.00 par mois
3e année	5 000.00 800h de stage	1 550.00 par mois	1 550.00 par mois

Echelle des traitements du personnel des crèches
CCT intercommunale année 2014
40 heures

Vacances	25 Jours	25 Jours	25 Jours	25 jours	25 Jours
Indemn.vac.	10,64%	10,64%	10,64%	10,64%	10,64%
Annulté	1 373,07	1 333,11	1 333,11	1 212,13	1 018,35

Echelle	Secrétaire Comptable qualifiée	Secrétaire qualifiée	Cuisinier-ère qualifié-e	Cuisinier-ère non qualifié-e	Personnel de maison Aide de cuisine Linger-ère
1	63 764,90	60 056,82	60 056,82	54 555,17	54 555,17
2	65 137,97	61 389,93	61 389,93	55 767,30	55 573,52
3	66 511,04	62 723,04	62 723,04	56 979,43	56 591,86
4	67 884,10	64 056,15	64 056,15	58 191,56	57 610,21
5	69 257,17	65 389,27	65 389,27	59 403,69	58 628,55
6	70 630,24	66 722,38	66 722,38	60 615,81	59 646,89
7	72 003,30	68 055,49	68 055,49	61 827,94	60 665,24
8	73 376,37	69 388,61	69 388,61	63 040,07	61 683,58
9	74 749,44	70 721,72	70 721,72	64 252,20	62 701,93
10	76 122,50	72 054,83	72 054,83	65 464,33	63 720,27
11	77 495,57	73 387,95	73 387,95	66 676,46	64 738,61
12	78 868,64	74 721,06	74 721,06	67 888,58	65 756,96
13	80 241,70	76 054,17	76 054,17	69 100,71	66 775,30
14	81 614,77	77 387,29	77 387,29	70 312,84	67 793,65
15	82 987,83	78 720,40	78 720,40	71 524,97	68 811,99
16	84 360,90	80 053,51	80 053,51	72 737,10	69 830,34
17	85 733,97	81 386,62	81 386,62	73 949,23	70 848,68
18	87 107,03	82 719,74	82 719,74	75 161,35	71 867,02
19	88 480,10	84 052,85	84 052,85	76 373,48	72 885,37
20	89 853,17	85 385,96	85 385,96	77 585,61	73 903,71

Echelle des traitements du personnel des garderies et jardins d'enfants
CCT intercommunale année 2014
40 heures

Vacances	62	62	62	62
Indemn.vac.	27,56%	27,56%	27,56%	27,56%
Annuité	1 572,69	1 415,42	1 257,72	1 297,47

Echelle	Educateur-trice de l'enfance	Auxiliaire éducateur-trice II	Auxiliaire éducateur-trice	Assistant-e socio-éducatif-ve (ASE)
1	66 531,03	60 030,12	53 528,15	54 888,10
2	68 103,72	61 445,54	54 785,87	56 185,57
3	69 676,41	62 860,96	56 043,59	57 483,04
4	71 249,10	64 276,38	57 301,31	58 780,51
5	72 821,79	65 691,80	58 559,03	60 077,97
6	74 394,48	67 107,23	59 816,75	61 375,44
7	75 967,17	68 522,65	61 074,47	62 672,91
8	77 539,86	69 938,07	62 332,19	63 970,38
9	79 112,55	71 353,49	63 589,91	65 267,85
10	80 685,23	72 768,91	64 847,63	66 565,31
11	82 257,92	74 184,33	66 105,35	67 862,78
12	83 830,61	75 599,75	67 363,07	69 160,25
13	85 403,30	77 015,17	68 620,79	70 457,72
14	86 975,99	78 430,59	69 878,51	71 755,20
15	88 548,68	79 846,01	71 136,22	73 052,66
16	90 121,37	81 261,43	72 393,94	74 350,13
17	91 694,06	82 676,85	73 651,66	75 647,60
18	93 266,75	84 092,27	74 909,38	76 945,07
19	94 839,44	85 507,69	76 167,10	78 242,54
20	96 412,12	86 923,11	77 424,82	79 540,00

Vacances	62 jours
Indemn.vac.	27.56%
	Aides
	37 737,34

INDEMNITE POUR LA/LE/LES RESPONSABLE/S EN GARDERIE ET JARDIN D'ENFANTS
CHF 600.-/mois par institution pour le/la/les éducateur/trice/s responsable/s

Echelle des traitements du personnel des garderies et jardins d'enfants
CCT intercommunale année 2014
40 heures

Vacances	62	62	62	42
Indemn.vac.	26,38%	26,38%	26,38%	17,87%
Annuité	1581,69	1 202,06	1 167,08	955,88

Echelle	Psychomotricien-cienne	Secrétaire Comptable qualifiée JEG	Secrétaire qualifiée JEG	Personnel de maison JEG
1	70'023.50	55 823,30	52 577,04	51 208,83
2	71'605.21	57 025,36	53 744,12	52 164,71
3	73'186.90	58 227,42	54 911,20	53 120,59
4	74'768.59	59 429,48	56 078,28	54 076,47
5	76'350.27	60 631,53	57 245,36	55 032,35
6	77'931.96	61 833,59	58 412,44	55 988,22
7	79'513.64	63 035,65	59 579,52	56 944,11
8	81'095.33	64 237,71	60 746,60	57 899,99
9	82'677.02	65 439,77	61 913,68	58 855,87
10	84'258.71	66 641,82	63 080,76	59 811,75
11	85'840.39	67 843,88	64 247,84	60 767,62
12	87'422.08	69 045,94	65 414,92	61 723,51
13	89'003.76	70 248,00	66 582,00	62 679,39
14	90'585.45	71 450,06	67 749,08	63 635,27
15	92'167.13	72 652,11	68 916,16	64 591,15
16	93'748.82	73 854,17	70 083,25	65 547,03
17	95'330.51	75 056,23	71 250,33	66 502,91
18	96'912.20	76 258,29	72 417,41	67 458,79
19	98'493.89	77 460,35	73 584,49	68 414,67
20	100'075.57	78 662,40	74 751,57	69 370,55

	Stagiaire ESEDE	Stagiaire ASE	Apprenti-s ASE
1e année	0.00	0.00	740.00 par mois
2e année	0.00	960.00 par mois	960.00 par mois
3e année	5 000.00 800h de stage	1 550.00 par mois	1 550.00 par mois

Annexe 6

(Art. 33 et 34) 13e salaire progressif pour le personnel des institutions de la petite enfance et prime d'ancienneté

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

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

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

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

2. **Extinction du droit au 13e salaire progressif**

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

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

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

Lors de l'adhésion d'une nouvelle institution à la présente CCT, l'employé-e dont la prime d'ancienneté est inférieure au taux prévu à l'art 34 alinéa 3, bénéficie d'une prise en compte de ses années d'activité pour le versement de cette prime. Ensuite la prime d'ancienneté continue à progresser annuellement selon le taux d'augmentation prévu par la CCT.

Annexe 7

(Art. 38) Remboursement des frais professionnels

Le personnel des institutions de la petite enfance a droit aux indemnités de déplacement et de repas suivantes réévaluées tous les cinq ans :

1. **Frais de déplacement hors du canton**
   a) remboursement des frais de transport sur la base du prix d'un billet de chemin de fer aller et retour, tarif des CFF, 2e classe ou en tenant compte des prestations mises à disposition par l'employeur ;
   b) indemnité de logement et de repas :
      - une journée avec deux repas : Fr. 70,-
      - une nuit (petit déjeuner compris) : Fr. 140,-
      - indemnité de repas : Fr. 25,-

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

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

Annexe 8

(Art. 45 et 46) Formation en cours d'emploi et VAE

1. **Obtention d'un congé de formation en cours d'emploi**
   a) Le-la requérant-e d'un congé de formation doit s'engager à suivre régulièrement l'enseignement jusqu'à la fin des cours.
   b) Il-elle doit également s'engager à subir, le cas échéant, les examens que cet enseignement comporte.

2. **Formation de directeur-trice d'institution**
   a) Cette formation est destinée aux directeurs-trices des institutions de la petite enfance et aux responsables d'institution.
   b) La personne qui suivra les cours de cette formation sera rémunérée par l'institution, au prorata du temps passé dans l'institution de formation. Le salaire des jours de travail dans l'institution n'est pas modifié en conséquence.
   c) Les frais d'écolage et les finances d'inscription sont à la charge de l'institution.
   d) Les frais de transport sont remboursés sur la base du prix d'un billet 2e classe. Y compris l'abonnement CFF ½ tarif ou en prenant en compte les diverses prestations alternatives mises à disposition.

3. **Formation en emploi de praticien-ne formateur-trice**
   a) Cette formation est destinée aux personnes diplômées avec l'accord de l'employeur.
   b) Les jours d'absence pour formation sont rémunérés avec salaire plein. Pour le surplus, les dispositions prévues dans le contrat de formation en situation d'emploi s'appliquent.
   c) Les frais d'écolage et les finances d'inscription sont à la charge de l'employeur.
   d) Les frais de transport sont remboursés par l'institution concernée sur la base du prix d'un billet CFF 2e classe. Y compris l'abonnement CFF ½ tarif, ou en prenant en compte les diverses prestations alternatives mises à disposition.
   e) Les modalités de formation font l'objet d'un contrat écrit passé entre l'employé-e et l'employeur.

4. **Formation d'éducateur-trice du jeune enfant**
   a) Cette formation est destinée aux auxiliaires et aux ASE.
   b) Les frais d'écolage et les finances d'inscription sont à la charge de l'étudiant-e.
   c) La formation s'effectue en dehors du temps de travail.
   d) L'employeur organise le temps de travail en fonction de la formation.
   e) L'employeur s'engage à assurer le suivi de la formation.
   f) Pour les auxiliaires au bénéfice d'une expérience professionnelle dans une institution de la petite enfance de plus de 5 ans au 1er janvier 2011, les journées à l'école sont rémunérées à 50 % pendant toute la durée de la formation.
   g) Quand il n'y a pas de cours, l'étudiant-e n'a pas d'obligation d'être présent-e dans l'institution.

5. **Formation par validation des acquis de l'expérience (VAE)**
   a) Cette formation par VAE est destinée au personnel sans certification professionnelle en vue d'obtenir un CFC. Cette formation par VAE permet aussi au personnel éducatif d'obtenir une attestation de qualification pour la fonction d'éducateur/trice de l'enfance.
   b) Les frais de bilan, d'expertise et de formation sont pris en charge dans le cadre de « Qualification + ».
   c) Le parcours de VAE et de formation complémentaire se réalise pendant le temps de travail et l'employé-e est libéré-e à cet effet. Les jours d'absence sont rémunérés avec salaire plein.
   d) Les modalités de formation font l'objet d'un contrat écrit passé entre l'employé-e et l'employeur.

Annexe 9

(Art. 47) Perfectionnement et formation continue

1. Définition

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

2. Prestations

2.1. En cas de perfectionnement professionnel et de formation continue, l'institution prend à sa charge pour chaque employé-e :

a) jusqu'à 7 jours ouvrables par année civile sans réduction de salaire, au prorata du temps de travail ;
- pour un plein temps : 7 jours de 8h = 56 heures par année ;
- pour les temps partiels calcul au prorata ;
- le temps de formation est arrondi à 8 h pour la journée et à 4h pour la demi-journée et ne peut l'excéder.

b) exceptionnellement jusqu'à concurrence de 14 jours ouvrables s'il s'agit d'un cours de longue durée ;
c) la totalité des frais d'écolage ou taxes d'inscription, quel que soit le taux d'activité ;
d) les frais de déplacement ; ils sont remboursés sur la base d'un billet de chemin de fer aller et retour en 2e classe ;
e) les autres frais sont remboursés selon les tarifs prévus à l'annexe n° 7 de la CCT et ce dans la mesure où les cours, séminaires ou stages ont lieu en dehors du canton de Genève.

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

3. Bénéficiaire

Peut bénéficier des prestations prévues au chiffre 2 :

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

4. Perfectionnement obligatoire

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

5. Demandes de cours

Les demandes de formation sont adressées à la direction ou au-à la responsable de l'institution.

6. Organes de décision

Les organes de décision sont selon les cas :

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

7. Réussite d'un examen ou obtention d'un diplôme

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

8. Attestation et compte rendu personnel

a) Dans tous les cas, une attestation du perfectionnement ou de la formation continue suivie est demandée à l'employé-e qui en bénéficie.

b) L'employeur peut demander un compte rendu personnel à l'employé-e qui a suivi un perfectionnement professionnel ou une formation continue.

Annexe 10

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

1. **Composition**
   a) La commission paritaire est formée de huit délégué-e-s, dont quatre désignés par la **FIPEGS** et quatre désignés par les syndicats **SIT** et **SSP** et associations professionnelles **AGEDE** et **ACIPEG** signataires de la CCT.
   b) Les délégué-e-s de la **FIPEGS** doivent être membres de celle-ci et membres des comités des institutions figurant à l'annexe n° 12.
   c) Deux suppléant-e-s par délégation sont désigné-e-s. Ils-elles peuvent assister aux séances comme auditeurs-trices.

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

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

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

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

Annexe 11

Dispositions transitoires

Art. 4, alinéa 6 : Aides

Les contrats de durée déterminée des aides en cours au 1er janvier 2014 sont maintenus sans modification jusqu'à leur échéance.

Art. 41 : Assurance perte de gain maladie

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

Art. 42 : Assurance accidents professionnels et non professionnels

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

5. La commission paritaire peut proposer aux parties signataires de la CCT, pour décision, des modifications du contrat et des conditions d'assurance, mais au plus tard le 30 mai, pour l'année suivante.

Art. 43 : Assurance responsabilité civile

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

Art. 44 : Caisse de prévoyance

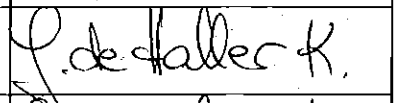
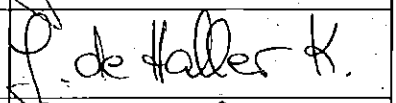
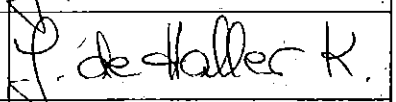
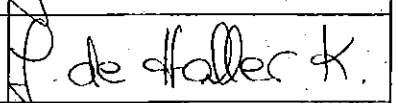
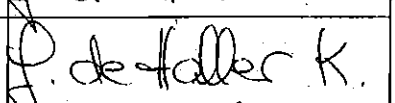
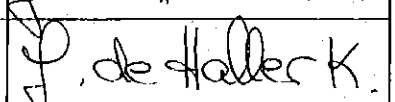
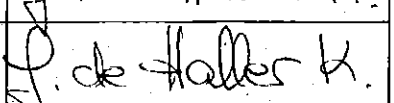
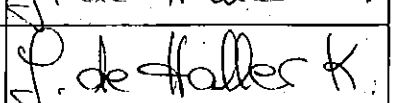
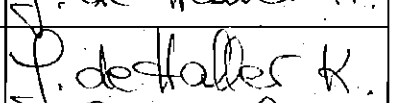
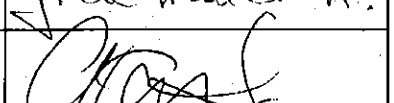
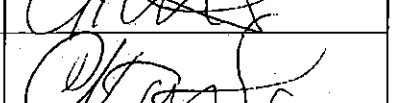
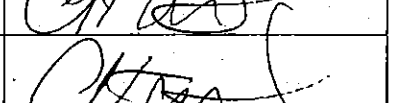
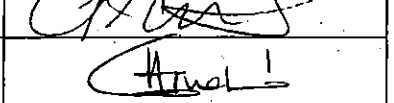
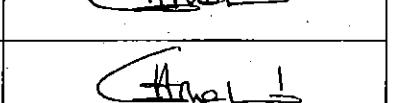
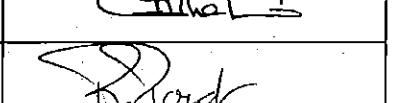
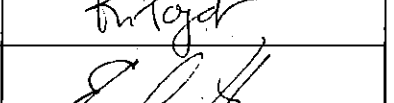
1. Les parties à la CCT sont convenues d'assurer le personnel des institutions signataires de la CCT à une caisse de prévoyance professionnelle unique, dans le but de garantir une couverture uniforme et d'obtenir une solution avantageuse pour le personnel et les employeurs. Le plan de prévoyance doit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

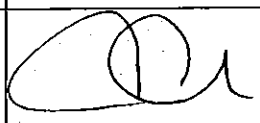
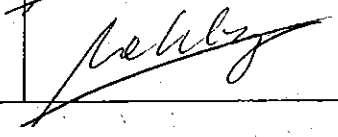
partielle sont exorbitants, l'institution peut demander aux parties à la CCT une exception à l'obligation d'affiliation du personnel de l'institution à la caisse unique. Cette dérogation ne peut être acceptée qu'exceptionnellement avec l'accord unanime des parties à la CCT, après examen de la demande motivée.

5. La commission paritaire peut proposer aux parties signataires de la CCT, pour décision, des modifications du contrat et des conditions de prévoyance, mais au plus tard le 30 mai, pour l'année suivante

Annexe 12

Liste des institutions membres de la FIPEGS qui appliquent la présente CCT

Institutions de la petite enfance	Communes subventionnantes	Signature du magistrat en charge du dossier
EVE Fontenette Clos de la Fonderie 15 1227 Carouge	Carouge	
EVE Val d'Arve Rue de la Tambourine 1 1227 Carouge	Carouge	
Jardins d'enfants les Petits Carougeois Bld des Promenades 18 1227 Carouge	Carouge	
EVE Pinchat Ch. de Pinchat 2 1227 Carouge	Carouge	
EVE de la Tambourine Rue de la Tambourine 37 1227 Carouge	Carouge	
EVE Val d'Arve Route de Veyrier 96 1227 Carouge	Carouge	
Garderie des Caroubiers Av. de la Praille 34 1227 Carouge	Carouge	
EVE des Epinettes Rue des Epinettes 8B 1227 Carouge	Carouge	
EVE des Acacias Route des Acacias 38 1227 Carouge	Carouge	
Crèche Coquelibelulle Av. des Grandes-Communes 20E 1213 Onex	Onex	
Crèche du Foyer Arabelle Av. des Grandes-Communes 64 1213 Onex	Onex	
Crèche Rondin-Picotin Av. du Bois-de-la-Chapelle 60 1213 Onex	Onex	
Jardins d'enfants les Abeilles Route de St-Julien 164 1228 Plan-les-Ouates	Plan-les-Ouates	
Crèche le Serpentin Routes des Chevaliers-de-Malte 28 1228 Plan-les-Ouates	Plan-les-Ouates	
EVE Omnibulle Route d'Aire-la-Ville 213 1242 Satigny	Satigny	
Fondation de droit public communal de l'institution de la petite enfance Ch. Sous-le-Clos 32 1242 Confignon	Confignon	

Institutions de la petite enfance	Communes subventionnantes	Signature du magistrat en charge du dossier
Espace de vie enfantine La T'Anières Rue Centrale 21-17 1247 Anières	Anières	
Fondation en faveur de la jeunesse EVE Chapelly Chemin de Chapelly 22 1226 Thônex	Thônex	
Fondation en faveur de la jeunesse EVE Marcelly Chemin de Marcelly 10 1226 Thônex	Thônex	
Fondation en faveur de la jeunesse Bout'choux Avenue Tronchet 9 1226 Thônex	Thônex