



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT) POUR LE PERSONNEL DES ORGANISMES GENEVOIS D'ÉDUCATION, D'ENSEIGNEMENT ET DE RÉINSERTION (AGOEER)

Conclue entre

Le syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs
(SIT)

Le syndicat des services publics (SSP)

Et

Les employeurs membres de l'AGOEER

AGAPE

ARGOS

Association Thaïs

Astural

FOJ

Fondation Aigues-Vertes

Fondation Clair-Bois

Fondation Ensemble

L'ARC – une autre école

La Voie Lactée

SGIPA

ÉPA

Entrée en vigueur, le 1er juin 2023



ASSOCIATION GENEVOISE
DES ORGANISMES D'ÉDUCATION,
D'ENSEIGNEMENT ET DE RÉINSERTION

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

**Pour le personnel des organismes genevois
d'éducation, d'enseignement et de réinsertion**

conclue entre

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

et

le Syndicat suisse des services publics (SSP/VPOD) et

le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT)

Convention entrée en vigueur le 1er juin 2023

Editeur: AGOEER | Route du Grand-Lancy 6 | 1227 Les Acacias
T 022 827 85 40 | www.agoeer.ch

Graphisme: atypik@clairbois.ch

O

Table des matières

1. Dispositions générales	5
Article 1 – Champ d’application	5
Article 2 – Entrée en vigueur, durée et modifications	5
2. Dispositions sur les contrats individuels de travail	6
2.1 Droit applicable, catégories de personnel et contrat de travail	6
Article 3 – Droit applicable	6
Article 4 – Catégories de personnel	6
Article 5 – Contrat de travail	6
2.2 Durée et horaires de travail, congés et vacances	7
Article 6 – Durée du travail (annexe 1)	7
Article 7 – Horaires de travail (annexe 1)	7
Article 8 – Travail de nuit	7
Article 9 – Service de piquet en dehors de l’institution	8
Article 10 – Solde d’heures positif ou négatif en fin d’année civile	8
Article 11 – Heures supplémentaires	8
Article 12 – Congés hebdomadaires	8
Article 13 – Jours fériés	8
Article 14 – Congés spéciaux	9
Article 15 – Congé maternité et dispositions d’allaitement	9
Article 16 – Congé d’adoption	10
Article 17 – Congé paternité/naissance	10
Article 18 – Congé parental	10
Article 19 – Congé sabbatique	10
Article 20 – Vacances	10
Article 21 – Réduction des vacances (annexe 2)	11
2.3 Salaire et prestations sociales	12
Article 22 – Salaire	12

O

Table des matières

Article 23 – Indemnité pour travail hors horaire administratif	12
Article 24 – Frais	12
Article 25 – Droit au salaire en cas d'accident	13
Article 26 – Droit au salaire en cas de maladie	13
Article 27 – Droit au salaire en cas de service militaire ou civil	13
Article 28 – Absences en cas de soins à un proche	13-14
2.4 Contrats de durée déterminée et à durée maximale	14
Article 29 – Contrats de durée déterminée et à durée maximale	14
2.5 Fin des rapports de travail	15
Article 30 – Résiliation pendant le temps d'essai	15
Article 31 – Résiliation après le temps d'essai	15
Article 32 – Licenciement en cas de suppression de poste	15
3. Organisation des rapports de travail	16
Article 33 – Entretien d'ajustement	16
Article 34 – Protection de la personnalité et de la santé	16
Article 35 – Personne ou organisme de confiance	16
Article 36 – Médecin - conseil	16
Article 37 – Formation continue	16
Article 38 – Information et consultation du personnel	17
Article 39 – Droits syndicaux	17
Article 40 – Mandat officiel	17
4. Exécution de la convention	18
Article 41 – Devoirs des parties contractantes	18
Article 42 – Commission paritaire - Composition, organisation et financement (annexe 3)	18
Article 43 – Commission paritaire - Compétences (annexe 3)	18

0

Table des matières

5. Annexes	19
Annexe 1 – Durée du travail et horaire du travail (Article 6 et Article 7)	19
Annexe 2 – Réduction du droit aux vacances (Article 21)	20
Annexe 3 – Règlement de la Commission paritaire (Article 42 et Article 43)	21
Article 1 – Organisation	21
Article 2 – Séances	21
Article 3 – Compétences	21
Article 4 – Frais	21
Signatures	22

1 Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

1. La présente convention s'applique à tous les employeurs membres de l'AGOEEER.
2. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées par des membres de l'AGOEEER, qu'elles soient ou non membres des organisations syndicales signataires.
3. Les apprenti-es et les stagiaires sont au bénéfice de contrats spécifiques et, par conséquent, soumis-es à différentes règles conformément aux dispositions fédérales et cantonales en matière de formation. Ils - elles sont soumis - es uniquement aux articles suivants de la CCT : 6, 7 et 10 (durée et horaire de travail), 12 à 17, 20 et 21 (congés et vacances), 24 à 28 (frais et droit au salaire en cas d'absence), 34 (protection de la personnalité), 35 (personne ou organisme de confiance) et 39 (droits syndicaux).
4. Pour les employé-es qui ne sont pas membres des organisations syndicales signataires, la signature du contrat de travail vaut déclaration de soumission individuelle à la présente convention au sens de l'article 356b al. 1 CO. Les parties à la convention collective déclarent donner leur consentement à cette soumission au sens de l'article 356b al. 1 CO.

Article 2

Entrée en vigueur, durée et modifications

1. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juin 2023.
2. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de six mois pour la fin d'une année civile, la première fois pour le 31 décembre 2025.
3. Elle peut être modifiée en tout temps en cas d'accord entre toutes les parties signataires.



2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.1 Droit applicable, catégories de personnel et contrat de travail

Article 3

Droit applicable

1. Pour toutes les questions qui ne sont pas réglées dans la présente convention, les articles 319 ss CO sur le contrat de travail sont applicables.
2. Les accords contractuels particuliers sont applicables dans la mesure où ils sont plus favorables à l'employé-e que les règles de la présente convention collective.

Article 4

Catégories de personnel

1. Sont employé-es fixes les employé-es engagé-es pour une durée déterminée, indéterminée ou maximale afin d'occuper une fonction permanente, à temps complet ou à temps partiel.
2. Sont employé-es occasionnel-les les employé-es pouvant être appelé-es afin de remplir des tâches temporaires ou occasionnelles, qu'ils-elles sont libres à chaque fois d'accepter ou de refuser.
3. Sont apprenti-es les employé-es engagé-es pour acquérir une formation professionnelle au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 octobre 2002.
4. Sont stagiaires les employé-es engagé-es en cette qualité qui, selon les conditions fixées pour leur formation, doivent effectuer un stage obligatoire en entreprise ou qui souhaitent acquérir de l'expérience afin de confirmer une orientation professionnelle.
5. Sont cadres les employé-es fixes désigné-es ainsi par leur employeur respectif selon le cahier des charges établi.

Article 5

Contrat de travail

1. Tout engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit.
2. Le contrat de travail mentionne notamment les éléments suivants :
 - a. La date du début des rapports de travail
 - b. Le temps d'essai
 - c. La fonction occupée
 - d. Le taux d'occupation
 - e. La classe de salaire et la position dans la classe (pour les employé-es fixes et occasionnel-les)
 - f. Le salaire initial
 - g. La durée du travail
 - h. Le droit aux vacances
3. Le contrat de travail contient une déclaration de soumission à la présente convention collective au sens de l'article 356b al. 1 CO.
4. Toute modification en cours de contrat des éléments figurant aux let. c à h de l'alinéa 2 est discutée entre l'employeur et l'employé-e et fait l'objet d'un avenant écrit. L'employé-e peut se faire assister par un tiers, notamment d'un-e délégué-e syndical-e.
5. En principe, la durée du temps d'essai est de trois mois. Le contrat de travail peut prévoir un temps d'essai plus court.



2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.2 Durée et horaires de travail, congés et vacances

Article 6

Durée du travail (annexe 1)

1. Pour un plein temps, la durée effective du travail est, au total, de 1800 heures par année (1760 heures dès l'âge de 60 ans) et, en moyenne, de 40 heures par semaine.

2. Pendant les vacances, les jours fériés et les autres congés, la durée journalière du travail est comptabilisée sur la base de la durée moyenne contractuelle d'une journée de travail.

3. Durant les périodes d'empêchement de travailler, la durée journalière du travail est comptabilisée soit sur la base de la durée moyenne contractuelle, soit selon les heures planifiées les sept premiers jours puis selon la durée moyenne contractuelle. Chacun des membres de l'AGOEER applique l'une ou l'autre solution pour l'ensemble de ses employé-es.

Article 7

Horaires de travail (annexe 1)

1. Les horaires de travail sont établis par l'employeur.

2. En principe, l'horaire de travail pour le personnel administratif, technique et de vente ne peut pas dépasser 45 heures par semaine.

3. Lorsque l'horaire de travail est variable, il est communiqué à l'employé-e au moins un mois à l'avance. Sauf accord préalable entre l'employé-e et l'employeur, l'horaire défini doit être respecté.

4. En principe, l'horaire de travail hebdomadaire du personnel éducatif, de soins ou d'accompagnement ne peut pas dépasser 50 heures, sauf pendant les camps ou les autres activités du même type. Demeurent réservées les situations particulières, dans certains lieux, où l'organisation de la charge de travail des éducateurs-trices permet de dépasser cet horaire sans dommages pour le personnel, en particulier concernant sa santé et la qualité des prestations offertes. Ces situations doivent être évaluées à l'interne, en consultation avec les représentant-es du personnel de l'institution concernée.

5. Lorsque l'employé-e doit effectuer régulièrement ou périodiquement des heures de travail en dehors de l'horaire administratif, l'horaire de travail est réparti sur 210 jours au maximum par année. Les heures dépassant la durée contractuelle de travail sont récupérées par des congés d'une semaine répartis sur l'ensemble de l'année en accord avec le-la responsable.

6. Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins 15 minutes si la journée de travail dure plus de 5 heures 30, de 30 minutes si la journée de travail dure plus de 7 heures, d'une heure si la journée de travail dure plus de 9 heures. Les pauses comptent comme temps de travail si le-la collaborateur-trice n'est pas autorisé-e à quitter sa place de travail, c'est-à-dire l'endroit où il-elle doit se tenir pour effectuer l'activité qui lui est confiée, que ce soit dans l'institution ou en dehors de celle-ci. Si les pauses sont prises en dehors de la place de travail, elles sont décomptées de l'horaire.

7. Le présent article n'est pas applicable aux cadres.

Article 8

Travail de nuit

1. Jusqu'à 8 heures par nuit, la permanence de nuit (veille dormante) assurée par le personnel d'accompagnement compte dans l'horaire pour 4 heures de travail.

2. Les éventuelles interventions durant la permanence de nuit comptent pour une heure entière, pour autant que l'importance de l'intervention le justifie. Dans les autres cas, c'est le temps effectif qui est compté.

3. La durée cumulée prise en compte en application des alinéas 1 et 2 du présent article ne peut pas excéder la durée de la permanence de nuit.

4. En cas de veille debout, toutes les heures de présence sont comptées comme heures de travail.

5. Pour les autres groupes d'employé-es, les dispositions de la Loi sur le Travail y relatives s'appliquent.

2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.2 Durée et horaires de travail, congés et vacances

Article 9

Service de piquet en dehors de l'institution

1. Le service de piquet effectué en dehors de l'institution est pris en compte à raison de 15% comme durée du travail, soit 9 minutes par heure de service de piquet.
2. En cas d'intervention pendant le service de piquet, la durée effective d'intervention, déplacement compris, est prise en compte dans la durée du travail. Chaque heure entamée compte comme une heure entière.
3. La durée cumulée prise en compte en application des alinéas 1 et 2 du présent article ne peut pas excéder la durée du service de piquet.
4. Un -e employé -e à plein temps peut assurer, au cours d'une année civile, un service de piquet de 180 heures au maximum, réparti en 15 périodes au maximum.
5. Le service de piquet ne doit en aucun cas être planifié pendant une période d'absence ou de congé (récupération, vacances, congés, congés spéciaux, empêchement de travailler, ...).

Article 10

Solde d'heures positif ou négatif en fin d'année civile

1. Un décompte d'heures est établi mensuellement par l'employeur et mis à disposition de l'employé -e.
2. A la fin de chaque année civile, le solde positif ou négatif d'heures est reporté sur l'année civile suivante.
3. Les employé -es occasionnel -les et cadres ne sont pas concerné -es par cet article.

Article 11

Heures supplémentaires

1. Sauf cas d'urgence, les heures supplémentaires font l'objet d'un accord préalable entre l'employeur et l'employé -e.

2. Le décompte des heures supplémentaires est mis à jour mensuellement et est à la disposition des employé -es.

3. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures, comptabilisées sur 12 mois au maximum, qui dépassent 50 heures et qui ne sont pas récupérées dans un délai de 6 mois. Elles sont compensées par un congé de durée équivalente, majoré de 50%. La date du congé est fixée entre l'employeur et l'employé -e.

4. En cas d'impossibilité de compensation par un congé, les heures supplémentaires peuvent exceptionnellement être payées, majorées de 50%.

5. Le présent article n'est pas applicable aux employé -es occasionnel -les et cadres.

Article 12

Congés hebdomadaires

1. L'employé -e a droit à deux jours de congé par semaine.
2. En principe, ces deux jours de congé sont accordés consécutivement.
3. Une fois toutes les quatre semaines au moins, l'employé -e doit avoir congé le samedi et le dimanche.

Article 13

Jours fériés

1. Les jours fériés sont déterminés en fonction du canton dans lequel l'institution est domiciliée, auxquels se rajoutent le 1er mai et un autre jour au choix de l'institution. Le total équivaut à 11 jours.
2. Lorsque l'employé -e doit assurer un service un jour férié, il -elle doit être mis -e au bénéfice d'un jour de congé compensatoire.

2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.2 Durée et horaires de travail, congés et vacances

Article 14

Congés spéciaux

1. Les employé - es ont droit aux congés spéciaux suivants, sans réduction de salaire :
 - a. mariage ou partenariat enregistré : 5 jours
 - b. mariage ou partenariat enregistré d'un enfant ou d'un enfant du - de la conjoint - e ou du - de la partenaire enregistré - e : 1 jour
 - c. décès du - de la conjoint - e, du - de la partenaire enregistré - e, d'un - e ascendant - e ou descendant - e du 1er degré : 5 jours
 - d. décès d'un - e ascendant - e ou descendant - e du 2ème degré : 3 jours
 - e. décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau - frère, d'une belle sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un - e ascendant - e ou descendant - e du 1er degré du - de la conjoint - e ou du - de la partenaire enregistré - e : 2 jours
 - f. décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce, d'un - e ascendant - e ou descendant - e du 2ème degré du - de la conjoint - e ou du - de la partenaire enregistré - e : 1 jour
 - g. déménagement (une fois par année au maximum) : 2 jours

La prise d'un congé spécial coïncide avec l'événement qui le justifie.
2. Si une cause de congé spécial survient pendant une absence, un congé prévu aux articles 15 à 19, les vacances ou une période d'empêchement de travailler, le droit au congé spécial ne naît pas.
3. Les congés spéciaux applicables aux conjoint - es s'appliquent également aux couples non mariés vivant sous le même toit.
4. Cet article n'est pas applicable aux employé - es occasionnel - les, à l'exception des congés décrits sous al. 1, lettres c à f, et pour autant qu'ils coïncident avec des jours de travail planifiés dans l'établissement

Article 15

Congé maternité et dispositions d'allaitement

1. En cas de maternité, l'employée a droit, dès le jour de son accouchement, à un congé maternité. La durée du congé maternité est de 20 semaines pour les employées fixes.
2. Le salaire complet est versé pendant toute la durée du congé maternité. Les prestations d'assurances sont acquises à l'employeur.
3. Si l'employée ne remplit pas les conditions la mettant au bénéfice des prestations prévues par la loi fédérale sur les allocations en cas de service et de maternité et de la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité ou d'adoption, le salaire complet est versé pendant une durée de huit semaines seulement. Sur présentation d'un certificat médical, l'employée peut, dans ce cas, demander à reprendre son poste dès la 9^{ème} semaine suivant l'accouchement.
4. En cas d'hospitalisation du nouveau - né, conformément à l'article 16c alinéa 3 LAPG, la durée du versement des allocations est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de 56 jours au plus, si les conditions suivantes sont réunies : le nouveau - né est hospitalisé de façon ininterrompue durant deux semaines au moins immédiatement après sa naissance et la mère apporte la preuve qu'au moment de l'accouchement elle prévoyait de reprendre une activité lucrative à la fin de son congé de maternité. Dans ce cas, l'employée perçoit néanmoins son salaire complet durant toute la durée de la prolongation.
5. Le temps pris pour allaiter son bébé ou tirer son lait sur son lieu de travail durant la première année de vie de l'enfant est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes : pour une journée de travail jusqu'à 4 heures, 30 minutes au minimum. Pour une journée de travail de plus de 4 heures, 60 minutes au minimum. Pour une journée de travail de plus de 7 heures, 90 minutes au minimum. L'employeur met à disposition un lieu adéquat. Cette pause peut être prise dans l'institution ou à l'extérieur.

2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.2 Durée et horaires de travail, congés et vacances

Article 16

Congé d'adoption

1. En cas d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant, l'employé, respectivement l'employée, a droit à un congé d'adoption, s'il ou elle remplit les conditions prévues par la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité ou d'adoption. La durée du congé d'adoption est de 20 semaines pour les employé-es fixes.
2. Le salaire complet est versé pendant toute la durée du congé d'adoption. Les prestations d'assurance sont acquises à l'employeur.

Article 17

Congé paternité/naissance

1. En cas de naissance d'un enfant, l'employé, respectivement l'employée, a droit à un congé paternité de deux semaines s'il - elle remplit les conditions fixées par la loi fédérale. Le congé naissance, d'une durée équivalente, s'applique par défaut aux employé-es devenu-es parents qui n'ont droit ni au congé maternité, ni au congé paternité.
2. Le congé paternité/naissance doit être pris durant les 6 mois suivant la naissance de l'enfant.
3. Le salaire complet est versé pendant toute la durée du congé paternité/naissance.
4. Pour les employé-es occasionnel - les, seule l'allocation perte de gain selon la LAPG à hauteur de 80% du salaire brut est due.

Article 18

Congé parental

1. Un congé parental non payé de deux ans au maximum peut être accordé aux employé-es fixes en cas de naissance ou d'adoption. Ce congé s'applique également aux familles d'accueil avec hébergement (FAH).
2. D'entente avec l'employeur, une activité à temps partiel peut être conservée.
3. Pendant la durée du congé parental, l'augmentation de salaire par le jeu des annuités est garantie de la même manière que pour les employé-es fixes en activité.

4. À l'expiration du congé parental, la réintégration dans la fonction occupée précédemment est garantie.

Article 19

Congé sabbatique

1. Si les impératifs de la bonne marche de l'institution le permettent et après cinq années d'activité dans des institutions liées à la présente convention, l'employé - e fixe peut solliciter un congé sabbatique non payé d'une année au maximum, avec l'assurance de retrouver sa fonction dans le même organisme.
2. Un - e employé - e peut bénéficier au cours d'une carrière professionnelle de trois congés sabbatiques au maximum. Un intervalle de quatre ans au minimum doit séparer les congés sabbatiques.
3. Pendant le congé sabbatique, l'octroi des annuités de salaire est interrompu. Il reprend l'année suivant la fin du congé sabbatique.

Article 20

Vacances

1. L'employé - e a droit, chaque exercice - vacances, à cinq semaines de vacances payées.
2. La durée annuelle des vacances est de six semaines :
 - jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ;
 - dès l'année civile durant laquelle l'employé - e atteint l'âge de 60 ans révolus.
3. Lorsque l'employé - e entre en fonction ou quitte son poste en cours d'année ou lorsqu'il - elle bénéficie d'un congé parental ou d'un congé sabbatique au cours d'une année civile, la durée des vacances est calculée prorata temporis.
4. L'institution fixe les dates de vacances en tenant compte de ses besoins et, autant que possible, des vœux de l'employé - e. Elle veille notamment à ce que les vacances des employé-es ayant des enfants en âge scolaire coïncident à tour de rôle avec celles de leurs enfants.

2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.2 Durée et horaires de travail, congés et vacances

Article 21

Réduction des vacances (annexe 2)

1. Après 150 jours civils consécutifs ou non consécutifs d'absences justifiées dans l'année pour des obligations militaires / de service civil ou de service de protection civile ou encore en cas de maladie ou d'accident non - professionnel, indépendamment du taux d'incapacité de travail, le droit aux vacances est réduit.
2. Dès le 151ème jour d'absence, la réduction du droit aux vacances pour les collaborateurs - trices qui reprennent leur activité avec une incapacité de travail partielle se calcule proportionnellement au taux d'incapacité prescrit. Lorsque ces taux varient, la réduction est opérée selon le taux moyen d'absence.
3. En cas d'absence fautive, l'article 329b CO s'applique.
4. Le congé maternité, le congé d'adoption, le congé paternité, les congés spéciaux, les congés de formation, les congés syndicaux ainsi que le congé jeunesse prévu à l'article 329 CO n'entraînent aucune réduction de la durée des vacances.
5. Cet article n'est pas applicable aux employé - es occasionnel - les dont le droit aux vacances est payé au prorata des heures travaillées.



2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.3 Salaire et prestations sociales

Article 22

Salaire

1. Le salaire des employé-es fixes ainsi que son augmentation annuelle sont déterminés d'après les règles de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait, B 5 15 et son règlement), applicables par analogie.

2. Le salaire à l'engagement des éducateurs-trices est défini conformément aux critères suivants :

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

3. Les salaires sont indexés au coût de la vie en fonction de l'indexation appliquée par le Conseil d'Etat pour le personnel de l'administration cantonale.

4. Le salaire est payé en 13 mensualités aux employé-es fixes. La 13^{ème} mensualité est versée en deux parties, la

première à la fin juin, la seconde à la fin décembre. Si l'employé-e n'a été en fonction qu'une partie de l'année ou s'il-elle prend sa retraite en cours d'année, la 13^{ème} mensualité est calculée prorata temporis.

5. Pour les employé-es occasionnel-les payé-es à l'heure, la part du 13^{ème} salaire est versée prorata temporis en même temps que le salaire horaire de base.

Article 23

Indemnité pour travail hors horaire administratif

1. Les heures effectuées du lundi au vendredi entre 19 heures et 6 heures, le samedi, le dimanche et les jours fériés donnent droit à une indemnité, quel que soit le salaire.

2. Cette indemnité est déterminée d'après les règles de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait, B 5 15 et son règlement), applicables par analogie.

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

4. Cet article n'est pas applicable aux cadres.

Article 24

Frais

1. Sur présentation des justificatifs, l'employeur rembourse à l'employé-e tous les frais imposés par l'exécution du travail.

2. Les déplacements professionnels doivent être effectués en principe en transports publics ou au moyen des véhicules de service de l'institution. L'utilisation à titre professionnel du véhicule privé nécessite l'accord de l'employeur.

3. Les frais liés à un déplacement (remboursement des frais de transports publics, indemnité pour usage du véhicule privé, frais de repas et d'hébergement) sont remboursés selon les règles applicables au sein de l'administration cantonale.

2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.3 Salaire et prestations sociales

Article 25

Droit au salaire en cas d'accident

1. En cas d'absence pour cause d'accident attestée par certificat médical, le salaire est fixé conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (RS 832.20).
2. L'indemnité assurance versée lors d'une absence accident ne doit pas être supérieure au salaire net.
3. Demeurent réservés les cas non reconnus par les assurances et les cas non assurables.

Article 26

Droit au salaire en cas de maladie

1. Lorsqu'une assurance perte de gain en cas de maladie est conclue par l'employeur, dont les primes sont prises en charge jusqu'à concurrence de la moitié par l'employé-e, le droit au salaire est de 100% du salaire net durant 720 jours dans un intervalle de 900 jours.
2. Le droit au salaire est au minimum de 80% du salaire brut si la prime est entièrement prise en charge par l'employeur.
3. Si la couverture d'assurance prévoit un délai d'attente, l'employeur versera pendant ce dernier le salaire net à 100% dans les cas prévus à l'alinéa 1, respectivement 80% dans les cas prévus par l'alinéa 2 du présent article.
4. Sont réservés les cas non - assurables par l'assurance conclue par l'employeur (en particulier risques exclus par l'assureur, réserves, maladies chroniques préexistante à la conclusion du contrat de travail), pour lesquels l'article 324a CO est applicable en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie.
5. Une éventuelle indemnité assurance versée lors d'une absence maladie ne doit pas être supérieure au salaire net.
6. Si l'employeur ne contracte pas d'assurance, il maintient le salaire de l'employé-e à 100% au minimum jusqu'au terme des rapports de travail.
7. Le contrat de travail signé par les parties doit

mentionner si l'employé-e est au bénéfice d'une assurance perte de gain maladie et si il - elle prend en charge une partie de la prime.

8. Les employé-es sont informé-es des conséquences des indemnités perte de gain, notamment concernant les suspensions éventuelles de cotisations AVS et LPP.

Article 27

Droit au salaire en cas de service militaire ou civil

1. Les employé-es ont droit à leur salaire complet en cas de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile.
2. Les prestations des caisses de compensation et les indemnités pour civilistes sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé.
3. Si le renvoi ou la suppression d'une période de service est requis par l'institution pour assurer sa bonne marche, l'employeur prend en charge le paiement de la taxe militaire. En cas de remboursement de la taxe militaire, le montant pris en charge par l'employeur est restitué à ce dernier.
4. Cet article n'est pas applicable aux employé-es occasionnel - les.

Articles 28

Absences en cas de soins à un proche

1. L'employé-e a le droit de s'absenter de son travail jusqu'à 15 jours par année pour des soins à son enfant, son - sa conjoint - e, son - sa partenaire enregistré - e, son père, sa mère ou toute autre personne en faveur de laquelle l'employé-e remplit une obligation d'entretien faisant ménage commun avec lui - elle et qui est malade ou accidentée, moyennant certificat médical dès le 1er jour sauf pour les enfants jusqu'à 6 ans. La notion de ménage commun ne s'applique pas aux enfants.
2. Lorsque ces personnes ne font pas ménage commun avec l'employé-e, le droit est de 10 jours par année moyennant certificat médical dès le 1er jour.

2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.3 Salaire et prestations sociales

3. Si l'employé -e a droit à une allocation pour enfant gravement atteint dans sa santé au sens des articles 16n à 16s LAPG, il -elle a droit à un congé spécial de prise en charge de 14 semaines au plus. Pendant la durée de ce congé, le salaire est versé à hauteur de l'allocation de prise en charge octroyée selon la LAPG. Ce congé doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le premier jour de l'absence.

4. Si, au cours d'une année civile, les absences pour soins à un proche excèdent 15 jours, ou 10 jours si les personnes concernées ne font pas ménage commun avec l'employé -e, le solde est imputé sur le droit annuel aux vacances.

5. Cet article n'est pas applicable aux employé -es occasionnel -les.

2.4 Contrats de durée déterminée et à durée maximale

Article 29

Contrats de durée déterminée et à durée maximale

1. Le contrat conclu pour une durée déterminée ou à durée maximale prend fin sans résiliation à l'échéance convenue.

2. Le contrat conclu pour une durée déterminée ou à durée maximale peut prévoir un temps d'essai. Dans ce cas, l'Article 30 est applicable.

3. Le contrat conclu pour une durée maximale peut prévoir la possibilité pour les parties de le résilier avant son échéance.

4. La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs est réservée.



2 Dispositions sur les contrats individuels de travail

2.5 Fin des rapports de travail

Article 30

Résiliation pendant le temps d'essai

1. Durant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour la fin d'une semaine moyennant un délai de congé de deux semaines.
2. La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs est réservée.
3. La partie qui résilie le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.
4. Lors d'un licenciement, ce dernier est notifié par écrit à l'employé - e, soit par remise en mains propres, soit par courrier recommandé.

Article 31

Résiliation après le temps d'essai

1. Après le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois durant la première année de service, de deux mois pendant la deuxième année de service et de trois mois dès la troisième année de service.
2. La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs est réservée.
3. Sauf accord contraire, le contrat de travail prend fin d'office à la fin du mois au cours duquel l'employé - e atteint l'âge de l'AVS.
4. Lors d'un licenciement, ce dernier est notifié par écrit à l'employé - e, soit par remise en mains propres, soit par courrier recommandé.
5. Lors d'un licenciement, l'employé - e a le droit d'être entendu - e et peut solliciter un entretien auprès de l'employeur dans un délai de 5 jours ouvrables suite à la réception du courrier pour recevoir des explications sur les motifs du licenciement. L'employé - e a le droit de se faire assister par un tiers, notamment par un - e membre de la commission du personnel ou un - e délégué - e syndical - e, lors de l'entretien.

6. En cas de licenciement avec effet immédiat pour justes motifs, l'employé - e a le droit d'être entendu - e. Il - elle exerce son droit d'être entendu - e lors d'un entretien, par écrit ou par voie téléphonique. Le délai pour exercer son droit d'être entendu - e par écrit ou pour solliciter un entretien est de 24 heures.

7. En cas de licenciement, l'employeur accorde à l'employé - e le temps nécessaire pour rechercher un emploi jusqu'à concurrence de 20 heures par mois de délai de résiliation pour un - e employé - e à plein temps.

8. Tout licenciement pour prestations jugées insatisfaisantes est précédé par un entretien d'ajustement, tel que décrit à l'article 33.

Article 32

Licenciement en cas de suppression de poste

1. Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter les suppressions de postes.
2. Si une suppression de poste doit intervenir dans une institution signataire, cette dernière doit faire tout son possible pour que les personnes concernées puissent trouver un autre poste au sein des institutions de l'AGOEER.
3. Si un licenciement doit être prononcé, le délai de résiliation est de deux mois durant la première année de service, de trois mois durant la deuxième année de service et de quatre mois dès la troisième année de service.
4. Lorsqu'un licenciement collectif est envisagé, les articles 335d ss CO s'appliquent.

3 Organisation des rapports de travail

Article 33

Entretien d'ajustement

1. En cas de prestations de l'employé-e jugées insatisfaisantes par l'employeur, ce dernier convoque l'employé-e à un entretien d'ajustement. Les motifs de l'entretien sont communiqués par écrit, si possible 48 heures à l'avance.
2. Lors de cet entretien, les observations de l'employeur ainsi que ses attentes sont communiquées à l'employé-e. L'employé-e a le droit d'être entendu-e quant aux observations communiquées par l'employeur.
3. Durant le même entretien, des objectifs et le délai pour les atteindre sont définis par l'employeur, en collaboration avec l'employé-e, et confirmés par écrit dans les jours suivants.
4. L'employé-e peut solliciter en tout temps un entretien d'ajustement de sa propre initiative pour s'assurer de sa bonne compréhension des attentes de l'employeur en termes de prestations et pour toute question en lien avec les rapports de travail.

Article 34

Protection de la personnalité et de la santé

1. L'employeur protège et respecte la personnalité des employé-es.
2. Il respecte les dispositions relatives à la protection de la santé prévues par la loi sur le travail et applique les directives fédérales concernant la sécurité au travail.
3. Il veille au respect de l'égalité entre hommes et femmes conformément à la loi fédérale sur l'égalité.

Article 35

Personne ou organisme de confiance

1. Chaque employeur contractant désigne à ses frais une personne ou un organisme de confiance indépendant-e et externe aux institutions pour prévenir les conflits et les litiges en matière de protection de la personnalité.

2. Les employé-es peuvent s'adresser confidentiellement à cette personne ou à cet organisme de confiance.

3. Ce dispositif n'exclut pas le recours à des tiers.

Article 36

Médecin-conseil

1. L'employeur désigne un-e ou plusieurs médecins-conseils pour l'assister dans la gestion des questions relatives à la santé du personnel.
2. Un-e employé-e peut être astreint-e à se soumettre à un examen médical auprès d'un-e médecin-conseil, en particulier pour déterminer sa capacité à remplir les exigences de sa fonction ou pour vérifier la justification de son arrêt de travail.
3. Uniquement les frais des examens susmentionnés sont à la charge de l'employeur. Un éventuel traitement résultant de l'examen est à la charge de l'employé-e.

Article 37

Formation continue

1. Les parties contractantes et les employeurs encouragent la formation continue à l'interne des institutions et à l'externe ainsi que la formation par validation des acquis de l'expérience (parcours VAE).
2. Dans cette optique, les membres consacrent à la formation continue 2% de leur masse salariale et accordent à l'employé-e jusqu'à 5 jours de formation par année.
3. Pour autant qu'il y ait accord entre l'employeur et l'employé-e, le parcours VAE se réalise pendant le temps de travail.
4. En règle générale, l'employé-e participe à raison d'un tiers aux coûts de la formation continue. Une répartition différente peut être convenue par écrit.
5. La formation individuelle relève de la compétence de l'employeur qui évalue le besoin en lien avec la fonction occupée.

3 Organisation des rapports de travail

Article 38

Information et consultation du personnel

1. L'employeur se conforme aux dispositions de la loi fédérale sur la participation et favorise la création d'une représentation du personnel.
2. L'employeur informe régulièrement le personnel sur les affaires importantes de l'institution et le consulte sur les questions ayant une incidence sur les rapports de travail.
3. L'employeur met à disposition du personnel déjà en place les informations concernant des postes vacants ou la création de postes. Il signale aux parties signataires les postes vacants.
4. Les questions relatives à l'application de la présente convention font l'objet d'information et de consultation des employé-es.
5. Les remplacements nécessaires au fonctionnement de l'institution sont assurés.

Article 39

Droits syndicaux

1. Les parties contractantes et les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit de chaque employé-e d'adhérer au syndicat de son choix.
2. L'employeur ne doit pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter ses décisions concernant l'engagement, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires et le licenciement.
3. L'employeur ne doit faire aucune pression sur l'employé-e en faveur de tel ou tel syndicat.
4. Si un-e employé-e est licencié-e en violation des principes rappelés aux alinéas 1 à 3, les parties contractantes s'emploieront à faire annuler cette mesure, sans préjudice du droit de l'employé-e à agir individuellement en justice.

5. L'employé-e affilié-e à un syndicat ou ayant un mandat syndical dispose de cinq jours au maximum de congé par année pris en compte dans la durée du travail pour l'exercice de ce mandat ou pour la fréquentation de cours ou de séminaire de formation syndicale. Les demandes de congés syndicaux doivent être adressées à l'employeur quatre semaines au moins à l'avance ; en cas d'urgence et si le congé demandé n'entraîne aucune perturbation dans l'institution, ce délai peut être réduit.

6. Le temps passé par les délégué-es en commission paritaire, commission de négociation ou commissions officielles et reconnues par les partenaires sociaux et par les délégué-es syndicaux -ales pour l'assistance des employé-es prévue aux art. 5 al. 4 et 31 al.5 est pris en compte dans la durée du travail et n'est pas imputé sur les congés syndicaux prévus à l'art 39 al.5.

7. Pour la diffusion d'information syndicale concernant les membres de l'AGOEER et leurs employé-es, les institutions mettent à disposition des syndicats un espace sur leur intranet ou des panneaux d'affichage.

Article 40

Mandat officiel

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

4

Exécution de la convention

Article 41

Devoirs des parties contractantes

1. Les parties contractantes veillent à l'observation de la présente convention. Elles interviennent à cette fin auprès de leurs membres.
2. Chaque partie s'engage à privilégier le dialogue et s'efforce de trouver des solutions négociées conformément à l'esprit de la présente convention.
3. Les parties contractantes se rencontrent périodiquement ou à la demande de l'une d'elles, notamment pour examiner l'opportunité de prévoir des modifications de certaines dispositions ou pour aborder des problématiques liées à l'application de la convention.
4. Les parties contractantes s'engagent à mettre à disposition du personnel les informations nécessaires à la bonne compréhension de la présente convention.

Article 42

Commission paritaire - Composition, organisation et financement (annexe 3)

1. Il est constitué une commission paritaire, régie par le règlement figurant à l'annexe 3.
2. La compétence des tribunaux demeure réservée.

Article 43

Commission paritaire - Compétences (annexe 3)

1. La Commission paritaire est chargée d'assurer le respect de la convention collective par les employeurs et les employé - es.
2. La Commission paritaire se prononce sur les questions d'interprétation que la convention collective soulève.
3. Lorsqu'un litige survient entre un employeur et un - e employé - e, la Commission paritaire peut être requise par l'un ou l'autre en vue d'une conciliation. En cas d'échec de la conciliation, elle peut émettre une recommandation.



5

Annexes

Annexe 1

Durée du travail et horaire du travail
(Article 6 et Article 7)

1. Durée du travail (CTT Article 6.1)

La durée du travail est déterminée comme suit :

Année365 jours

A déduire :

- congés hebdomadaires (CCT art. 13) 104
- jours fériés (CCT art. 14) 11
- vacances (CCT art. 21) 25

Solde225 jours

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

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

2. Répartition de l'horaire (CCT Article 7, al. 5)

La répartition de l'horaire est de la compétence de chaque institution.
Parmi les diverses possibilités de répartition de l'horaire, les exemples suivants sont notamment applicables :

a) Répartition sur 225 jours

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

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

b) Répartition sur 210 jours

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

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



Annexe 2

Réduction du droit aux vacances (Article 21)

Pour le personnel à temps partiel, le calcul est effectué au prorata du taux d'activité selon le tableau suivant :

Colonne a : jours d'absence(s) justifiée(s)

Colonne b : jours de vacances accordés à la personne ayant normalement droit à 25 jours de vacances réglementaires

Colonne c : jours de vacances accordés à la personne ayant normalement droit à 30 jours de vacances réglementaires

Source : <http://ge.ch/dfmiope/030201-vacances>

a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c
151	25	30	187	21	25	223	16.5	20	259	12.5	15	295	8.5	10	331	4	5
152	25	30	188	20.5	25	224	16.5	20	260	12.5	15	296	8	10	332	4	4.5
153	25	29.5	189	20.5	24.5	225	16.5	19.5	261	12	14.5	297	8	9.5	333	4	4.5
154	24.5	29.5	190	20.5	24.5	226	16.5	19.5	262	12	14.5	298	8	9.5	334	3.5	4.5
155	24.5	29.5	191	20.5	24.5	227	16	19.5	263	12	14.5	299	8	9.5	335	3.5	4.5
156	24.5	29.5	192	20	24.5	228	16	19.5	264	12	14	300	7.5	9	336	3.5	4
157	24.5	29	193	20	24	229	16	19	265	11.5	14	301	7.5	9	337	3.5	4
158	24	29	194	20	24	230	16	19	266	11.5	14	302	7.5	9	338	3.5	4
159	24	29	195	20	24	231	15.5	19	267	11.5	14	303	7.5	9	339	3	4
160	24	28.5	196	20	23.5	232	15.5	18.5	268	11.5	13.5	304	7	8.5	340	3	3.5
161	24	28.5	197	19.5	23.5	233	15.5	18.5	269	11.5	13.5	305	7	8.5	341	3	3.5
162	23.5	28.5	198	19.5	23.5	234	15.5	18.5	270	11	13.5	306	7	8.5	342	3	3.5
163	23.5	28.5	199	19.5	23.5	235	15	18.5	271	11	13.5	307	7	8	343	2.5	3
164	23.5	28	200	19.5	23	236	15	18	272	11	13	308	6.5	8	344	2.5	3
165	23.5	28	201	19	23	237	15	18	273	11	13	309	6.5	8	345	2.5	3
166	23.5	28	202	19	23	238	15	18	274	10.5	13	310	6.5	8	346	2.5	3
167	23	28	203	19	22.5	239	15	17.5	275	10.5	12.5	311	6.5	7.5	347	2	2.5
168	23	27.5	204	19	22.5	240	14.5	17.5	276	10.5	12.5	312	6.5	7.5	348	2	2.5
169	23	27.5	205	18.5	22.5	241	14.5	17.5	277	10.5	12.5	313	6	7.5	349	2	2.5
170	23	27.5	206	18.5	22.5	242	14.5	17.5	278	10	12.5	314	6	7.5	350	2	2
171	22.5	27	207	18.5	22	243	14.5	17	279	10	12	315	6	7	351	1.5	2
172	22.5	27	208	18.5	22	244	14	17	280	10	12	316	6	7	352	1.5	2
173	22.5	27	209	18.5	22	245	14	17	281	10	12	317	5.5	7	353	1.5	2
174	22.5	27	210	18	22	246	14	16.5	282	10	11.5	318	5.5	6.5	354	1.5	1.5
175	22	26.5	211	18	21.5	247	14	16.5	283	9.5	11.5	319	5.5	6.5	355	1.5	1.5
176	22	26.5	212	18	21.5	248	13.5	16.5	284	9.5	11.5	320	5.5	6.5	356	1	1.5
177	22	26.5	213	18	21.5	249	13.5	16.5	285	9.5	11.5	321	5	6.5	357	1	1.5
178	22	26	214	17.5	21	250	13.5	16	286	9.5	11	322	5	6	358	1	1
179	21.5	26	215	17.5	21	251	13.5	16	287	9	11	323	5	6	359	1	1
180	21.5	26	216	17.5	21	252	13.5	16	288	9	11	324	5	6	360	0.5	1
181	21.5	26	217	17.5	21	253	13	16	289	9	10.5	325	5	5.5	361	0.5	0.5
182	21.5	25.5	218	17	20.5	254	13	15.5	290	9	10.5	326	4.5	5.5	362	0.5	0.5
183	21.5	25.5	219	17	20.5	255	13	15.5	291	8.5	10.5	327	4.5	5.5	363	0.5	0.5
184	21	25.5	220	17	20.5	256	13	15.5	292	8.5	10.5	328	4.5	5.5	364	0	0.5
185	21	25.5	221	17	20	257	12.5	15	293	8.5	10	329	4.5	5	365	0	0
186	21	25	222	16.5	20	258	12.5	15	294	8.5	10	330	4	5	366	0	0

5 Annexes

Annexe 3

Règlement de la Commission Paritaire (CP)
(Article 42 et Article 43)

Article 1

Organisation

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

Article 2

Séances

1. La CP siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais au moins une fois par an. Elle est convoquée par la présidence, de sa propre initiative ou à la requête de l'un - e des membres. La convocation, mentionnant l'ordre du jour, doit parvenir aux membres au moins dix jours à l'avance.
2. Les délégué - es à la CP sont tenus de garder le secret quant aux informations et constatations relatives à la sphère privée.
3. Les membres de la CP représentant un organisme impliqué dans un litige soumis à la CP ou en dépendant ne peuvent siéger durant toute la durée des séances consacrées à celui - ci.
4. Les publications de décisions et les procès - verbaux des séances de la CP sont transmis aux parties contractantes.

Article 3

Compétences

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

Article 4

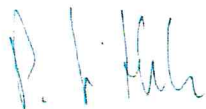
Frais

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



Pour l'AGOEER :

Patrick L'Hôte
Vice-président



Pierre Coucourde
Président



Pour le SSP / VPOD :

Camille Cantone
Secrétaire syndicale



Natascha Wey
Secrétaire générale



Nabil Jebnoui
Educateur à la Fondation Officielle de la Jeunesse



Roberto Vitali
Educateur à la Fondation Aigues-Vertes

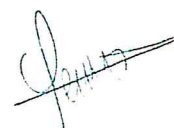


Pour le SIT :

Alice Lefrançois
Secrétaire syndicale



Patrice Servais
Educateur à la Fondation Ensemble



Flore Sautaux
Educatrice à la Fondation Officielle de la Jeunesse



Signée à Genève le 28 avril 2023