

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DES STRUCTURES D'ACCUEIL
DE LA PETITE ENFANCE**

Protocole d'accord

Les parties signataires de la CCT du personnel des structures d'accueil de la petite enfance Ville de Genève, en accord avec l'autorité de subventionnement, décident d'amender la CCT au sens de l'article 50 avec effet au 1^{er} septembre 2023, comme suit :

1. Page de garde

Ajout de la phrase suivante : Les derniers amendements entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

2. Art. 15bis Personnel remplaçant

Nouvel article.

L'employeur engage en contrat à durée indéterminée du personnel remplaçant mensualisé destiné à remplacer le personnel absent et à garantir le respect des normes d'encadrement fixées par l'autorité cantonale de surveillance pour les structures d'accueil. Le taux d'activité figure dans le contrat de travail.

Le pourcentage de personnel remplaçant défini à l'alinéa 1 s'ajoute au taux d'encadrement défini par l'autorité cantonale de surveillance. Ce pourcentage additionnel est fixé à 10%.

Les effets de la CCT sont calculés en additionnant les normes d'encadrement définies par l'autorité cantonale de surveillance et le 10% additionnel.

Lorsque le personnel remplaçant visé par l'alinéa 1 ne permet pas d'assurer le remplacement du personnel absent dans le respect des normes d'encadrement, l'employeur engage du personnel remplaçant supplémentaire.

Art.20 Congé maternité et adoption

Ajout du troisième paragraphe.

En cas de maternité, l'intéressée a droit, dès le jour de son accouchement, à un congé de 20 semaines avec traitement plein.

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 et 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 6ème mois de service, l'alinéa 1 est applicable.

En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la durée de l'hospitalisation jusqu'à ce que l'enfant sorte de l'hôpital. Dans ce cas, elle perçoit néanmoins son traitement plein jusqu'à ce moment.

L'accueil d'un enfant en vue d'une adoption est traité par analogie, pour autant qu'il s'agisse d'un enfant âgé de moins de 10 ans.

Page de garde des Annexes

Ajout de la phrase suivante : Les derniers amendements entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Annexe 1B (Art. 2) Poste de directeur-trice d'une structure d'accueil de la petite enfance

Modifications des chiffres 1, 2 et 3.

Conditions de candidature

1. Formation requise

a) Le-la candidat-e doit être au bénéfice d'un titre du tertiaire a ou b dans le domaine de la prime éducation, de la pédagogie, de la psychologie ou du travail social avec un minimum de 5 années d'expérience professionnelle dans le champ socio-éducatif.

b) Une formation de direction d'une structure d'accueil de la petite enfance ou du champ social est un avantage.

2. Autorisation de pratiquer

a) Le-la candidat-e doit pouvoir obtenir l'autorisation auprès du Service d'autorisation et de surveillance de l'accueil de jour, d'exploiter la structure d'accueil de la petite enfance.

b) Dès son entrée en fonction, le directeur ou la directrice établit un programme de formation continue spécifique à sa fonction ou suit une formation à la direction d'établissement socio-éducatif approuvé par l'employeur. Le salaire et les frais de formation sont pris en charge par l'autorité de subventionnement conformément à l'annexe 9 bis.

3. Compétences requises

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

Annexe 1E Poste de personnel de maison

Modification du titre de l'annexe.

Annexe 1F Poste de linger-lingère

Modification du titre de l'annexe.

Annexe 1H Poste d'auxiliaire éducatif-ve

Modifications du deuxième et troisième paragraphe.

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

-d'une formation secondaire II achevée avec une expérience dans le domaine de l'enfance et en voie d'obtenir une qualification dans le domaine ;

Dans tous les cas, les candidat-e-s doivent être âgé-e-s au moins de 18 ans révolus lors de l'engagement.

Annexe 1I Poste de praticien-ne formateur-trice ou référent-e professionnel-le ou formateur-trice à la pratique professionnelle

Modification du titre de l'annexe.

Annexe 1J Poste d'adjoint-e de direction

Modification du titre de l'annexe.

Annexe 1 K (Art. 2) Poste de directeur-trice de secteur petite enfance

Modifications du titre de l'annexe, des chiffres 1, 2 et 3.

1. Formation requise

a) Le-la candidat-e doit être au bénéfice d'un titre du tertiaire a ou b dans le domaine de la prime éducation, de la pédagogie, de la psychologie ou du travail social avec un minimum de 5 années d'expérience professionnelle dans le champ socio-éducatif, dont 3 en qualité de cadre.

b) Une formation de direction d'une structure d'accueil de la petite enfance ou du champ social est un avantage.

2. Autorisation de pratiquer

a) Le-la candidat-e doit pouvoir obtenir l'autorisation auprès du Service d'autorisation et de surveillance de l'accueil de jour, d'exploiter la structure d'accueil de la petite enfance.

b) Dès son entrée en fonction, le directeur ou la directrice établit un programme de formation continue spécifique à sa fonction ou suit une formation à la direction d'établissement socio-éducatif approuvé par l'employeur. Le salaire et les frais de formation sont pris en charge par l'autorité de subventionnement conformément à l'annexe 9 bis.

3. Compétences requises

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

b) Maîtrise des outils informatiques.

Annexe 1 L Poste d'assistant-e socio-éducatif-ve

Modification du titre de l'annexe.

Annexe 1 M Poste de jardinier-jardinière diplômé-e

Nouvelle annexe.

Conditions de candidature

Le-La candidat-e doit pouvoir justifier d'une formation acquise dans une école reconnue, CFC, formation ou expérience jugée équivalente.

Annexe 1 N Poste de jardinier-jardinière non diplômé-e

Nouvelle annexe.

Conditions de candidature

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier d'aptitudes à l'accomplissement des tâches décrites dans le cahier des charges.

Annexe 1 O Poste d'aide de cuisine

Nouvelle annexe.

Conditions de candidature

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier d'aptitudes à l'accomplissement des tâches décrites dans le cahier des charges.

Annexe 2bis Procédure simplifiée pour l'engagement d'aides pour des contrats à durée déterminée

Modification du deuxième paragraphe.

2. Formation et âge

(...)

Dans tous les cas les candidat-e-s doivent être âgé-e-s de 18 ans révolus lors de l'engagement.

Annexe 4 Congés spéciaux (art 19)

Modification de la lettre K et ajout d'un paragraphe.

k) Prise en charge de proches

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 d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé jusqu'à concurrence de 3 jours par cas et 10 jours par an au total, conformément à l'article 329h du Code des Obligations. Un certificat médical est demandé à partir du 4ème jour d'absence par année de service.

L'employeur peut se réserver le droit de demander un certificat dès le 1er jour.

Sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence du parent auprès de l'enfant est nécessaire, l'employé-e est libéré-e de son travail plus longtemps. L'employeur paiera le salaire sur la base de l'article 324a du Code des Obligations selon l'Echelle bernoise suivante :

Années de service : durée du droit au salaire

Pendant la 1ère année : 3 semaines

Pendant la 2ème année : 1 mois

Pendant la 3ème et la 4ème année : 2 mois

Dès la 5ème et jusqu'à la fin de la 9ème année : 3 mois

Dès la 10ème et jusqu'à la fin de la 14ème année : 4 mois

Dès la 15ème et jusqu'à la fin de la 19ème année : 5 mois

Dès la 20ème et jusqu'à la fin de la 24ème année : 6 mois

Etc.

Enfant gravement atteint dans sa santé

Si le travailleur ou la travailleuse a droit à une allocation de prise en charge au sens des articles 16n à 16s LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il ou elle a droit à un congé de prise en charge de 14 semaines au plus, conformément à l'article 329i du Code des Obligations.

Les congés spéciaux sont accordés lors de la survenance de l'évènement et ne peuvent (...)

Annexe 9 (Art. 41) Formation en cours d'emploi

Modifications des articles 2 et 4.

2. Formations de direction et d'adjoint-e de direction des structures d'accueil de la petite enfance

- a) Ces formations sont destinées aux directeurs-trices de secteur, directeurs-trices et aux adjoints-es de direction des structures d'accueil de la petite enfance.
- b) La personne qui suivra les cours d'une formation sera rémunérée par la structure, au prorata du temps passé dans l'institution de formation. Le salaire des jours de travail dans la structure n'est pas modifié en conséquence.
- c) Les frais d'écologie et les finances d'inscription sont à la charge de la structure.
- d) Les frais de transport sont remboursés sur la base du prix d'un billet 2ème classe. Y compris l'abonnement CFF ½ tarif.

4. Formation d'éducateur-trice de l'enfance

- a) Cette formation est destinée aux auxiliaires au bénéfice d'un titre du secondaire II d'une filière généraliste ou d'un CFC hors domaine social (voie duale en 5400h d'une durée de trois ans), ainsi qu'aux assistant-e-s socio-éducatif-ve-s (voie duale en 3600h d'une durée de deux ans).
- b) Les frais d'écologie et les finances d'inscription sont à la charge de l'étudiant-e.
- c) Les frais de transport sont remboursés par l'employeur sur la base du prix d'un billet CFF 2ème classe. Y compris l'abonnement CFF ½ tarif.

d) Rémunération des journées d'absence pour formation duale :

iv. La formation dure 3 ans, le-la candidat-e s'est engagé-e à poursuivre son activité dans les structures d'accueil signataires de la CCT ou de la Ville de Genève durant 2 ans après la formation. Le-la candidat-e a droit à son traitement complet.

v. La formation dure 2 ans, le-la candidat-e s'est engagé-e à poursuivre son activité dans les structures d'accueil signataires de la CCT ou de la Ville de Genève durant 1 an après la formation. Le-la candidat-e a droit à son traitement complet.

vi. Le-la candidat-e ne s'est pas engagé-e à poursuivre son activité dans les structures d'accueil signataires de la CCT ou de la Ville de Genève après la formation.

Les journées d'absence sont rémunérées selon le barème donné ci-dessous :

La formation dure 3 ans

- Pendant la première année : 25 %
- Pendant la deuxième année : 50 %
- Pendant la troisième année : 75 %

La formation dure 2 ans

- Pendant la première année : 50 %
- Pendant la deuxième année : 75 %

e) Remboursement en cas de non-exécution de l'engagement

En cas de

- non-respect des engagements à poursuivre son activité durant les 2 ans, respectivement 1 an après la fin de la formation.

ou

- résiliation des rapports du travail par le bénéficiaire lui-même pendant les 2 ans, respectivement 1 an après la fin de la formation.

ou

- résiliation des rapports du travail consécutive à une faute du bénéficiaire pendant la durée de la formation ou dans les 2 ans, respectivement 1 an qui la suivent.

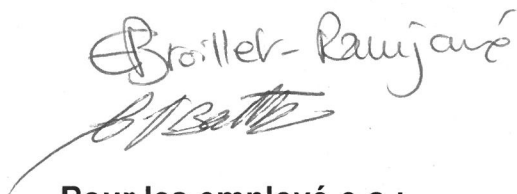
Le-la bénéficiaire est tenu-e de rembourser la rémunération reçue pour les journées d'absence et les frais pris en charge par l'institution. Le remboursement s'effectue au prorata des mois écoulés depuis la fin de la formation.

f) Les alinéas d) et e) s'appliquent pour autant que le salaire des jours de formation ne soit pas remboursé par le Fonds pour la Formation Professionnelle et Continue (FFPC). En cas de remboursement par le FFPC, le-la candidat-e a droit à son traitement complet durant ses journées d'absence pour formation.

Pour les employeurs :

La FGIPE

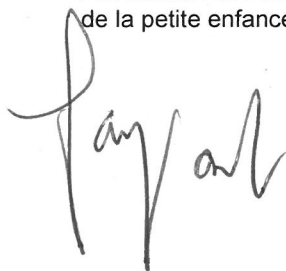
Fédération genevoise des institutions de la petite enfance



Pour les employé-e-s :

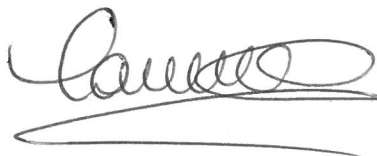
L'ACIPEG

Association des cadres des institutions de la petite enfance genevoises



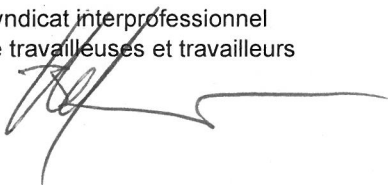
L'AGEDE

Association genevoise des éducatrices et éducateurs de l'enfance



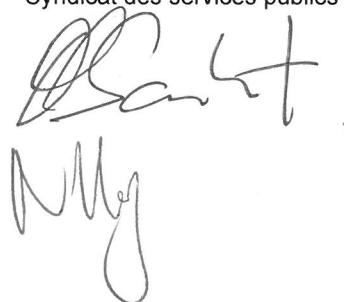
Le SIT

Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs



Le SSP/VPOD

Syndicat des services publics



Approuvé par la Ville de Genève :



Genève, le 3 avril 2023