

CCT

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS

DE LA PETITE ENFANCE

Genève,

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007

La Convention Collective de Travail pour le personnel de la petite enfance, accompagnée de ses annexes, a été signée le 21 décembre 2006 pour une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Les parties signataires décident de faire figurer ci-dessous les remarques de la page de garde de la convention signée le 20 mars 1992. Ses annexes ont été acceptées le 5 avril 1993. La nouvelle teneur a été signée le 29 avril 2005, dénoncée au 31 décembre 2006.

Deux points restent litigieux :

1. Annexe 3, p. 17 à 22 "Temps de travail hors de la présence des enfants".
Désaccord sur le tableau fixant la durée du temps de travail hors de la présence des enfants.
2. Annexe 5, p. 25, "Classes de fonction et salaire".
Désaccord avec le tableau et les dates de mise en application des échelles de traitements, suite à l'évaluation des fonctions.

Le protocole d'accord du 22 mai 2003 a fait l'objet de la réserve suivante :

- Les syndicats et les associations professionnelles signataires du présent protocole d'accord considèrent que les dispositions de l'article 36 et de l'annexe 8bis, excluant les employé-e-s engagé-e-s à un taux d'activité inférieur à 50%, sont discriminatoires au sens de la LEG. En conséquence, ils demandent la poursuite des négociations à ce sujet.

Le protocole d'accord du 29 avril 2005 a fait l'objet de la réserve suivante :

- Les syndicats et associations professionnelles signataires du présent protocole d'accord considèrent que les dispositions des articles 30, 30bis, 30ter et 36 discriminent le personnel engagé en contrat de durée déterminée. Quant à l'article 31, il ne reflète pas la pratique actuelle, puisque le personnel est couvert à 100% en cas d'accident. En conséquence, ils demandent la poursuite des négociations à ce sujet.

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

TABLE DES MATIERES

Titre I	<u>But et champ d'application</u>	<u>Page</u>
	Art. 1 But et champ d'application	1.
Titre II	<u>Engagement - Résiliation</u>	
	Art. 2 Engagement	2.
	Art. 3 Temps d'essai	3.
	Art. 4 Contrat de durée déterminée	3.
	Art. 5 Délai de résiliation	3.
	Art. 6 Recherche d'emploi en cas de licenciement	3.
	Art. 7 Résiliation en temps inopportun par l'employeur	4.
	Art. 8 Résiliation en temps inopportun par l'employé-e	5.
	Art. 9 Poste vacant	5.
	Art. 10 Suppression de poste	5.
	Art. 11 Résiliation pour justes motifs	6.
Titre III	<u>Fin des rapports de service</u>	
	Art. 12 Certificat de travail	6.
	Art. 13 Invalidité	6.
	Art. 14 Mise à la retraite	7.
	Art. 14bis Décès	7.
Titre IV	<u>Durée du travail, vacances et congés</u>	
	Art. 15 Horaire hebdomadaire	8.
	Art. 16 Heures supplémentaires	9.
	Art. 17 Vacances annuelles	9.
	Art. 18 Jours fériés légaux et 1 ^{er} mai	11.
	Art. 19 Congés spéciaux	11.
	Art. 20 Congé maternité et adoption	11.
	Art. 21 Allaitement	12.
	Art. 22 Congé parental	12.
	Art. 23 Congé non payé	13.
	Art. 24 Camps	13.
	Art. 25 Pauses	13.

Titre V	<u>Salaires, indemnités, prestations diverses</u>	<u>Page</u>
Art. 26	Classe de fonction et de salaire	14.
Art. 27	Indexation	14.
Art. 28	Salaire à l'engagement	14.
Art. 29	Augmentation annuelle	14.
Art. 30	13 ^{ème} salaire progressif	15.
Art. 30bis	Prime d'ancienneté	15.
Art. 30ter	Gratification pour années de service	16.
Art. 31	Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident	16.
Art. 32	Droit au salaire en cas de service militaire ou de protection civile	16.
Art. 33	Prestation en nature	17.
Art. 34	Utilisation du véhicule privé	17.
Titre VI	<u>Prestations sociales</u>	
Art. 35	Allocations familiales et de naissance	18.
Art. 36	Assurance maladie	18.
Art. 37	Assurance perte de gain	18.
Art. 38	Assurance accidents professionnels et non professionnels	19.
Art. 39	Assurance responsabilité civile	19.
Art. 40	Caisse de retraite	20.
Art. 40bis	Fonds de décès	20.
Titre VII	<u>Formation, perfectionnement</u>	
Art. 41	Formation en cours d'emploi	21.
Art. 42	Perfectionnement et formation continue	21.
Titre VIII	<u>Obligations des employeurs et employé-e-s</u>	
Art. 43	Obligations employeurs	22.
Art. 44	Obligations employé-e-s	22.
Art. 45	Egalité	23.
Art. 46	Droits syndicaux	23.
Art. 47	Respect de la convention	24.
Art. 48	Entrée en vigueur	24.
Art. 49	Durée de la convention	24.
Art. 49bis	Autorité de subventionnement	25.
Art. 50	Amendements et compléments	25.
Art. 51	Révision	25.
Art. 52	Dénonciation	25.
Art. 53	Droit applicable	25.
	Parties signataires de la CCT	26.

TITRE I

BUT ET CHAMP D'APPLICATION

Art. 1

**But et champ
d'application**

La présente convention régit les rapports de travail entre :

- les institutions de la petite enfance, représentées par leur fédération ou association (ou leur comité respectif), désignées ci-après par "l'employeur".

et

- l'ensemble du personnel travaillant dans les institutions de la petite enfance (IPE) qu'il soit membre ou non de l'un des syndicats et/ou d'une association professionnelle signataires de la présente convention.

**EST RESERVEE L'ADHESION D'ASSOCIATIONS
ET DE FEDERATIONS INDEPENDANTES, APRES
ACCORD DES PARTIES SIGNATAIRES.**

TITRE II

ENGAGEMENT – RESILIATION

Art. 2
Engagement

La procédure et les conditions d'engagement font l'objet d'un règlement (annexe N° 1).

Tout engagement fait l'objet d'une lettre par le comité 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.

L'engagement est communiqué à l'employé-e par écrit et indique :

- la définition du poste de travail ou de la fonction
- la date d'entrée en service
- la période d'essai
- la position dans l'échelle des salaires et le montant du salaire initial
- les obligations qu'implique la fonction ou le poste de travail
- le taux d'activité et la durée hebdomadaire du travail
- les déductions légales

Le contrat ne déploie ses effets qu'une fois accepté par l'employé-e.

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 7 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

Des contrats de durée déterminée peuvent être conclus aux fins d'assumer des travaux temporaires. La procédure et les conditions d'engagement font l'objet de l'annexe N° 2.

Art. 5
Délai de résiliation

Sous réserve de résiliation pour justes motifs avec effet immédiat, les délais de résiliation ordinaires sont les suivantes :

- a) au terme de la période d'essai et durant la 1^{ère} année de service : 1 mois pour la fin d'un mois;
- b) au terme de la 1^{ère} et durant la 2^{ème} année de service : 2 mois pour la fin d'un mois;
- c) dès la 3^{ème} année de service : 3 mois pour la fin d'un mois.

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

En cas de licenciement, l'employé-e peut s'absenter pour rechercher un emploi le temps nécessaire, jusqu'à concurrence de 60 heures.

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** Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le
Résiliation en contrat :
- temps inopportun**
- par l'employeur**
- a) pendant que l'employé-e accomplit un service obligatoire, militaire 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 16 semaines qui suivent l'accouchement, y compris l'allaitement.
 - d) pendant que l'employé-e participe, avec l'accord de l'employeur, à un service à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

Le congé donné pendant une des périodes prévues sous litt. a) à d) 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.

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'art. 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'art. 1, par l'intermédiaire de la Délégation à la petite enfance de la Ville de Genève, 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

Les parties signataires de la convention s'engagent d'une part à éviter les suppressions de postes 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 Convention Collective de Travail.

- 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 dont il s'avère impossible de l'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.
- c) Les organisations syndicales et les associations professionnelles sont avisées immédiatement des suppressions de postes envisagées.

Art. 11
Résiliation pour justes motifs

Chacune des deux parties, employeur ou employé-e, peut immédiatement et en tout temps résilier le contrat de travail pour justes motifs.

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

A la fin des rapports de service, l'employé-e reçoit un certificat de travail établi par le comité et portant sur la nature et la durée de l'emploi.

A la demande expresse de l'employé-e, le certificat comportera une appréciation sur la qualité de son travail et de sa conduite.

Art. 13
Invalidité

Le comité 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.

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 de l'indemnité.

Art. 14
Mise à la retraite L'employé-e ayant atteint l'âge de l'AVS, cesse de plein droit de faire partie de l'institution.

Toutefois l'employé-e, dont le taux de la rente de la caisse de prévoyance professionnelle est de 40 % au plus, peut demander de poursuivre son activité mais jusqu'à l'âge de 65 ans au plus tard.

Lorsque l'employé-e quitte l'institution pour cause de retraite ou d'invalidité complète, il-elle reçoit son dernier traitement mensuel doublé.

Son 13^{ème} salaire progressif, ainsi que la prime d'ancienneté à laquelle il-elle a droit lui sont versés intégralement.

L'employé-e qui est mis-e à la retraite pour raison d'âge a droit à la totalité de ses vacances, s'il-elle part au cours du second semestre, et à la moitié s'il-elle part au cours du premier semestre.

Art. 14bis
Décès En cas de décès d'un-e employé-e, son-sa conjoint-e, ses enfants mineurs ou, à défaut, toute personne qui constituait pour lui une charge légale totale, reçoivent une allocation égale à trois mois du dernier traitement du-de la défunt-e, en sus du salaire du mois courant.

TITRE IV

DUREE DU TRAVAIL, VACANCES ET CONGES

Art. 15**Horaire****hebdomadaire**

La durée hebdomadaire normale de travail est de 39 heures. Pour le personnel administratif et technique, ainsi que pour les psychomotriciens-nes, la durée hebdomadaire normale de travail est de 40 heures. Cette heure travaillée en plus est compensée par 6,5 jours ouvrables de vacances supplémentaires par année.

La semaine de travail est de 5 jours, en principe du lundi au vendredi, le samedi étant considéré cependant comme un jour ouvrable.

La répartition des heures de travail pendant la semaine est établie, d'un commun accord entre le comité et le personnel, tout en respectant les nécessités d'encadrement et la typologie de l'institution.

Le personnel éducatif a droit à un temps de préparation. Les conditions et modalités du temps de préparation sont fixées à l'annexe N° 3.

Pour le personnel travaillant à temps partiel, la répartition du temps de préparation se fait proportionnellement aux heures de travail effectuées.

Art. 16
Heures
supplémentaires

Lorsque les besoins de l'institution l'exigent, l'employé-e, sur décision de la direction, peut être exceptionnellement tenu-e d'accomplir des heures supplémentaires qui ne peuvent, en règle générale, excéder de 2 heures l'horaire journalier.

Ces heures doivent être compensées par des congés de durée équivalente en tenant compte, dans la mesure du possible, des vœux de l'employé-e. Ces congés doivent être accordés aussitôt que possible, mais au plus tard dans les 6 mois qui suivent.

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 %.

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.

Les heures effectuées par le personnel travaillant à temps partiel, en plus de l'horaire normal, jusqu'à concurrence de 40 heures, sont considérées comme des heures complémentaires compensées ou rémunérées au tarif horaire.

Art. 17
Vacances
annuelles

Le personnel éducatif a droit à 7 semaines de vacances par année de service.

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.

Une 6^{ème} 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^{ème} année d'activité dans les institutions de la petite enfance.

Le personnel administratif et technique, ainsi que les psychomotriciens-nes, ont droit à 6,5 jours ouvrables de vacances supplémentaires par année pour compenser l'heure hebdomadaire travaillée en plus (40^{ème} heure).

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.

Le droit aux vacances est fixé sur la base de l'année scolaire, soit du 1^{er} septembre au 31 août, en proportion de la durée effective de l'emploi pendant cette période.

Lorsque l'employé-e entre en fonction ou quitte son poste, ses vacances sont calculées au prorata temporis.

Art. 18
Jours fériés
légaux et
1^{er} mai¹

Sont considérés comme jours fériés :
 1^{er} janvier – Vendredi-Saint – lundi de Pâques – Ascension –
 Lundi de Pentecôte – 1^{er} Août – Jeûne genevois – Noël –
 31 décembre.

Les jours fériés qui tombent pendant les vacances annuelles ou les congés compensatoires, sont remplacés.

¹ Le personnel est libéré le 1^{er} 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. 19
Congés spéciaux

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

Art. 20
Congé
maternité et
adoption

L'employée a droit, dès le jour de l'accouchement, à 16 semaines de congé avec salaire plein pour autant que l'intéressée soit en activité dans une des institutions de la petite enfance adhérant à la CCT.

Si l'intéressée a moins de 3 mois de cotisations LAMat, elle a droit à 3 semaines de salaire et doit interrompre son activité durant 8 semaines au minimum.

Un congé de 16 semaines, avec salaire plein, est accordé en cas d'adoption d'un enfant 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.

Si l'intéressé-e a moins de 3 mois de cotisations à la LAMat, il-elle n'a droit qu'à 3 semaines de salaire plein.

Art. 21

Allaitement

Un congé allaitement est accordé aux conditions suivantes :

- durant les trois premiers mois d'activité au service d'une institution de la petite enfance signataire de la CCT, la durée du congé allaitement est fixée automatiquement à deux semaines;
- du 3^{ème} au 6^{ème} mois d'activité, la durée du congé allaitement est fixée automatiquement à trois semaines, ce qui porte le congé total à 19 semaines;
- au-delà du 6^{ème} mois d'activité, la durée du congé allaitement est fixée automatiquement à quatre semaines, ce qui porte le congé total à 20 semaines;

Dans les trois cas, si un congé supplémentaire attesté par un certificat médical est nécessaire, les dispositions relatives à la maladie seront applicables.

Art. 22

Congé parental

L'employé-e désirant consacrer son temps à l'éducation de son enfant de moins de 5 ans, peut obtenir avec l'accord de son employeur un congé exceptionnel, non payé, en ayant l'assurance de retrouver son poste.

Ce congé ne doit pas être supérieur à une année et ne peut pas être renouvelé pour le même enfant.

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. 23
Congé non payé

Après un délai de 5 ans passés au service des institutions de la petite enfance signataires de la Convention Collective de Travail dont deux ans dans l'institution, le comité 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.

L'employé-e aura l'assurance de retrouver son poste.

Cette mesure exceptionnelle peut être renouvelable 5 ans plus tard.

Art. 24
Camps

Le personnel appelé à participer à un camp éducatif à l'extérieur de l'institution, a droit à 2 jours de compensation par semaine de 5 jours à temps complet de camp.

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'autorité de subventionnement.

Pour le personnel à temps partiel, la compensation se calcule proportionnellement au temps de travail effectué pendant la durée du camp.

Art. 25
Pauses

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 7h.
- c) une heure, si la journée de travail dure plus de 9h.

Ces pauses légales ne doivent pas être confondues avec les "pauses-café" du matin et de l'après-midi qui sont consenties par l'employeur à bien plaisir.

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, INDEMNITES, PRESTATIONS DIVERSES**

- Art. 26**
Classe de fonction et de salaire
- Les classes de fonction et les montants des salaires sont fixés selon l'échelle des traitements en vigueur, conformément à l'annexe N° 5.
- L'échelle des traitements est remise à l'employé-e lors de son engagement, puis chaque année au mois de janvier.
- Art. 27**
Indexation
- L'échelle des traitements est indexée selon le taux appliqué par la Ville de Genève, en fonction de l'évolution du coût de la vie.
- Art. 28**
Salaire à l'engagement
- 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. De cas en cas, il peut être tenu compte d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste.
- Art. 29**
Augmentation annuelle
- 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.
- L'année de l'engagement compte pour une année si l'entrée en fonction survient au plus tard le 1^{er} juillet.

Art. 30
13^{ème} salaire
progressif

Un 13^{ème} salaire progressif est accordé au personnel travaillant dans les institutions de la petite enfance signataires de la Convention Collective de Travail.

L'employé-e reçoit dès la première année de son engagement un 13^{ème} salaire progressif égal à 50% de son traitement mensuel moyen. Ce taux augmente chaque année de 5% pour atteindre 100% dès la 11^{ème} année.

Le calcul et les montants de ce 13^{ème} salaire progressif sont définis à l'annexe N° 6, de même que les dispositions transitoires.

Le 13^{ème} salaire progressif continue d'augmenter pour autant qu'il n'y ait pas d'interruption entre les emplois, supérieure à 30 jours. Le cas échéant, l'employé-e verra son 13^{ème} salaire repartir à zéro.

Les années passées dans les autres institutions de la petite enfance signataires de la Convention Collective de Travail sont prises en considération dans le calcul du 13^{ème} salaire progressif.

Un contrat de durée déterminée suivi d'un contrat de durée indéterminée dans la même institution subventionnée par la Ville de Genève est pris en compte pour autant qu'il n'y ait pas de rupture entre les différents contrats.

Art. 30bis
Prime
d'ancienneté

L'employé-e reçoit dès sa 12^{ème} 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 subventionnée par la Ville de Genève sont prises en compte.

Seul un contrat de durée déterminée suivi d'un contrat de durée indéterminée dans la même institution subventionnée par la Ville de Genève est pris en compte pour autant qu'il n'y ait pas de rupture entre les différents contrats.

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 17^{ème} année de service.

Art. 30ter
Gratification
pour années de
service

Pendant l'année des 25 et 35 ans d'activité, l'employé-e reçoit une gratification unique de 3000 francs. Seules les années d'activité effectuées sous contrat de durée indéterminée dans une institution de la petite enfance subventionnée par la Ville de Genève sont prises en compte.

Seul un contrat de durée déterminée suivi d'un contrat de durée indéterminée dans la même institution subventionnée par la Ville de Genève est pris en compte pour autant qu'il n'y ait pas de rupture entre les différents contrats.

Art. 31
Droit au salaire
en cas de maladie
ou d'accident

En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, attestée par un certificat médical, le salaire est remplacé par une indemnité pour incapacité temporaire de travail.

En cas de maladie, l'assurance paritaire perte de gain couvrira la totalité du salaire jusqu'à concurrence de 720 jours, le tout dans une période de 900 jours consécutifs.

En cas d'accident, les conditions prévues par la loi fédérale sur l'assurance accident (LAA) sont applicables.

Art. 32
Droit au salaire
en cas de service
militaire ou de
protection civile

L'employé-e a droit à son salaire pendant les périodes de service militaire 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.

Les prestations des caisses de compensation pour service militaire sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé.

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. 33
Prestations en
nature

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.

Si l'employé-e est tenu-e de prendre son repas à l'extérieur pour des raisons de service, il-elle a droit à une indemnité fixée selon les modalités de l'annexe N° 7.

Art. 34
Utilisation du
véhicule privé

Lorsqu'un-une employé-e utilise son véhicule pour les besoins du service, il-elle a droit à un indemnité kilométrique fixée selon les modalités de l'annexe N° 8.

L'institution peut autoriser l'utilisation du véhicule privé, pour le transport de passagers, si elle a préalablement vérifié que le-la conducteur-trice possède une assurance passagers. Cette situation ne peut être valable qu'en cas d'urgence uniquement.

TITRE VI**PRESTATIONS SOCIALES**

- Art. 35**
Allocations familiales et de naissance
- L'employé-e reçoit une allocation familiale pour chacun de ses enfants conformément aux dispositions légales.
- Il-elle reçoit une prime de 500 francs pour la naissance de chacun de ses enfants.
- 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. 36**
Assurance maladie
- L'employé-e est tenu-e de s'assurer, conformément à la LAMal, à titre individuel, contre les risques de maladie, (frais pharmaceutiques, frais d'hospitalisation) auprès d'une caisse maladie.
- L'employeur participe au paiement des primes du personnel engagé sous contrat de durée indéterminée.
- Les conditions d'octroi de cette prestation, telles que fixées chaque année pour le personnel de la Ville de Genève, sont appliquées par analogie.
- Art. 37**
Assurance perte de gain
- L'employeur contracte une assurance perte de gain pour son employé-e auprès d'une compagnie d'assurance reconnue par les signataires de la présente convention.

Il doit s'assurer de l'identité de la couverture d'assurance mise en place pour l'ensemble du personnel des institutions signataires de la Convention Collective de Travail.

L'employé-e participe à l'assurance perte de gain contractée par l'employeur à raison de 2/3 à la charge de l'employeur et de 1/3 à la charge de l'employé-e.

Les modalités de la couverture font l'objet de recommandations des subventionneurs.

Art. 38
Assurance
accidents
professionnels
et non
professionnels

L'employeur assure l'employé-e contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels, conformément aux dispositions légales. Il doit s'assurer de l'identité de la couverture d'assurance mise en place pour l'ensemble du personnel des institutions signataires de la Convention Collective de Travail.

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. 39
Assurance
Responsabilité
civile

La responsabilité professionnelle de l'employé-e vis-à-vis des tiers est couverte par l'assurance responsabilité civile de l'institution de la petite enfance qui l'emploie, et doit être reconnue par les signataires de la CCT.

Les modalités de la couverture font l'objet de recommandations des subventionneurs.

Les usagers de l'institution ont la qualité de tiers vis-à-vis de l'association et de ses collaborateurs-trices.

A son engagement, l'employé-e est informé-e par l'employeur de l'étendue de la couverture de cette assurance responsabilité civile.

Art. 40
Caisse de retraite L'employé-e est tenu-e de s'affilier à la caisse de prévoyance professionnelle de l'employeur. Les institutions de la petite enfance de la Ville de Genève sont obligatoirement affiliées à la Fondation de prévoyance en faveur du personnel d'institutions subventionnées par la Ville de Genève (FOP).

Les cotisations sont réparties à raison de 2/3 à la charge de l'employeur et de 1/3 à la charge de l'employé-e.

Le personnel des institutions de la petite enfance bénéficie d'un nouveau plan de prévoyance professionnelle. Les améliorations de prestations font l'objet d'un avenant No 1 au règlement de prévoyance professionnelle de la FOP.

Art. 40 bis
Fonds de décès Il est constitué pour le personnel un fonds spécial, appelé "Fonds de décès", qui fait l'objet d'un règlement spécial reproduit à l'annexe N° 8bis. Son but est de permettre le versement d'une indemnité aux ayants droit de l'employé-e décédé-e en activité par suite de maladie.

TITRE VII**FORMATION, PERFECTIONNEMENT****Art. 41
Formation en
cours d'emploi**

L'employé-e non formé-e a droit à une formation en cours d'emploi dans une école reconnue.

Les conditions de la formation professionnelle en cours d'emploi font l'objet d'un avenant dans le contrat d'engagement.

L'employeur participe aux frais d'inscription, aux examens ainsi qu'aux frais d'écolage et de transport de manière différente selon les types de formation. Les conditions et modalités de cette participation sont définies dans l'annexe N° 9.

**Art. 42
Perfectionnement
et formation
continue**

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 du/de la chef/fe de service de la Délégation à la petite enfance.

Les frais entraînés sont pris en charge en totalité par l'autorité de subventionnement. Les modalités et conditions de la formation continue et du perfectionnement professionnel sont définies dans l'annexe N° 9bis.

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 EMPLOYE-E-S****Art. 43
Obligations
employeurs**

L'employeur s'engage à fournir à son employé-e les moyens adéquats lui permettant d'exercer correctement ses fonctions.

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.

**Art. 44
Obligations
employé-e-s**

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.

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.

Il-elle est astreint-e à réparer, à ses frais, les dommages qu'il-elle cause intentionnellement ou par négligence.

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. 45
Egalité

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

Art. 46
Droits
syndicaux

Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que les droits pour chacun d'adhérer librement et d'œuvrer pour le syndicat et ou l'association professionnelle de son choix.

L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une association professionnelle pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, l'organisation du travail, la promotion, les mesures disciplinaires et le licenciement.

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

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.

L'employé-e bénéficie de 5 jours au maximum 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.

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.

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

Le listing des adresses professionnelles peut être diffusé, sauf avis contraire du personnel.

Art. 47
Respect de
la convention

Les parties veillent à l'observation de la convention; à cette fin, elles interviennent auprès de leurs membres en usant, au besoin, des moyens que leur confèrent leurs statuts et la loi.

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

La composition de la commission paritaire est décrite dans l'annexe N° 10.

La commission paritaire dispose des compétences qui sont décrites à l'annexe N° 10.

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

La compétence des tribunaux est cependant réservée.

Art. 48
Entrée en vigueur

La présente convention collective, accompagnée de ses annexes 1 à 11 bis, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Art. 49
Durée de la
convention

La présente convention est conclue pour une durée de 1 an.

Elle est reconduite tacitement d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties, 6 mois au minimum avant l'échéance.

- Art. 49bis**
Autorité de subventionnement
- L'autorité de subventionnement approuve la présente convention et garantit la couverture des charges financières qu'entraîne son application.
Elle peut proposer elle-même des modifications à la convention.
L'article 50 s'applique par analogie.
- Art. 50**
Amendements et compléments
- 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.
- Toute disposition complémentaire ou nouvelle sera ajoutée à la présente convention et remise au personnel concerné.
- Art. 51**
Révision
- Toute demande de révision totale ou partielle fera l'objet d'une notification par lettre recommandée.
- Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui des propositions de modifications.
- 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. 52**
Dénonciation
- 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.
- Les dénonciations de la convention valent également pour ses annexes.
- Art. 53**
Droit applicable
- Les dispositions du titre X du Code des Obligations sont applicables dans la mesure où la présente Convention Collective de Travail n'y déroge pas.

PARTIES SIGNATAIRES DE LA CCT

Pour les employeurs:

La FGIPE
(Fédération genevoise des institutions
de la petite enfance)



Pour les employé-e-s:

Le SSP/VPOD
(Syndicat des services publics)



Le SIT
(Syndicat interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs)



L'ACIPEG
(Association des cadres des
institutions de la petites enfance
genevoises)



L'AGEJE
(Association genevoise des
éducatrices et éducateurs du
jeune enfant)



Approuvé par la Ville de Genève:



Genève, le 21 décembre 2006

ANNEXES

**A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE LA PETITE ENFANCE**

Genève,

Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007

**ANNEXES A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU PERSONNEL DES INSTITUTIONS DE LA PETITE ENFANCE**

TABLE DES MATIERES

		<u>Page</u>
Annexe 1	Procédure générale d'engagement du personnel des institutions de la petite enfance	
	1 Procédure d'engagement	1.
	1. a) Conditions de candidature	1.
	1. b) Mise au concours interne	1.
	1. c) Appel d'offre élargi	2.
	2 Engagement	2.
Annexe 1 A	Procédure d'engagement pour le personnel éducatif	3.
Annexe 1 B	Poste de directeur-trice	4.
Annexe 1 C	Poste de psychomotricien-ne	5.
Annexe 1 D	Poste de cuisinier-ière	6.
Annexe 1 E	Personnel de maison	7.
Annexe 1 F	Linger-lingère	8.
Annexe 1 G	Poste de secrétaire et de secrétaire comptable	9.
Annexe 1 H	Personnel auxiliaire	10.
Annexe 1 I	Praticien-ne formateur-trice	11.
Annexe 2	Procédure simplifiée pour les engagements des éducateurs-trices du jeune enfant, dont les contrats sont à durée déterminée	
	1. Conditions exigibles	12.
	1. a) Dossier de candidature	12.
	1. b) Formation et âge	12.
	2. Procédure	12.
	3. Durée	12.
	4. Conditions	13.
	5. Temps d'essai	13.
	6. Fin des rapports de service	13.
	7. Vacances et congés compensatoires	13.
	8. Droit au salaire en cas de maladie ou accident	14.
Annexe 2 bis	Procédure simplifiée pour l'engagement d'aides pour des contrats de durée déterminée	
	1. Conditions exigibles	15.
	2. Formation et âge	15.
	3. Durée et procédure	15.
	4. Temps d'essai	16.
	5. Fin des rapports de service	16.

	6. Vacances et congés compensatoires	16.
	7. Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident	16.
Annexe 3	Temps de travail hors de la présence des enfants	17.
	Tableaux de conversion des temps de travail	
	Ancienne teneur jusqu'au 1.01.1997	18.
	Nouvelle teneur dès le 1.01.1997 (Avenant No 1)	21.
Annexe 4	Congés spéciaux	24.
Annexe 5	Classes de fonction et salaire	25.
	Tableau d'évaluation des psychomotriciens-nes et	
	jardiniers-nière	26.
Annexe 6	13^{ème} salaire progressif pour le personnel de la petite enfance	27.
	Tableau d'ajustement au 1.01.2003	28.
Annexe 7	Prestations en nature	29.
Annexe 8	Utilisation d'un véhicule privé	30.
Annexe 8 bis	Règlement du Fonds de décès en faveur des assuré-e-s de la Fondation de prévoyance en faveur du Personnel d'institutions subventionnées par la Ville de Genève (FOP)	31.
Annexe 9	Formation en cours d'emploi	
	1. Obtention d'un congé de formation en cours d'emploi	35.
	2. Formation de directeur-trice	35.
	3. Formation de praticien-ne formateur-trice	36.
	4. Formation d'éducateur-trice de la petite enfance	36.
	5. Rémunération des journées d'absence pour formation en cours d'emploi	36.
Annexe 9 bis	Perfectionnement et formation continue	38.
Annexe 10	Composition de la commission paritaire compétences et attributions	
	1. Composition	41.
	2. Fonctionnement	41.
	3. Séances	41.
	4. Compétences	42.
	5. Frais	42.
Annexe 11	Les 10 principes de coulissement	43.
Annexe 11 bis	Classification à l'engagement	45.
	Fonctions d'éducatrice-teur et de directrice-teur	

ANNEXE 1
(Art. 2)

**PROCEDURE GENERALE D'ENGAGEMENT DU
PERSONNEL DES INSTITUTIONS DE LA PETITE ENFANCE**

1. Procédure d'engagement

Le libellé de l'information sur le poste à pourvoir est établi, conformément aux instructions de la Délégation à la petite enfance et de la Fédération genevoise des institutions de la petite enfance.

Le comité de gestion de l'institution informe le-la candidat-e des conditions exigibles à l'engagement, de la procédure et des modalités à respecter.

a) 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

b) Mise au concours interne

Dès qu'un poste est à pourvoir, le comité de gestion concerné informe tout d'abord le personnel de l'institution, de même que la Délégation à la petite enfance et la Fédération genevoise des institutions de la petite enfance, et annonce l'ouverture du poste aux bénéficiaires en priorité, au sens de l'article 9 de la Convention Collective de Travail afin de leur permettre de postuler.

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.

Après 10 jours, si le poste est toujours vacant, l'appel d'offres peut être élargi à toutes les institutions de la petite enfance.

c) 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.

2. Engagement

Le comité de gestion reçoit les dossiers de candidature.

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

Le comité informe la Délégation à la petite enfance de sa proposition d'engagement, pour confirmation de sa classification selon le règlement relatif aux conditions de subventionnement des institutions pour la petite enfance de la Ville de Genève (art. 17).

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.

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

ANNEXE 1 A
(Art. 2)

PROCEDURE D'ENGAGEMENT
POUR LE PERSONNEL EDUCATIF

Conditions de candidature

1) Formation

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

- soit d'un diplôme d'éducateur-trice du jeune enfant de l'Ecole d'éducateurs-trices du jeune enfant (anc. Ecole de la petite enfance) de Genève ou d'une école reconnue équivalente;
- soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission des équivalences et/ou agréé comme personnel qualifié par le Service de protection de la jeunesse.

ANNEXE 1 B
(Art. 2)

POSTE DE DIRECTEUR-TRICE

Conditions de candidature

1. Formation

- a) Le-la candidat-e doit être au bénéfice d'un diplôme de base dans le domaine de l'éducation, de la santé ou du social ou une formation jugée équivalente.
- b) De bonnes connaissances administratives, financières et comptables.
- c) 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.
- d) Un certificat de direction d'une institution de la petite enfance est un avantage.

1. Formation

- a) Le-la candidat-e doit pouvoir obtenir l'autorisation auprès du Service de protection de la jeunesse, d'exploiter l'institution.

ANNEXE 1 C
(Art. 2)

POSTE DE PSYCHOMOTRICIEN-NE

Conditions de candidature

1. Formation

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

ANNEXE 1 D
(Art. 2)

POSTE DE CUISINIER-NIERE

Conditions de candidature

1. Formation

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

ANNEXE 1 E
(Art. 2)

PERSONNEL DE MAISON

Conditions de candidature

1. Formation

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

ANNEXE 1 F
(Art. 2)

LINGER-E

Conditions de candidature

1. Formation

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

ANNEXE 1 G
(Art. 2)

POSTE DE SECRETAIRE
ET DE SECRETAIRE COMPTABLE

Conditions de candidature

SECRETAIRE :

1. Formation

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

- d'un CFC d'employé-e de commerce ou de bureau ou d'une formation jugée équivalente;
- être apte à rédiger d'une manière indépendante

SECRETAIRE COMPTABLE :

1. Formation

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

- d'un diplôme de comptable ou d'une école de commerce ou d'une formation jugée équivalente;
- être apte à rédiger d'une manière indépendante
- avoir une expérience en comptabilité

ANNEXE 1 H
(Art. 2)

PERSONNEL AUXILIAIRE

Conditions de candidature

1. Formation

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

- d'une expérience dans le domaine de la petite enfance ou sociale ou encore utile au poste
- ou d'une autre formation professionnelle

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

ANNEXE 1 I
(Art. 41)

PRATICIEN-NE FORMATEUR-TRICE

1. Fonction

Le-la praticien-ne formateur-trice est responsable de l'encadrement professionnel et pédagogique de l'étudiant-e en emploi.

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 de l'étudiant-e

L'employeur accorde le temps nécessaire (maximum 2 heures par semaine) afin que le-la praticien-ne formateur-trice puisse avoir des entretiens de suivi et d'évaluation réguliers avec l'étudiant-e.

De plus, il-elle participe à l'évaluation continue de la formation pratique en situation d'emploi et fonctionne en tant que juré-e à l'examen professionnel pratique de fin de formation.

Dans ce but, il-elle dispose de deux demi-journées par année payées au tarif de la grille salariale des éducateurs-trices du jeune enfant prévue par la Convention Collective de Travail.

ANNEXE 2
(Art. 4 – Art. 17)

**PROCEDURE SIMPLIFIEE POUR LES ENGAGEMENTS DES
EDUCATEURS-TRICES DU JEUNE ENFANT,
DONT LES CONTRATS SONT A DUREE DETERMINEE**

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

1. Conditions exigibles.

a) 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.

b) Formation et âge

Les candidat-e-s doivent être détenteurs-trices d'un diplôme de l'Ecole d'éducateur-trice-s du jeune enfant de Genève ou d'une école jugée équivalente, ou doivent pouvoir justifier d'une formation et d'une expérience suffisantes à l'accomplissement des tâches décrites dans leur cahier des charges.

Dans tous les cas, les candidat-e-s doivent être âgé-e-s de 21 révolus.

2. Procédure

Se référer à l'annexe 1.1.

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 1.1.

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

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.

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.

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.

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.

Les dispositions aux articles 16 et 17 de la Convention Collective de Travail sont applicables.

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

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 selon une couverture définie par les signataires de ladite convention.

Si pour cause d'accident, l'incapacité de travail se prolonge au-delà de l'échéance du contrat, l'employé-e bénéficie d'une indemnité égale au 80% de son salaire pendant une durée maximum de 720 jours.

ANNEXE 2 BIS

(Art. 4)

PROCEDURE SIMPLIFIEE POUR L'ENGAGEMENT D'AIDES POUR DES CONTRATS DE DUREE DETERMINEE

1. Conditions exigibles

- a) Dossier de candidature
 - curriculum vitae
 - attestations de formations, certificats de travail
 - nationalité suisse ou permis de travail valable
 - certificat médical récent attestant une bonne santé

2. Formation et âge

Les candidat-e-s qui sont en attente de formation dans le domaine de la petite enfance ou autre, doivent pouvoir justifier d'une aptitude suffisante à l'accomplissement des tâches décrites dans le cahier des charges.

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

Pour la durée des vacances scolaires, l'institution peut avoir recours à des jeunes gens dès 16 ans.

3. Durée et procédure

Le contrat de durée déterminée est de 12 mois. Il n'est pas renouvelable.

La durée de l'horaire hebdomadaire et le taux d'activité sont définis d'entente avec le comité de gestion et inscrits dans le contrat, en conformité avec les dispositions prévues par la Convention Collective de Travail.

Le comité de gestion propose l'engagement du-de la candidat-e à la Délégation à la petite enfance et lui transmet tout dossier utile pour la confirmation de sa classification.

4. 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.

5. 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.

6. Vacances et congés compensatoires

Les vacances et, le cas échéant, les congés compensatoires doivent être pris en jours pendant la durée du contrat.

Les dispositions prévues aux articles 16 et 17 de la Convention Collective de Travail sont applicables.

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

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.

Si pour cause d'accident, l'incapacité de travail se prolonge au-delà de l'échéance du contrat, l'employé-e bénéficie d'une indemnité égale au 80% de son salaire pendant une durée maximum de 720 jours.

ANNEXE 3
(Art. 15)

TEMPS DE TRAVAIL HORS DE LA PRESENCE DES ENFANTS

1. But

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

1.1. 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...).

1.2. Relation avec la structure de l'institution

Participation aux comités et aux assemblées générales.

1.3. Relation avec l'environnement de l'enfant

Entretien individuel avec les parents en dehors de l'horaire journalier.
Relation avec les services extérieurs intervenant dans l'institution (séances SSJ-PDJ, Guidance-SEI).
Organisation de fêtes avec les parents pour marquer l'institution de temps forts.

2. Préparation du matériel éducatif

Achats demandés par le-la responsable de l'institution. Confection, rangement et aménagement du matériel éducatif.

3. Durée

Le temps de travail hors de la présence des enfants est au maximum de 4 heures pour une semaine de travail de 39 heures au total. Pour les semaines de travail inférieures à 39 heures, le temps de travail hors de la présence des enfants est calculé au prorata temporis. *Voir tableaux ci-après*

4. Contrôle

Le comité s'assure du bon usage de ce temps par un contrôle régulier des fiches horaire tenues par les membres de l'équipe pédagogique.

Ancienne teneur jusqu'au 1.01.97

TEMPS DE TRAVAIL HORS DE LA PRESENCE DES ENFANTS

(à faire figurer sur les contrats)

TEMPS DE TRAVAIL EN PRESENCE DES ENFANTS		TEMPS DE PREPARATION		TEMPS TOTAL			
35.00	= 35 heures 0 minute	5.25 =	5 heures 15 minutes	5 heures	0 minute	40.00 =	40 heures 0 minute
34.75	= 34 heures 45 minutes	5.21 =	5 heures 13 minutes	5 heures	0 minute	39.75 =	39 heures 45 minutes
34.50	= 34 heures 30 minutes	5.18 =	5 heures 10 minutes	5 heures	0 minute	39.50 =	39 heures 30 minutes
34.25	= 34 heures 15 minutes	5.14 =	5 heures 8 minutes	5 heures	0 minute	39.25 =	39 heures 15 minutes
34.00	= 34 heures 0 minute	5.10 =	5 heures 6 minutes	5 heures	0 minute	39.00 =	39 heures 0 minute
33.75	= 33 heures 45 minutes	5.06 =	5 heures 4 minutes	5 heures	0 minute	38.75 =	38 heures 45 minutes
33.50	= 33 heures 30 minutes	5.03 =	5 heures 2 minutes	5 heures	0 minute	38.50 =	38 heures 30 minutes
33.25	= 33 heures 15 minutes	4.99 =	4 heures 59 minutes	4 heures	45 minutes	38.00 =	38 heures 0 minute
33.00	= 33 heures 0 minute	4.95 =	4 heures 57 minutes	4 heures	45 minutes	37.75 =	37 heures 45 minutes
32.75	= 32 heures 45 minutes	4.91 =	4 heures 55 minutes	4 heures	45 minutes	37.50 =	37 heures 30 minutes
32.50	= 32 heures 30 minutes	4.88 =	4 heures 53 minutes	4 heures	45 minutes	37.25 =	37 heures 15 minutes
32.25	= 32 heures 15 minutes	4.84 =	4 heures 50 minutes	4 heures	45 minutes	37.00 =	37 heures 0 minute
32.00	= 32 heures 0 minute	4.80 =	4 heures 48 minutes	4 heures	45 minutes	36.75 =	36 heures 45 minutes
31.75	= 31 heures 45 minutes	4.76 =	4 heures 46 minutes	4 heures	45 minutes	36.50 =	36 heures 30 minutes
31.50	= 31 heures 30 minutes	4.73 =	4 heures 43 minutes	4 heures	30 minutes	36.00 =	36 heures 0 minute
31.25	= 31 heures 15 minutes	4.69 =	4 heures 41 minutes	4 heures	30 minutes	35.75 =	35 heures 45 minutes
31.00	= 31 heures 0 minute	4.65 =	4 heures 39 minutes	4 heures	30 minutes	35.50 =	35 heures 30 minutes
30.75	= 30 heures 45 minutes	4.61 =	4 heures 37 minutes	4 heures	30 minutes	35.25 =	35 heures 15 minutes
30.50	= 30 heures 30 minutes	4.58 =	4 heures 35 minutes	4 heures	30 minutes	35.00 =	35 heures 0 minute
30.25	= 30 heures 15 minutes	4.54 =	4 heures 32 minutes	4 heures	30 minutes	34.75 =	34 heures 45 minutes
30.00	= 30 heures 0 minute	4.50 =	4 heures 30 minutes	4 heures	30 minutes	34.50 =	34 heures 30 minutes
29.75	= 29 heures 45 minutes	4.46 =	4 heures 28 minutes	4 heures	15 minutes	34.00 =	34 heures 0 minute
29.50	= 29 heures 30 minutes	4.43 =	4 heures 25 minutes	4 heures	15 minutes	33.75 =	33 heures 45 minutes
29.25	= 29 heures 15 minutes	4.39 =	4 heures 23 minutes	4 heures	15 minutes	33.50 =	33 heures 30 minutes
29.00	= 29 heures 0 minute	4.35 =	4 heures 21 minutes	4 heures	15 minutes	33.25 =	33 heures 15 minutes
28.75	= 28 heures 45 minutes	4.31 =	4 heures 19 minutes	4 heures	15 minutes	33.00 =	33 heures 0 minute
28.50	= 28 heures 30 minutes	4.28 =	4 heures 17 minutes	4 heures	15 minutes	32.75 =	32 heures 45 minutes
28.25	= 28 heures 15 minutes	4.24 =	4 heures 14 minutes	4 heures	15 minutes	32.50 =	32 heures 30 minutes
28.00	= 28 heures 0 minute	4.20 =	4 heures 12 minutes	4 heures	0 minute	32.00 =	32 heures 0 minute
27.75	= 27 heures 45 minutes	4.16 =	4 heures 10 minutes	4 heures	0 minute	31.75 =	31 heures 45 minutes
27.50	= 27 heures 30 minutes	4.13 =	4 heures 8 minutes	4 heures	0 minute	31.50 =	31 heures 30 minutes
27.25	= 27 heures 15 minutes	4.09 =	4 heures 5 minutes	4 heures	0 minute	31.25 =	31 heures 15 minutes
27.00	= 27 heures 0 minute	4.05 =	4 heures 3 minutes	4 heures	0 minute	31.00 =	31 heures 0 minute
26.75	= 26 heures 45 minutes	4.01 =	4 heures 1 minute	4 heures	0 minute	30.75 =	30 heures 45 minutes
26.50	= 26 heures 30 minutes	3.98 =	3 heures 59 minutes	4 heures	0 minute	30.50 =	30 heures 30 minutes
26.25	= 26 heures 15 minutes	3.94 =	3 heures 56 minutes	3 heures	45 minutes	30.00 =	30 heures 0 minute
26.00	= 26 heures 0 minutes	3.90 =	3 heures 54 minutes	3 heures	45 minutes	29.75 =	29 heures 45 minutes
25.75	= 25 heures 45 minutes	3.86 =	3 heures 52 minutes	3 heures	45 minutes	29.50 =	29 heures 30 minutes
25.50	= 25 heures 30 minutes	3.83 =	3 heures 50 minutes	3 heures	45 minutes	29.25 =	29 heures 15 minutes
25.25	= 25 heures 15 minutes	3.79 =	3 heures 47 minutes	3 heures	45 minutes	29.00 =	29 heures 0 minute

Ancienne teneur jusqu'au 1.01.97

TEMPS DE TRAVAIL HORS DE LA PRESENCE DES ENFANTS

(à faire figurer sur les contrats)

TEMPS DE TRAVAIL EN PRESENCE DES ENFANTS		TEMPS DE PREPARATION			TEMPS TOTAL		
25.00	= 25 heures 0 minute	3.75 =	3 heures	45 minutes	arrondi à	28.75 =	28 heures 45 minutes
24.75	= 24 heures 45 minutes	3.71 =	3 heures	43 minutes	arrondi à	28.50 =	28 heures 30 minutes
24.50	= 24 heures 30 minutes	3.68 =	3 heures	41 minutes	arrondi à	28.00 =	28 heures 0 minute
24.25	= 24 heures 15 minutes	3.64 =	3 heures	38 minutes	arrondi à	27.75 =	27 heures 45 minutes
24.00	= 24 heures 0 minute	3.60 =	3 heures	36 minutes	arrondi à	27.50 =	27 heures 30 minutes
23.75	= 23 heures 45 minutes	3.56 =	3 heures	34 minutes	arrondi à	27.25 =	27 heures 15 minutes
23.50	= 23 heures 30 minutes	3.53 =	3 heures	32 minutes	arrondi à	27.00 =	27 heures 0 minute
23.25	= 23 heures 15 minutes	3.49 =	3 heures	29 minutes	arrondi à	26.75 =	26 heures 45 minutes
23.00	= 23 heures 0 minute	3.45 =	3 heures	27 minutes	arrondi à	26.50 =	26 heures 30 minutes
22.75	= 22 heures 45 minutes	3.41 =	3 heures	25 minutes	arrondi à	26.00 =	26 heures 0 minute
22.50	= 22 heures 30 minutes	3.38 =	3 heures	23 minutes	arrondi à	25.75 =	25 heures 45 minutes
22.25	= 22 heures 15 minutes	3.34 =	3 heures	20 minutes	arrondi à	25.50 =	25 heures 30 minutes
22.00	= 22 heures 0 minute	3.30 =	3 heures	18 minutes	arrondi à	25.25 =	25 heures 15 minutes
21.75	= 21 heures 45 minutes	3.26 =	3 heures	16 minutes	arrondi à	25.00 =	25 heures 0 minute
21.50	= 21 heures 30 minutes	3.23 =	3 heures	14 minutes	arrondi à	24.75 =	24 heures 45 minutes
21.25	= 21 heures 15 minutes	3.19 =	3 heures	11 minutes	arrondi à	24.50 =	24 heures 30 minutes
21.00	= 21 heures 0 minutes	3.15 =	3 heures	9 minutes	arrondi à	24.00 =	24 heures 0 minute
20.75	= 20 heures 45 minutes	3.11 =	3 heures	7 minutes	arrondi à	23.75 =	23 heures 45 minutes
20.50	= 20 heures 30 minutes	3.08 =	3 heures	5 minutes	arrondi à	23.50 =	23 heures 30 minutes
20.25	= 20 heures 15 minutes	3.04 =	3 heures	2 minutes	arrondi à	23.25 =	23 heures 15 minutes
20.00	= 20 heures 0 minute	3.00 =	3 heures	0 minutes	arrondi à	23.00 =	23 heures 0 minute
19.75	= 19 heures 45 minutes	2.96 =	2 heures	58 minutes	arrondi à	22.75 =	22 heures 45 minutes
19.50	= 19 heures 30 minutes	2.93 =	2 heures	56 minutes	arrondi à	22.50 =	22 heures 30 minutes
19.25	= 19 heures 15 minutes	2.89 =	2 heures	53 minutes	arrondi à	22.00 =	22 heures 0 minute
19.00	= 19 heures 0 minute	2.85 =	2 heures	51 minutes	arrondi à	21.75 =	21 heures 45 minutes
18.75	= 18 heures 45 minutes	2.81 =	2 heures	49 minutes	arrondi à	21.50 =	21 heures 30 minutes
18.50	= 18 heures 30 minutes	2.78 =	2 heures	47 minutes	arrondi à	21.25 =	21 heures 15 minutes
18.25	= 18 heures 15 minutes	2.74 =	2 heures	44 minutes	arrondi à	21.00 =	21 heures 0 minute
18.00	= 18 heures 0 minute	2.70 =	2 heures	42 minutes	arrondi à	20.75 =	20 heures 45 minutes
17.75	= 17 heures 45 minutes	2.66 =	2 heures	40 minutes	arrondi à	20.50 =	20 heures 30 minutes
17.50	= 17 heures 30 minutes	2.63 =	2 heures	38 minutes	arrondi à	20.00 =	20 heures 0 minute
17.25	= 17 heures 15 minutes	2.59 =	2 heures	35 minutes	arrondi à	19.75 =	19 heures 45 minutes
17.00	= 17 heures 0 minutes	2.55 =	2 heures	33 minutes	arrondi à	19.50 =	19 heures 30 minutes
16.75	= 16 heures 45 minutes	2.51 =	2 heures	31 minutes	arrondi à	19.25 =	19 heures 15 minutes
16.50	= 16 heures 30 minutes	2.48 =	2 heures	29 minutes	arrondi à	19.00 =	19 heures 0 minute
16.25	= 16 heures 15 minutes	2.44 =	2 heures	26 minutes	arrondi à	18.75 =	18 heures 45 minutes
16.00	= 16 heures 0 minute	2.40 =	2 heures	24 minutes	arrondi à	18.50 =	18 heures 30 minutes
15.75	= 15 heures 45 minutes	2.36 =	2 heures	22 minutes	arrondi à	18.00 =	18 heures 0 minute
15.50	= 15 heures 30 minutes	2.33 =	2 heures	20 minutes	arrondi à	17.75 =	17 heures 45 minutes
15.25	= 15 heures 15 minutes	2.29 =	2 heures	17 minutes	arrondi à	17.50 =	17 heures 30 minutes

Ancienne teneur jusqu'au 1.01.97

TEMPS DE TRAVAIL HORS DE LA PRESENCE DES ENFANTS

(à faire figurer sur les contrats)

TEMPS DE TRAVAIL EN PRESENCE DES ENFANTS		TEMPS DE PREPARATION				TEMPS TOTAL	
15.00 =	15 heures 0 minute	2.25 =	2 heures	15 minutes	arrondi à	2 heures	15 minutes
14.75 =	14 heures 45 minutes	2.21 =	2 heures	13 minutes	arrondi à	2 heures	15 minutes
14.50 =	14 heures 30 minutes	2.18 =	2 heures	10 minutes	arrondi à	2 heures	15 minutes
14.25 =	14 heures 15 minutes	2.14 =	2 heures	8 minutes	arrondi à	2 heures	15 minutes
14.00 =	14 heures 0 minute	2.10 =	2 heures	6 minutes	arrondi à	2 heures	0 minute
13.75 =	13 heures 45 minutes	2.06 =	2 heures	4 minutes	arrondi à	2 heures	0 minute
13.50 =	13 heures 30 minutes	2.03 =	2 heures	1 minute	arrondi à	2 heures	0 minute
13.25 =	13 heures 15 minutes	1.99 =	1 heure	59 minutes	arrondi à	2 heures	0 minute
13.00 =	13 heures 0 minute	1.95 =	1 heure	57 minutes	arrondi à	2 heures	0 minute
12.75 =	12 heures 45 minutes	1.91 =	1 heure	55 minutes	arrondi à	2 heures	0 minute
12.50 =	12 heures 30 minutes	1.88 =	1 heure	53 minutes	arrondi à	2 heures	0 minute
12.25 =	12 heures 15 minutes	1.84 =	1 heure	50 minutes	arrondi à	1 heure	45 minutes
12.00 =	12 heures 0 minute	1.80 =	1 heure	48 minutes	arrondi à	1 heure	45 minutes
11.75 =	11 heures 45 minutes	1.76 =	1 heure	46 minutes	arrondi à	1 heure	45 minutes
11.50 =	11 heures 30 minutes	1.73 =	1 heure	44 minutes	arrondi à	1 heure	45 minutes
11.25 =	11 heures 15 minutes	1.69 =	1 heure	41 minutes	arrondi à	1 heure	45 minutes
11.00 =	11 heures 0 minute	1.65 =	1 heure	39 minutes	arrondi à	1 heure	45 minutes
10.75 =	10 heures 45 minutes	1.61 =	1 heure	37 minutes	arrondi à	1 heure	45 minutes
10.50 =	10 heures 30 minutes	1.58 =	1 heure	35 minutes	arrondi à	1 heure	30 minutes
10.25 =	10 heures 15 minutes	1.54 =	1 heure	32 minutes	arrondi à	1 heure	30 minutes
10.00 =	10 heures 0 minute	1.50 =	1 heure	30 minutes	arrondi à	1 heure	30 minutes
9.75 =	9 heures 45 minutes	1.46 =	1 heure	28 minutes	arrondi à	1 heure	30 minutes
9.50 =	9 heures 30 minutes	1.43 =	1 heure	26 minutes	arrondi à	1 heure	30 minutes
9.25 =	9 heures 15 minutes	1.39 =	1 heure	23 minutes	arrondi à	1 heure	30 minutes
9.00 =	9 heures 0 minute	1.35 =	1 heure	21 minutes	arrondi à	1 heure	30 minutes
8.75 =	8 heures 45 minutes	1.31 =	1 heure	19 minutes	arrondi à	1 heure	15 minutes
8.50 =	8 heures 30 minutes	1.28 =	1 heure	17 minutes	arrondi à	1 heure	15 minutes
8.25 =	8 heures 15 minutes	1.24 =	1 heure	14 minutes	arrondi à	1 heure	15 minutes
8.00 =	8 heures 0 minute	1.20 =	1 heure	12 minutes	arrondi à	1 heure	15 minutes
7.75 =	7 heures 45 minutes	1.16 =	1 heure	10 minutes	arrondi à	1 heure	15 minutes
7.50 =	7 heures 30 minutes	1.13 =	1 heure	8 minutes	arrondi à	1 heure	15 minutes
7.25 =	7 heures 15 minutes	1.09 =	1 heure	5 minutes	arrondi à	1 heure	15 minutes
7.00 =	7 heures 0 minute	1.05 =	1 heure	3 minutes	arrondi à	1 heure	0 minute
6.75 =	6 heures 45 minutes	1.01 =	1 heure	1 minute	arrondi à	1 heure	0 minute
6.50 =	6 heures 30 minutes	0.98 =	0 heure	59 minutes	arrondi à	1 heure	0 minute
6.25 =	6 heures 15 minutes	0.94 =	0 heure	56 minutes	arrondi à	1 heure	0 minute
6.00 =	6 heures 0 minute	0.90 =	0 heure	54 minutes	arrondi à	1 heure	0 minute
5.75 =	5 heures 45 minutes	0.86 =	0 heure	52 minutes	arrondi à	1 heure	0 minute
5.50 =	5 heures 30 minutes	0.83 =	0 heure	50 minutes	arrondi à	1 heure	0 minute
5.25 =	5 heures 15 minutes	0.79 =	0 heure	47 minutes	arrondi à	0 heure	45 minutes

Nouvelle teneur
dès le 1.01.97

Avenant No 1 au 1^{er} janvier 1997

TEMPS DE TRAVAIL HORS DE LA PRESENCE DES ENFANTS

(à faire figurer sur les contrats)

CONVERSION DES TEMPS DE TRAVAIL

Ancien horaire sur 40 heures		Base 39/40		Nouvel horaire sur 39 heures		Temps total		auprès enfants		hors enfants	
Temps total	auprès enfants	Temps total	auprès enfants	Temps total	auprès enfants	Temps total	auprès enfants	Temps total	auprès enfants	Temps total	auprès enfants
40.00	= 35.00 + 5.00	39.00	= 35.00 + 4.00	39.00	= 35.00 + 4.00	39.00	= 35.00 + 4.00	39.00	= 35.00 + 4.00	39.00	= 35.00 + 4.00
39.75	= 34.75 + 5.00	38.76	= 34.75 + 4.00	38.76	= 34.75 + 4.00	38.76	= 34.75 + 4.00	38.76	= 34.75 + 4.00	38.76	= 34.75 + 4.00
39.50	= 34.50 + 5.00	38.51	= 34.50 + 4.00	38.51	= 34.50 + 4.00	38.51	= 34.50 + 4.00	38.51	= 34.50 + 4.00	38.51	= 34.50 + 4.00
39.25	= 34.25 + 5.00	38.27	= 34.25 + 4.00	38.27	= 34.25 + 4.00	38.27	= 34.25 + 4.00	38.27	= 34.25 + 4.00	38.27	= 34.25 + 4.00
39.00	= 34.00 + 5.00	38.03	= 34.00 + 4.00	38.03	= 34.00 + 4.00	38.03	= 34.00 + 4.00	38.03	= 34.00 + 4.00	38.03	= 34.00 + 4.00
38.75	= 33.75 + 5.00	37.78	= 33.75 + 4.00	37.78	= 33.75 + 4.00	37.78	= 33.75 + 4.00	37.78	= 33.75 + 4.00	37.78	= 33.75 + 4.00
38.50	= 33.50 + 5.00	37.54	= 33.50 + 4.00	37.54	= 33.50 + 4.00	37.54	= 33.50 + 4.00	37.54	= 33.50 + 4.00	37.54	= 33.50 + 4.00
38.00	= 33.25 + 4.75	37.05	= 33.25 + 3.75	37.05	= 33.25 + 3.75	37.05	= 33.25 + 3.75	37.05	= 33.25 + 3.75	37.05	= 33.25 + 3.75
37.75	= 33.00 + 4.75	36.81	= 33.00 + 3.75	36.81	= 33.00 + 3.75	36.81	= 33.00 + 3.75	36.81	= 33.00 + 3.75	36.81	= 33.00 + 3.75
37.50	= 32.75 + 4.75	36.56	= 32.75 + 3.75	36.56	= 32.75 + 3.75	36.56	= 32.75 + 3.75	36.56	= 32.75 + 3.75	36.56	= 32.75 + 3.75
37.25	= 32.50 + 4.75	36.32	= 32.50 + 3.75	36.32	= 32.50 + 3.75	36.32	= 32.50 + 3.75	36.32	= 32.50 + 3.75	36.32	= 32.50 + 3.75
37.00	= 32.25 + 4.75	36.08	= 32.25 + 3.75	36.08	= 32.25 + 3.75	36.08	= 32.25 + 3.75	36.08	= 32.25 + 3.75	36.08	= 32.25 + 3.75
36.75	= 32.00 + 4.75	35.83	= 32.00 + 3.75	35.83	= 32.00 + 3.75	35.83	= 32.00 + 3.75	35.83	= 32.00 + 3.75	35.83	= 32.00 + 3.75
36.50	= 31.75 + 4.75	35.59	= 31.75 + 3.75	35.59	= 31.75 + 3.75	35.59	= 31.75 + 3.75	35.59	= 31.75 + 3.75	35.59	= 31.75 + 3.75
36.00	= 31.50 + 4.50	35.10	= 31.50 + 3.50	35.10	= 31.50 + 3.50	35.10	= 31.50 + 3.50	35.10	= 31.50 + 3.50	35.10	= 31.50 + 3.50
35.75	= 31.25 + 4.50	34.86	= 31.25 + 3.50	34.86	= 31.25 + 3.50	34.86	= 31.25 + 3.50	34.86	= 31.25 + 3.50	34.86	= 31.25 + 3.50
35.50	= 31.00 + 4.50	34.61	= 31.00 + 3.50	34.61	= 31.00 + 3.50	34.61	= 31.00 + 3.50	34.61	= 31.00 + 3.50	34.61	= 31.00 + 3.50
35.25	= 30.75 + 4.50	34.37	= 30.75 + 3.50	34.37	= 30.75 + 3.50	34.37	= 30.75 + 3.50	34.37	= 30.75 + 3.50	34.37	= 30.75 + 3.50
35.00	= 30.50 + 4.50	34.13	= 30.50 + 3.50	34.13	= 30.50 + 3.50	34.13	= 30.50 + 3.50	34.13	= 30.50 + 3.50	34.13	= 30.50 + 3.50
34.75	= 30.25 + 4.50	33.88	= 30.25 + 3.50	33.88	= 30.25 + 3.50	33.88	= 30.25 + 3.50	33.88	= 30.25 + 3.50	33.88	= 30.25 + 3.50
34.50	= 30.00 + 4.50	33.64	= 30.00 + 3.50	33.64	= 30.00 + 3.50	33.64	= 30.00 + 3.50	33.64	= 30.00 + 3.50	33.64	= 30.00 + 3.50
34.00	= 29.75 + 4.25	33.15	= 29.75 + 3.50	33.15	= 29.75 + 3.50	33.15	= 29.75 + 3.50	33.15	= 29.75 + 3.50	33.15	= 29.75 + 3.50
33.75	= 29.50 + 4.25	32.91	= 29.50 + 3.50	32.91	= 29.50 + 3.50	32.91	= 29.50 + 3.50	32.91	= 29.50 + 3.50	32.91	= 29.50 + 3.50
33.50	= 29.25 + 4.25	32.66	= 29.25 + 3.50	32.66	= 29.25 + 3.50	32.66	= 29.25 + 3.50	32.66	= 29.25 + 3.50	32.66	= 29.25 + 3.50
33.25	= 29.00 + 4.25	32.42	= 29.00 + 3.50	32.42	= 29.00 + 3.50	32.42	= 29.00 + 3.50	32.42	= 29.00 + 3.50	32.42	= 29.00 + 3.50
33.00	= 28.75 + 4.25	32.18	= 28.75 + 3.50	32.18	= 28.75 + 3.50	32.18	= 28.75 + 3.50	32.18	= 28.75 + 3.50	32.18	= 28.75 + 3.50
32.75	= 28.50 + 4.25	31.93	= 28.50 + 3.50	31.93	= 28.50 + 3.50	31.93	= 28.50 + 3.50	31.93	= 28.50 + 3.50	31.93	= 28.50 + 3.50
32.50	= 28.25 + 4.25	31.69	= 28.25 + 3.50	31.69	= 28.25 + 3.50	31.69	= 28.25 + 3.50	31.69	= 28.25 + 3.50	31.69	= 28.25 + 3.50
32.00	= 28.00 + 4.00	31.20	= 28.00 + 3.25	31.20	= 28.00 + 3.25	31.20	= 28.00 + 3.25	31.20	= 28.00 + 3.25	31.20	= 28.00 + 3.25
31.75	= 27.75 + 4.00	30.96	= 27.75 + 3.25	30.96	= 27.75 + 3.25	30.96	= 27.75 + 3.25	30.96	= 27.75 + 3.25	30.96	= 27.75 + 3.25
31.50	= 27.50 + 4.00	30.71	= 27.50 + 3.25	30.71	= 27.50 + 3.25	30.71	= 27.50 + 3.25	30.71	= 27.50 + 3.25	30.71	= 27.50 + 3.25
31.25	= 27.25 + 4.00	30.47	= 27.25 + 3.25	30.47	= 27.25 + 3.25	30.47	= 27.25 + 3.25	30.47	= 27.25 + 3.25	30.47	= 27.25 + 3.25
31.00	= 27.00 + 4.00	30.23	= 27.00 + 3.25	30.23	= 27.00 + 3.25	30.23	= 27.00 + 3.25	30.23	= 27.00 + 3.25	30.23	= 27.00 + 3.25
30.75	= 26.75 + 4.00	29.98	= 26.75 + 3.25	29.98	= 26.75 + 3.25	29.98	= 26.75 + 3.25	29.98	= 26.75 + 3.25	29.98	= 26.75 + 3.25
30.50	= 26.50 + 4.00	29.74	= 26.50 + 3.25	29.74	= 26.50 + 3.25	29.74	= 26.50 + 3.25	29.74	= 26.50 + 3.25	29.74	= 26.50 + 3.25
30.00	= 26.25 + 3.75	29.25	= 26.25 + 3.00	29.25	= 26.25 + 3.00	29.25	= 26.25 + 3.00	29.25	= 26.25 + 3.00	29.25	= 26.25 + 3.00
29.75	= 26.00 + 3.75	29.01	= 26.00 + 3.00	29.01	= 26.00 + 3.00	29.01	= 26.00 + 3.00	29.01	= 26.00 + 3.00	29.01	= 26.00 + 3.00
29.50	= 25.75 + 3.75	28.76	= 25.75 + 3.00	28.76	= 25.75 + 3.00	28.76	= 25.75 + 3.00	28.76	= 25.75 + 3.00	28.76	= 25.75 + 3.00
29.25	= 25.50 + 3.75	28.52	= 25.50 + 3.00	28.52	= 25.50 + 3.00	28.52	= 25.50 + 3.00	28.52	= 25.50 + 3.00	28.52	= 25.50 + 3.00

Nouvelle teneur
dès le 1.01.97

Avenant No 1 au 1^{er} janvier 1997

CONVERSION DES TEMPS DE TRAVAIL

Ancien horaire sur 40 heures			Nouvel horaire sur 39 heures			Base 39/40			Temps total			auprès enfants			hors enfants		
Temps total	auprès enfants	hors enfants	Temps total	auprès enfants	hors enfant		Temps total	auprès enfants	hors enfant		Temps total	auprès enfants	hors enfants		Temps total	auprès enfants	hors enfants
29.00 =	25.25 +	3.75	28.25 =	25.25 +	3.00	28.28	28.25 =	25.25 +	3.00	---	28 hres 15 min.	25 hres 15 min.	3 hres 0 min.	+	28 hres 15 min.	25 hres 15 min.	3 hres 0 min.
28.75 =	25.00 +	3.75	28.03	25.00 +	3.00	28.03	28.00 =	25.00 +	3.00	---	28 hres 0 min.	25 hres 0 min.	3 hres 0 min.	+	28 hres 0 min.	25 hres 0 min.	3 hres 0 min.
28.50 =	24.75 +	3.75	27.79	24.75 +	3.00	27.79	27.75 =	24.75 +	3.00	---	27 hres 45 min.	24 hres 45 min.	3 hres 0 min.	+	27 hres 45 min.	24 hres 45 min.	3 hres 0 min.
28.00 =	24.50 +	3.50	27.30	24.50 +	2.75	27.30	27.25 =	24.50 +	2.75	---	27 hres 15 min.	24 hres 30 min.	2 hres 45 min.	+	27 hres 15 min.	24 hres 30 min.	2 hres 45 min.
27.75 =	24.25 +	3.50	27.06	24.25 +	2.75	27.06	27.00 =	24.25 +	2.75	---	27 hres 0 min.	24 hres 15 min.	2 hres 45 min.	+	27 hres 0 min.	24 hres 15 min.	2 hres 45 min.
27.50 =	24.00 +	3.50	26.81	24.00 +	2.75	26.81	26.75 =	24.00 +	2.75	---	26 hres 45 min.	24 hres 0 min.	2 hres 45 min.	+	26 hres 45 min.	24 hres 0 min.	2 hres 45 min.
27.25 =	23.75 +	3.50	26.57	23.75 +	2.75	26.57	26.50 =	23.75 +	2.75	---	26 hres 30 min.	23 hres 45 min.	2 hres 45 min.	+	26 hres 30 min.	23 hres 45 min.	2 hres 45 min.
27.00 =	23.50 +	3.50	26.33	23.50 +	2.75	26.33	26.25 =	23.50 +	2.75	---	26 hres 15 min.	23 hres 30 min.	2 hres 45 min.	+	26 hres 15 min.	23 hres 30 min.	2 hres 45 min.
26.75 =	23.25 +	3.50	26.08	23.25 +	2.75	26.08	26.00 =	23.25 +	2.75	---	26 hres 0 min.	23 hres 15 min.	2 hres 45 min.	+	26 hres 0 min.	23 hres 15 min.	2 hres 45 min.
26.50 =	23.00 +	3.50	25.84	23.00 +	2.75	25.84	25.75 =	23.00 +	2.75	---	25 hres 45 min.	23 hres 0 min.	2 hres 45 min.	+	25 hres 45 min.	23 hres 0 min.	2 hres 45 min.
26.00 =	22.75 +	3.25	25.35	22.75 +	2.50	25.35	25.25 =	22.75 +	2.50	---	25 hres 15 min.	22 hres 45 min.	2 hres 30 min.	+	25 hres 15 min.	22 hres 45 min.	2 hres 30 min.
25.75 =	22.50 +	3.25	25.11	22.50 +	2.50	25.11	25.00 =	22.50 +	2.50	---	25 hres 0 min.	22 hres 30 min.	2 hres 30 min.	+	25 hres 0 min.	22 hres 30 min.	2 hres 30 min.
25.50 =	22.25 +	3.25	24.86	22.25 +	2.50	24.86	24.75 =	22.25 +	2.50	---	24 hres 45 min.	22 hres 15 min.	2 hres 30 min.	+	24 hres 45 min.	22 hres 15 min.	2 hres 30 min.
25.25 =	22.00 +	3.25	24.62	22.00 +	2.50	24.62	24.50 =	22.00 +	2.50	---	24 hres 30 min.	22 hres 0 min.	2 hres 30 min.	+	24 hres 30 min.	22 hres 0 min.	2 hres 30 min.
25.00 =	21.75 +	3.25	24.38	21.75 +	2.50	24.38	24.25 =	21.75 +	2.50	---	24 hres 15 min.	21 hres 45 min.	2 hres 30 min.	+	24 hres 15 min.	21 hres 45 min.	2 hres 30 min.
24.75 =	21.50 +	3.25	24.13	21.50 +	2.50	24.13	24.00 =	21.50 +	2.50	---	24 hres 0 min.	21 hres 30 min.	2 hres 30 min.	+	24 hres 0 min.	21 hres 30 min.	2 hres 30 min.
24.50 =	21.25 +	3.25	23.89	21.25 +	2.50	23.89	23.75 =	21.25 +	2.50	---	23 hres 45 min.	21 hres 15 min.	2 hres 30 min.	+	23 hres 45 min.	21 hres 15 min.	2 hres 30 min.
24.00 =	21.00 +	3.00	23.40	21.00 +	2.50	23.40	23.50 =	21.00 +	2.50	---	23 hres 30 min.	21 hres 0 min.	2 hres 30 min.	+	23 hres 30 min.	21 hres 0 min.	2 hres 30 min.
23.75 =	20.75 +	3.00	23.16	20.75 +	2.50	23.16	23.25 =	20.75 +	2.50	---	23 hres 15 min.	20 hres 45 min.	2 hres 30 min.	+	23 hres 15 min.	20 hres 45 min.	2 hres 30 min.
23.50 =	20.50 +	3.00	22.91	20.50 +	2.50	22.91	23.00 =	20.50 +	2.50	---	23 hres 0 min.	20 hres 30 min.	2 hres 30 min.	+	23 hres 0 min.	20 hres 30 min.	2 hres 30 min.
23.25 =	20.25 +	3.00	22.67	20.25 +	2.50	22.67	22.75 =	20.25 +	2.50	---	22 hres 45 min.	20 hres 15 min.	2 hres 30 min.	+	22 hres 45 min.	20 hres 15 min.	2 hres 30 min.
23.00 =	20.00 +	3.00	22.43	20.00 +	2.50	22.43	22.50 =	20.00 +	2.50	---	22 hres 30 min.	20 hres 0 min.	2 hres 30 min.	+	22 hres 30 min.	20 hres 0 min.	2 hres 30 min.
22.75 =	19.75 +	3.00	22.18	19.75 +	2.50	22.18	22.25 =	19.75 +	2.50	---	22 hres 15 min.	19 hres 45 min.	2 hres 30 min.	+	22 hres 15 min.	19 hres 45 min.	2 hres 30 min.
22.50 =	19.50 +	3.00	21.94	19.50 +	2.50	21.94	22.00 =	19.50 +	2.50	---	22 hres 0 min.	19 hres 30 min.	2 hres 30 min.	+	22 hres 0 min.	19 hres 30 min.	2 hres 30 min.
22.00 =	19.25 +	2.75	21.45	19.25 +	2.25	21.45	21.50 =	19.25 +	2.25	---	21 hres 30 min.	19 hres 15 min.	2 hres 15 min.	+	21 hres 30 min.	19 hres 15 min.	2 hres 15 min.
21.75 =	19.00 +	2.75	21.21	19.00 +	2.25	21.21	21.25 =	19.00 +	2.25	---	21 hres 15 min.	19 hres 0 min.	2 hres 15 min.	+	21 hres 15 min.	19 hres 0 min.	2 hres 15 min.
21.50 =	18.75 +	2.75	20.96	18.75 +	2.25	20.96	21.00 =	18.75 +	2.25	---	21 hres 0 min.	18 hres 45 min.	2 hres 15 min.	+	21 hres 0 min.	18 hres 45 min.	2 hres 15 min.
21.25 =	18.50 +	2.75	20.72	18.50 +	2.25	20.72	20.75 =	18.50 +	2.25	---	20 hres 45 min.	18 hres 30 min.	2 hres 15 min.	+	20 hres 45 min.	18 hres 30 min.	2 hres 15 min.
21.00 =	18.25 +	2.75	20.48	18.25 +	2.25	20.48	20.50 =	18.25 +	2.25	---	20 hres 30 min.	18 hres 15 min.	2 hres 15 min.	+	20 hres 30 min.	18 hres 15 min.	2 hres 15 min.
20.75 =	18.00 +	2.75	20.23	18.00 +	2.25	20.23	20.25 =	18.00 +	2.25	---	20 hres 15 min.	18 hres 0 min.	2 hres 15 min.	+	20 hres 15 min.	18 hres 0 min.	2 hres 15 min.
20.50 =	17.75 +	2.75	19.99	17.75 +	2.25	19.99	20.00 =	17.75 +	2.25	---	20 hres 0 min.	17 hres 45 min.	2 hres 15 min.	+	20 hres 0 min.	17 hres 45 min.	2 hres 15 min.
20.00 =	17.50 +	2.50	19.50	17.50 +	2.00	19.50	19.50 =	17.50 +	2.00	---	19 hres 30 min.	17 hres 30 min.	2 hres 0 min.	+	19 hres 30 min.	17 hres 30 min.	2 hres 0 min.
19.75 =	17.25 +	2.50	19.26	17.25 +	2.00	19.26	19.25 =	17.25 +	2.00	---	19 hres 15 min.	17 hres 15 min.	2 hres 0 min.	+	19 hres 15 min.	17 hres 15 min.	2 hres 0 min.
19.50 =	17.00 +	2.50	19.01	17.00 +	2.00	19.01	19.00 =	17.00 +	2.00	---	19 hres 0 min.	17 hres 0 min.	2 hres 0 min.	+	19 hres 0 min.	17 hres 0 min.	2 hres 0 min.
19.25 =	16.75 +	2.50	18.77	16.75 +	2.00	18.77	18.75 =	16.75 +	2.00	---	18 hres 45 min.	16 hres 45 min.	2 hres 0 min.	+	18 hres 45 min.	16 hres 45 min.	2 hres 0 min.

Nouvelle teneur
dès le 1.01.97

Avenant No 1 au 1^{er} janvier 1997

CONVERSION DES TEMPS DE TRAVAIL

Ancien horaire sur 40 heures				Nouvel horaire sur 39 heures				Temps total	auprès enfants	hors enfants			
Temps total	auprès enfants	hors enfants	Temps total	auprès enfants	hors enfants	Temps total	auprès enfants				hors enfants		
19.00 =	16.50 +	2.50	18.53	16.50 =	2.00	18.53	16.50 =	16.50 +	2.00	18.53	16.50 =	16.50 +	2.00
18.75 =	16.25 +	2.50	18.28	18.25 =	2.00	18.28	18.25 =	16.25 +	2.00	18.28	18.25 =	16.25 +	2.00
18.50 =	16.00 +	2.50	18.04	18.00 =	2.00	18.04	18.00 =	16.00 +	2.00	18.04	18.00 =	16.00 +	2.00
18.00 =	15.75 +	2.25	17.55	17.50 =	1.75	17.55	17.50 =	15.75 +	1.75	17.55	17.50 =	15.75 +	1.75
17.75 =	15.50 +	2.25	17.31	17.25 =	1.75	17.31	17.25 =	15.50 +	1.75	17.31	17.25 =	15.50 +	1.75
17.50 =	15.25 +	2.25	17.06	17.00 =	1.75	17.06	17.00 =	15.25 +	1.75	17.06	17.00 =	15.25 +	1.75
17.25 =	15.00 +	2.25	16.82	16.75 =	1.75	16.82	16.75 =	15.00 +	1.75	16.82	16.75 =	15.00 +	1.75
17.00 =	14.75 +	2.25	16.58	16.50 =	1.75	16.58	16.50 =	14.75 +	1.75	16.58	16.50 =	14.75 +	1.75
16.75 =	14.50 +	2.25	16.33	16.25 =	1.75	16.33	16.25 =	14.50 +	1.75	16.33	16.25 =	14.50 +	1.75
16.50 =	14.25 +	2.25	16.09	16.00 =	1.75	16.09	16.00 =	14.25 +	1.75	16.09	16.00 =	14.25 +	1.75
16.00 =	14.00 +	2.00	15.60	15.50 =	1.50	15.60	15.50 =	14.00 +	1.50	15.60	15.50 =	14.00 +	1.50
15.75 =	13.75 +	2.00	15.36	15.25 =	1.50	15.36	15.25 =	13.75 +	1.50	15.36	15.25 =	13.75 +	1.50
15.50 =	13.50 +	2.00	15.11	15.00 =	1.50	15.11	15.00 =	13.50 +	1.50	15.11	15.00 =	13.50 +	1.50
15.25 =	13.25 +	2.00	14.87	14.75 =	1.50	14.87	14.75 =	13.25 +	1.50	14.87	14.75 =	13.25 +	1.50
15.00 =	13.00 +	2.00	14.63	14.50 =	1.50	14.63	14.50 =	13.00 +	1.50	14.63	14.50 =	13.00 +	1.50
14.75 =	12.75 +	2.00	14.38	14.25 =	1.50	14.38	14.25 =	12.75 +	1.50	14.38	14.25 =	12.75 +	1.50
14.50 =	12.50 +	2.00	14.14	14.00 =	1.50	14.14	14.00 =	12.50 +	1.50	14.14	14.00 =	12.50 +	1.50
14.00 =	12.25 +	1.75	13.65	13.75 =	1.50	13.65	13.75 =	12.25 +	1.50	13.65	13.75 =	12.25 +	1.50
13.75 =	12.00 +	1.75	13.41	13.50 =	1.50	13.41	13.50 =	12.00 +	1.50	13.41	13.50 =	12.00 +	1.50
13.50 =	11.75 +	1.75	13.16	13.25 =	1.50	13.16	13.25 =	11.75 +	1.50	13.16	13.25 =	11.75 +	1.50
13.25 =	11.50 +	1.75	12.92	13.00 =	1.50	12.92	13.00 =	11.50 +	1.50	12.92	13.00 =	11.50 +	1.50
13.00 =	11.25 +	1.75	12.68	12.75 =	1.50	12.68	12.75 =	11.25 +	1.50	12.68	12.75 =	11.25 +	1.50
12.75 =	11.00 +	1.75	12.43	12.50 =	1.50	12.43	12.50 =	11.00 +	1.50	12.43	12.50 =	11.00 +	1.50
12.50 =	10.75 +	1.75	12.19	12.25 =	1.50	12.19	12.25 =	10.75 +	1.50	12.19	12.25 =	10.75 +	1.50
12.00 =	10.50 +	1.50	11.70	11.75 =	1.25	11.70	11.75 =	10.50 +	1.25	11.70	11.75 =	10.50 +	1.25
11.75 =	10.25 +	1.50	11.46	11.50 =	1.25	11.46	11.50 =	10.25 +	1.25	11.46	11.50 =	10.25 +	1.25
11.50 =	10.00 +	1.50	11.21	11.25 =	1.25	11.21	11.25 =	10.00 +	1.25	11.21	11.25 =	10.00 +	1.25
11.25 =	9.75 +	1.50	10.97	11.00 =	1.25	10.97	11.00 =	9.75 +	1.25	10.97	11.00 =	9.75 +	1.25
11.00 =	9.50 +	1.50	10.73	10.75 =	1.25	10.73	10.75 =	9.50 +	1.25	10.73	10.75 =	9.50 +	1.25
10.75 =	9.25 +	1.50	10.48	10.50 =	1.25	10.48	10.50 =	9.25 +	1.25	10.48	10.50 =	9.25 +	1.25
10.50 =	9.00 +	1.50	10.24	10.25 =	1.25	10.24	10.25 =	9.00 +	1.25	10.24	10.25 =	9.00 +	1.25
10.00 =	8.75 +	1.25	9.75	9.75 =	1.00	9.75	9.75 =	8.75 +	1.00	9.75	9.75 =	8.75 +	1.00
9.75 =	8.50 +	1.25	9.51	9.50 =	1.00	9.51	9.50 =	8.50 +	1.00	9.51	9.50 =	8.50 +	1.00
9.50 =	8.25 +	1.25	9.26	9.25 =	1.00	9.26	9.25 =	8.25 +	1.00	9.26	9.25 =	8.25 +	1.00
9.25 =	8.00 +	1.25	9.02	9.00 =	1.00	9.02	9.00 =	8.00 +	1.00	9.02	9.00 =	8.00 +	1.00
9.00 =	7.75 +	1.25	8.78	8.75 =	1.00	8.78	8.75 =	7.75 +	1.00	8.78	8.75 =	7.75 +	1.00
8.75 =	7.50 +	1.25	8.53	8.50 =	1.00	8.53	8.50 =	7.50 +	1.00	8.53	8.50 =	7.50 +	1.00
8.50 =	7.25 +	1.25	8.29	8.25 =	1.00	8.29	8.25 =	7.25 +	1.00	8.29	8.25 =	7.25 +	1.00
8.00 =	7.00 +	1.00	7.80	7.75 =	0.75	7.80	7.75 =	7.00 +	0.75	7.80	7.75 =	7.00 +	0.75
7.75 =	6.75 +	1.00	7.56	7.50 =	0.75	7.56	7.50 =	6.75 +	0.75	7.56	7.50 =	6.75 +	0.75
7.50 =	6.50 +	1.00	7.31	7.25 =	0.75	7.31	7.25 =	6.50 +	0.75	7.31	7.25 =	6.50 +	0.75
7.25 =	6.25 +	1.00	7.07	7.00 =	0.75	7.07	7.00 =	6.25 +	0.75	7.07	7.00 =	6.25 +	0.75
7.00 =	6.00 +	1.00	6.83	6.75 =	0.75	6.83	6.75 =	6.00 +	0.75	6.83	6.75 =	6.00 +	0.75
6.75 =	5.75 +	1.00	6.58	6.50 =	0.75	6.58	6.50 =	5.75 +	0.75	6.58	6.50 =	5.75 +	0.75
6.50 =	5.50 +	1.00	6.34	6.25 =	0.75	6.34	6.25 =	5.50 +	0.75	6.34	6.25 =	5.50 +	0.75
6.00 =	5.25 +	0.75	5.85	5.75 =	0.50	5.85	5.75 =	5.25 +	0.50	5.85	5.75 =	5.25 +	0.50

ANNEXE 4
(Art. 19)

CONGES SPECIAUX

Statuts du personnel des institutions de la petite enfance

Les membres du personnel ont droit aux congés spéciaux suivants :

a) Mariage	3 jours
b) Naissance d'un enfant	2 jours
c) Décès d'un conjoint	3 jours
d) Décès d'un ascendant ou descendant au premier degré	3 jours
e) Décès d'un ascendant ou descendant au deuxième degré	1 jour
f) Décès d'un ascendant ou descendant au premier degré du conjoint	2 jours
g) Décès d'un ascendant ou descendant au deuxième degré du conjoint	1 jour
h) Décès d'un frère ou d'une sœur	2 jours
i) Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
j) Décès d'une bru ou d'un gendre	2 jours
k) Déménagement (une seule fois par année)	2 jours

ANNEXE 5 (Art. 26)

CLASSES DE FONCTION ET SALAIRE

EVALUATIONS DE FONCTIONS ET ECHELLES DES TRAITEMENTS DU PERSONNEL DE LA PETITE ENFANCE																	
CLASSES ANNUITE VACANCES	13-15 1 713 35 J.	10-12 1 418 35 J.	7-9 1 087 25 J.	6-8 1 056 25 J.	6-8 1 089 25 J.	960 25 J.	4-6 990 25 J.	806 25 J.	4-5 832 25 J.	666 25 J.	4 687 25 J.						
E C H E L O N	DIRECTRICE		NURSE EDUCATRICE JARDINIERE		SECRETARE COMPTABLE QUALIFIEE		SECRETARE QUALIFIEE		CUISINIER DIPLOME		CUISINIER NON DIPLOME		LINGERE COUTURIERE		PERSONNEL DE MAISON		
	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	
	1	68 028	70 184	56 821	58 622	49 160	50 718	46 225	47 690	46 225	47 690	41 868	43 195	41 868	43 195	41 868	43 195
	2	69 688	71 897	58 196	60 040	50 247	51 839	47 281	48 779	47 281	48 779	42 828	44 185	42 828	44 185	42 828	44 185
	3	71 348	73 610	59 571	61 458	51 334	52 960	48 337	49 868	48 337	49 868	43 788	45 175	43 788	45 175	43 788	45 175
	4	73 008	75 323	60 946	62 876	52 421	54 081	49 393	50 957	49 393	50 957	44 748	46 165	44 748	46 165	44 748	46 165
	5	74 668	77 036	62 321	64 294	53 508	55 202	50 449	52 046	50 449	52 046	45 708	47 155	45 708	47 155	45 708	47 155
	6	76 328	78 749	63 696	65 712	54 595	56 323	51 505	53 135	51 505	53 135	46 668	48 145	46 668	48 145	46 668	48 145
	7	77 988	80 462	65 071	67 130	55 682	57 444	52 561	54 224	52 561	54 224	47 628	49 135	47 628	49 135	47 628	49 135
	8	79 648	82 175	66 446	68 548	56 789	58 565	53 617	55 313	53 617	55 313	48 588	50 125	48 588	50 125	48 588	50 125
	9	81 308	83 888	67 821	69 966	57 856	59 686	54 673	56 402	54 673	56 402	49 548	51 115	49 548	51 115	49 548	51 115
	10	82 968	85 601	69 196	71 384	58 943	60 807	55 729	57 491	55 729	57 491	50 508	52 105	50 508	52 105	50 508	52 105
	11	84 628	87 314	70 571	72 802	60 030	61 928	56 785	58 580	56 785	58 580	51 468	53 095	51 468	53 095	51 468	53 095
	12	86 288	89 027	71 946	74 220	61 117	63 049	57 841	59 669	57 841	59 669	52 428	54 085	52 428	54 085	52 428	54 085
	13	87 948	90 740	73 321	75 638	62 204	64 170	58 897	60 758	58 897	60 758	53 388	55 075	53 388	55 075	53 388	55 075
	14	89 608	92 453	74 696	77 056	63 291	65 291	59 953	61 847	59 953	61 847	54 348	56 065	54 348	56 065	54 348	56 065
	15	91 268	94 166	76 071	78 474	64 378	66 412	61 009	62 936	61 009	62 936	55 308	57 055	55 308	57 055	55 308	57 055
	16	92 928	95 879	77 446	79 892	65 465	67 533	62 065	64 025	62 065	64 025	56 268	58 045	56 268	58 045	56 268	58 045
	17	94 588	97 592	78 821	81 310	66 552	68 654	63 121	65 114	63 121	65 114	57 228	59 035	57 228	59 035	57 228	59 035
	18	96 248	99 305	80 196	82 728	67 639	69 775	64 177	66 203	64 177	66 203	58 188	60 025	58 188	60 025	58 188	60 025
19	97 908	101 018	81 571	84 146	68 726	70 896	65 233	67 292	65 233	67 292	59 148	61 015	59 148	61 015	59 148	61 015	
20	99 568	102 731	82 946	85 564	69 813	72 017	66 289	68 381	66 289	68 381	60 108	62 005	60 108	62 005	60 108	62 005	

IMDEMNITE POUR LA RESPONSABLE
EN GARDERIE ET JARDIN D'ENFANTS :
Fr. 600.-/mois par institution pour
le-la-les jardinière-s d'enfants responsable-s

INDEMNITE POUR LA SUPPLEANTE A LA
DIRECTRICE EN CRECHE
Fr. 300.-/mois par institution pour
le-la directrice suppléant-e

PSYCHOMOTRICIEN(NE)
SALAIRE HORAIRE
VALABLE POUR 1993
35.80

REPARTI SUR 12 MOIS
11 MOIS D'ACTIVITE
+
VACANCES : 25 J.

AIDE SALAIRE MENSUEL BRUT POUR 40 HEURES-HEBDO VACANCES : 35 J. 1992	1993
16	2 012
17	2 076
17+AVS	2 142
18	2 194
19	2 264
20	2 348
21	2 422
22	2 580
23	2 749
24	2 836
25	2 983
26	3 078
27	3 238
28	3 341

Teneur dès le 1.01.2002

ANNEXE 5 (Art. 26)

CLASSES DE FONCTION ET SALAIRE

EVALUATIONS DE FONCTIONS ET ECHELLES DES TRAITEMENTS DU PERSONNEL DE LA PETITE ENFANCE

Echelle de traitements des psychomotricien(ne)s¹ Echelle de traitements des jardinier(ère)s diplômé(e)s et jardinier(ère)s non diplômé(e)s¹

Les montants des salaires sont fixés selon la nouvelle échelle de traitements. Ce personnel est assimilé à l'échelle de traitements des cuisinier(ère)s diplômé(e)s et des cuisinier(ère)s non diplômé(e)s, avec effet rétroactif au 1er janvier 2000

Mise en application dès le 1er janvier 2002

PSYCHOMOTRICIEN(NE) EN CRECHE

ECHELON MAXIMUM EN 2001 = ECHELON 14			
Echelle des traitements après compensation du nombre de jours de vacances 2001			
2001			
Vacances : 51,5 jours			
Echelon	Traitement annuel brut	Traitement mensuel brut	Salaire horaire brut
1	64'582.72	5'381.89	31.85
2	66'073.61	5'506.13	32.58
3	67'564.51	5'630.38	33.32
4	69'055.40	5'754.62	34.05
5	70'546.29	5'878.86	34.79
6	72'037.19	6'003.10	35.52
7	73'528.08	6'127.34	36.26
8	75'018.98	6'251.58	36.99
9	76'509.87	6'375.82	37.73
10	78'000.76	6'500.06	38.46
11	79'491.66	6'624.31	39.20
12	80'982.55	6'748.55	39.93
13	82'473.44	6'872.79	40.67
14	83'964.34	6'997.03	41.40
15	85'455.23	7'121.27	42.14
16	86'946.12	7'245.51	42.87
17	88'437.02	7'369.75	43.61
18	89'927.91	7'493.99	44.34
19	91'418.81	7'618.23	45.08
20	92'909.70	7'742.48	45.81

INDENNITE VACANCES POUR REMPLACEMENTS
POUR AUTANTQU'AUCCUN JOUR OUVRABLE N'AIT
ETE ACCORDE :
ECHELLE DE TRAITEMENT DE L'INSTITUTION + 22.54%

CUISINIER(E) DIPLOME(E) JARDINIER(E) DIPLOME(E)

ECHELON MAXIMUM EN 2001 = ECHELON 18			
Echelle des traitements au 1er janvier 2001 après indexation de 1,4%			
Vacances : 31,5 jours			
Annuité : 1'183.80			
Echelon	Traitement annuel brut	Traitement mensuel brut	Salaire horaire brut
1	51'842.62	4'320.22	25.56
2	53'026.53	4'418.88	26.15
3	54'210.43	4'517.54	26.73
4	55'394.34	4'616.20	27.31
5	56'578.24	4'714.85	27.90
6	57'762.15	4'813.51	28.48
7	58'946.05	4'912.17	29.07
8	60'129.96	5'010.83	29.65
9	61'313.86	5'109.49	30.23
10	62'497.77	5'208.15	30.82
11	63'681.67	5'306.81	31.40
12	64'865.58	5'405.47	31.99
13	66'049.48	5'504.12	32.57
14	67'233.38	5'602.78	33.15
15	68'417.29	5'701.44	33.74
16	69'601.19	5'800.10	34.32
17	70'785.10	5'898.76	34.90
18	71'969.00	5'997.42	35.49
19	73'152.91	6'096.08	36.07
20	74'336.81	6'194.73	36.66

INDENNITE VACANCES POUR REMPLACEMENTS
POUR AUTANTQU'AUCCUN JOUR OUVRABLE N'AIT
ETE ACCORDE :
ECHELLE DE TRAITEMENT DE L'INSTITUTION + 13.79%

CUISINIER(E) NON DIPLOME(E) JARDINIER(E) NON DIPLOME(E)

ECHELLE DES TRAITEMENTS AU 1ER JANVIER 2001 APRES INDEXATION DE 1,4%			
Vacances : 31,5 jours			
Annuité : 1'076.47			
Echelon	Traitement annuel brut	Traitement mensuel brut	Salaire horaire brut
1	46'956.79	3'913.07	23.15
2	48'033.25	4'002.77	23.69
3	49'109.72	4'092.48	24.22
4	50'186.19	4'182.18	24.75
5	51'262.65	4'271.89	25.28
6	52'339.12	4'361.59	25.81
7	53'415.59	4'451.30	26.34
8	54'492.05	4'541.00	26.87
9	55'568.52	4'630.71	27.40
10	56'644.99	4'720.42	27.93
11	57'721.45	4'810.12	28.46
12	58'797.92	4'899.83	28.99
13	59'874.39	4'989.53	29.52
14	60'950.85	5'079.24	30.05
15	62'027.32	5'168.94	30.59
16	63'103.79	5'258.65	31.12
17	64'180.25	5'348.35	31.65
18	65'256.72	5'438.06	32.18
19	66'333.18	5'527.77	32.71
20	67'409.65	5'617.47	33.24

INDENNITE VACANCES POUR REMPLACEMENTS
POUR AUTANTQU'AUCCUN JOUR OUVRABLE N'AIT
ETE ACCORDE :
ECHELLE DE TRAITEMENT DE L'INSTITUTION + 13.79%

¹ Selon protocole d'accord du 29 juin 2001

ANNEXE 6
(Art. 30)

13^{ème} SALAIRE PROGRESSIF POUR LE PERSONNEL
DE LA PETITE ENFANCE

1. Principe du 13^{ème} salaire progressif

L'employé-e reçoit dès la 1^{ère} année de son engagement un 13^{ème} salaire progressif égal à 50% de son traitement mensuel moyen, versé au mois de décembre.

Ce taux augmente de 5% pour atteindre 100% dès la 11^{ème} année de service. Les années d'ancienneté dans une institution de la petite enfance subventionnée par la Ville de Genève seront prises en considération selon le tableau annexé.

Pour l'année de l'engagement, le 13^{ème} salaire progressif est calculé proportionnellement à la durée d'activité; il en va de même pour l'année durant laquelle l'engagement est résilié.

Le 13^{ème} salaire progressif ne peut être inférieur à 500 francs pour l'employé-e exerçant une activité à plein temps.

Pour l'employé-e exerçant une activité à temps partiel, le 13^{ème} salaire progressif est calculé proportionnellement à son taux d'activité.

2. Extinction du droit au 13^{ème} salaire progressif

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

Ajustement du 13^{ème} salaire progressif

**"Passage du système de prime de fidélité au système de 13^{ème} salaire progressif"
Améliorations pécuniaires au 1^{er} janvier 2003**

Années d'ancienneté	Taux avant ajustement	Taux après ajustement
1	20%	50%
2	25%	55%
3	30%	60%
4	35%	65%
5	40%	70%
6	45%	75%
7	50%	80%
8	55%	85%
9	60%	90%
10	65%	95%
11	70%	100%
12	75%	100%
13	80%	100%
14	85%	100%
15	90%	100%
16	95%	100%
17	100%	100%

ANNEXE 7
(Art. 33)

PRESTATIONS EN NATURE
(valeur 1992)

Le personnel des institutions de la petite enfance a droit aux indemnités de déplacement et de repas suivantes :

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, 2^{ème} classe;

b) indemnité de logement et de repas :

- une demi-journée avec repas :	Fr. 35.--
- une journée avec deux repas :	Fr. 70.--
- une nuit (petit déjeuner compris) :	Fr. 100.--

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 ci-dessus (annexe 7, 1b).

3. Les indemnités sont payées par chaque institution concernée.

ANNEXE 8
(Art. 34)

UTILISATION DU VEHICULE PRIVE
"Remboursement des frais de déplacement"
(valeur 1992)

1. Remboursement des frais de déplacement à l'intérieur du canton de Genève

Lorsqu'un employé ou une employée utilise son véhicule pour les besoins du service, sur le canton de Genève, il-elle a droit à une indemnité kilométrique.

Ses frais sont remboursés sur la base d'un tarif fixé à 55 cts / km.

2. Remboursement des frais de déplacement à l'extérieur du canton de Genève

Les déplacements hors du canton de Genève sont remboursés uniquement sur la base du prix d'un billet CFF, 2^{ème} classe.

Les frais de déplacement sont remboursés par l'institution concernée.

**ANNEXE 8 bis
(Art. 40 bis)**

**Règlement du Fonds de décès en faveur des assurés-e-s
de la Fondation de prévoyance en faveur du Personnel d'institutions
subventionnées par la Ville de Genève
(FOP)**

Adopté par le Conseil administratif de la Ville de Genève
Le 11 février 2004

Article 1 Création

Avec effet au 1^{er} janvier 2004, il est constitué un fonds spécial (ci-après le Fonds) pour le versement d'une indemnité de décès en faveur des assurés de la FOP remplissant les critères définis à l'article 3 du présent règlement.

Article 2 But

Son but est d'apporter une aide financière immédiate aux parents d'un-e employé-e en activité dans une institution subventionnée par la Ville de Genève, dont le décès, intervenant par suite de maladie avant la retraite, les prive de son soutien.

Article 3 Cotisant-e-s

Tout-e assuré-e en activité, au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée et d'un taux d'activité de 50% ou plus, est tenu de cotiser au Fonds dès son affiliation à la FOP. L'obligation de cotiser dure aussi longtemps que l'assuré-e remplit les conditions, mais au plus tard jusqu'au moment où

- a) il-elle prend sa retraite ou atteint l'âge de 65 ans, ou
- b) par suite d'incapacité de travail, il (elle) cesse de toucher son salaire ou des indemnités journalières qui le remplacent.

Article 4 Ressources

Les ressources du Fonds proviennent:

- des cotisations des assuré-e-s;
- des cotisations des employeurs;
- des dons et legs.

Article 5 Cotisations des assuré-e-s

Les assuré-e-s assujetti-e verse une cotisation mensuelle de CHF 4.-. Elle est retenue chaque mois sur le salaire en même temps que la cotisation ordinaire de la FOP.

Article 6 Cotisation des employeurs

Pour chaque assuré-e assujetti-e, l'employeur verse une cotisation mensuelle de CHF 4.-. Il fait parvenir ses cotisations au Fonds en même temps que les cotisations ordinaires de la FOP.

Article 7 Révision des cotisations

Le montant des cotisations des assuré-e-s et des employeurs sera revu tous les deux ans, la première fois au 01.01.2006. il peut en outre être adapté par le Conseil de fondation si le montant disponible dans le Fonds est inférieur à CHF 80'000.- ou supérieur à CHF 250'000.-.

Article 8 Congé non payé

L'assuré-e au bénéfice d'un congé non payé demeure soumis-e à l'obligation de cotiser au Fonds. L'intégralité de la cotisation, soit la part de l'assuré-e et celle de l'employeur, est à la charge de l'assuré-e pendant la durée du congé.

Article 9 Prestations

L'indemnité versée par le Fonds s'élève à CHF 40'000.-, versée sous la forme d'un capital unique.

Article 10 Bénéficiaires

Peuvent être bénéficiaires du Fonds:

- le conjoint survivant;
- les enfants mineurs, les enfants en formation et les enfants qui, en raison d'une déficience physique ou mentale, ne peuvent exercer une activité lucrative normale;
- les personnes à l'égard desquels le défunt assumait une obligation alimentaire au sens de l'article 328 CCS;
- les autres parents que le défunt avait à sa charge, au sens de l'article 14 al. 5 de La loi genevoise sur l'imposition des personnes physiques (LIPP-V) du 22 septembre 2000 (D 3 16).

Article 11 Droit du conjoint et des enfants

¹L'indemnité est versée par priorité au conjoint survivant ou aux enfants mineurs, en formation, ou encore incapables d'exercer une activité lucrative normale.

²S'il y a des survivants des deux catégories, l'indemnité est partagée à raison de 50% pour le conjoint et de 50% pour les enfants, le montant attribué à ces derniers étant réparti par parts égales entre eux.

Article 12 Droit des parents

A défaut de bénéficiaires désignés à l'article 11, les personnes à l'égard desquelles le défunt assumait une obligation alimentaire au sens de l'article 328 CCS ont droit aux indemnités.

Article 13 Autres personnes

A défaut de bénéficiaires selon les art. 11 et 12, le Conseil de fondation peut accorder l'indemnité, si les circonstances le justifient, à tout autre personne qui était à charge du défunt au sens l'article 14 al. 5 LIPP-V du 22 septembre 2000 (D 3 16).

Article 14 Désignation du bénéficiaire

En dérogation à l'article 11, l'assuré-e séparé de son conjoint peut désigner ses enfants comme uniques bénéficiaires. Il doit en faire la demande au Conseil de fondation par écrit.

Article 15 Cumul avec d'autres prestations au décès

Le versement de l'indemnité se fait sans préjudice des prestations au décès prévues par le règlement de la FOP, de l'indemnité prévue à l'article 14 bis (Décès) de la convention collective de travail du personnel des institutions de la Petite Enfance, ou de toute autre prestation analogue à laquelle les bénéficiaires ont droit.

Article 16 Incessibilité

L'indemnité au décès est incessible et insaisissable.

Article 17 Décisions

Les décisions relatives à l'application du présent règlement incombent au Conseil de fondation de la FOP. Elles sont notifiées par écrit aux intéressé-e-s.

Article 18 Voie de recours

¹Les décisions du Conseil de fondation peuvent faire l'objet d'une réclamation à la Direction du Département des finances de la Ville de Genève dans les 30 jours après réception par les intéressé-e-s.

²Les décisions sur réclamation peuvent être portées devant le Tribunal cantonal des assurances.

Article 19 Comptabilisation du Fonds

Le Fonds est géré dans le cadre de la comptabilité générale de la FOP.

Article 20 Dissolution du Fonds

En cas de liquidation partielle ou totale de la FOP, le montant du Fonds est utilisé conformément aux dispositions légales en vigueur (art. 23 LFLP).

Article 21 Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur du présent règlement est fixée au 1^{er} janvier 2004.

ANNEXE 9
(Art. 41)

FORMATION EN COURS D'EMPLOI

1. Obtention d'un congé de formation en cours d'emploi

Le-la requérant-e d'un congé de formation doit s'engager à suivre régulièrement l'enseignement jusqu'à la fin des cours.

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 2^{ème} classe. Y compris l'abonnement CFF ½ tarif.

3. Formation en emploi de praticien-ne formateur-trice

- a) Cette formation est destinée aux personnes diplômées avec l'accord de l'autorité de subventionnement et en fonction des besoins du secteur de la petite enfance.
- 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 2^{ème} classe. Y compris l'abonnement CFF ½ tarif.
- e) Les modalités de formation font l'objet d'un contrat écrit passé entre l'employé-e et l'employeur, après préavis de l'autorité de subventionnement.

4. Formation d'éducateur-trice du jeune enfant

- a) Cette formation est destinée en priorité aux auxiliaires sans formation pédagogique.
- b) Les frais d'écolage et les finances d'inscription sont à la charge de l'étudiant.
- c) Les frais de transport sont remboursés par l'institution concernée sur la base du prix d'un billet CFF 2^{ème} classe. Y compris l'abonnement CFF ½ tarif.

5. Rémunération des journées d'absence pour formation en cours d'emploi

- a) **Le-la candidat-e s'est engagé-e à poursuivre son activité durant 2 ans après la formation.**

Le-la candidat-e a droit à son traitement complet.

b) Le-la candidat-e ne s'est pas engagé-e à poursuivre son activité après la formation.

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

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

Remboursement en cas de non-exécution de l'engagement :

En cas de

- non-respect des engagements à poursuivre son activité durant les deux ans après la fin de la formation.

ou

- résiliation des rapports du travail par le bénéficiaire lui-même pendant deux ans 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 deux ans qui la suivent.

Le bénéficiaire est tenu 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.

ANNEXE 9 bis (Art. 42)**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

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

- a) 7 jours ouvrables par année civile sans réduction de salaire;
- 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'écologie ou taxes d'inscriptions;
- d) les frais de déplacement; ils sont remboursés sur la base d'un billet de chemin de fer aller et retour en 2^e classe;
- e) les autres frais sont remboursés selon les normes fixées par le Conseil administratif et ce dans la mesure où les cours, séminaires ou stages ont lieu en dehors du canton de Genève.

3. Bénéficiaire

Peut bénéficier des prestations prévues au chiffre 2 : tout-e employé-e bénéficiant d'un contrat de durée indéterminée, en principe, depuis une année au moins; tout-e employé-e engagé-e sous contrat de durée déterminée au bénéfice d'un accord du chef de service de la Délégation à la petite enfance.

4. Perfectionnement obligatoire

Dans le cas où la direction et/ou le comité l'exige, l'employé-e peut-être tenu-e de s'inscrire afin de suivre des cours ou des stages de perfectionnement professionnel.

En cas de contestation, la question est soumise à l'autorité de subventionnement.

5. Demandes de cours

Les demandes de formation sont adressées à la direction et au comité de l'institution. La direction les transmet dans tous les cas, pour information, à la Délégation à la petite enfance qui les achemine, au besoin, au Conseil administratif.

6. Organes de décision

Les organes de décision sont selon les cas :

- a) le Comité de l'institution;
- b) la Délégation à la petite enfance;
- c) le Conseil administratif de la Ville de Genève.

7. Compétence des comités

Le comité de l'institution est compétent pour accorder l'autorisation de suivre des cours de perfectionnement professionnel et de formation continue dans le cadre du budget de formation alloué individuellement et annuellement à chaque employé-e, y compris pour les directions et responsables. Ce budget est revu chaque année par l'autorité de subventionnement.

8. Compétence de la Délégation à la petite enfance

Sous réserve des cas prévus aux articles 7 et 9 de la présente annexe, la Délégation à la petite enfance est compétente pour accorder l'autorisation de suivre des cours de perfectionnement professionnel et de formation continue qui dépassent le budget de formation alloué individuellement et annuellement à chaque employé-e, y compris pour les directions et responsables.

9. Compétence du Conseil administratif

Le Conseil administratif de la Ville de Genève se prononce, sur préavis du chef de service de la Délégation à la petite enfance, dans le cas où le cours de perfectionnement professionnel est d'une durée supérieure à 7 jours ouvrables par année civile.

10. Mission de la Délégation à la petite enfance

La Délégation à la petite enfance est chargée de promouvoir le perfectionnement professionnel et la formation continue prioritairement dans le cadre d'organismes spécialisés dans le domaine concerné. Elle exerce la surveillance dans ce domaine.

11. 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.

12. Attestation et compte rendu personnel

Dans tous les cas, une attestation du perfectionnement ou de la formation continue suivie est demandée à l'employé-e qui en bénéficie. La Délégation à la petite enfance peut demander un compte rendu personnel à l'employé-e qui a suivi un perfectionnement professionnel ou une formation continue.

ANNEXE 10
(Art. 47)

COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE
COMPETENCES ET ATTRIBUTIONS

1. Composition

La commission paritaire est formée de huit délégué-e-s des institutions de la petite enfance, dont quatre pour la Fédération genevoise des institutions de la petite enfance et quatre pour les syndicats et associations professionnelles signataires de la Convention Collective de Travail. Deux suppléant-e-s par délégation sont désignés. Ils-elles peuvent assister aux séances comme auditeurs-trices.

2. Fonctionnement

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.

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.

La commission paritaire peut consulter des experts ou des commissions techniques, notamment lors de discussions sur des questions de classifications.

3. Séances

La commission paritaire siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais au moins une fois par an. Elle est convoquée par le-a président-e, de sa propre initiative ou à la requête de l'un des membres. La convocation, mentionnant l'ordre du jour, doit parvenir aux membres au moins dix jours à l'avance.

Les 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.

Les membres de la commission paritaire représentant un organisme impliqué dans un litige soumis à la commission paritaire ou en dépendant, ne peuvent siéger durant toute la durée des séances consacrées à celui-ci

Les protocoles des séances de la commission paritaire sont transmis aux président-e-s des parties contractantes.

4. Compétences

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

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

Lorsqu'un litige survient entre 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.

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

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

La procédure devant la commission paritaire est gratuite.

ANNEXE 11**"LES 10 PRINCIPES DE COULISSEMENT"
(Art. 28)**

1. Le salaire effectif doit correspondre à un échelon exact du barème.
2. Le personnel qui a eu une annuité complète au 1^{er} janvier 1992, n'a pas d'annuité rétroactive nouvelle ou complément d'annuité.
3. Ceux et celles qui n'ont pas d'augmentation au 1^{er} janvier 1992 et qui plafonnent, vont dans la classe immédiatement supérieure, quelle que soit leur ancienneté.
4. Ceux et celle qui ont eu une annuité complète en 1992, passent dans la classe immédiatement supérieure en 1993.
5. Opération coulissement : versement au 1^{er} février ou au 1^{er} janvier 1993 d'une indemnité unique correspondant à la différence entre le montant nécessaire pour atteindre la classe et le montant réel de l'annuité.
6. Pendant une période transitoire, variable selon les fonctions (4 ans pour les directeurs-trices et 11 ans pour les éducateurs-trices), les années passées dans d'autres institutions sont prises en considération pour fixer le traitement, mais qui ne peut toutefois être supérieur au salaire maximum en vigueur. C'est l'opération de déroulement du tapis.

7. L'éducatrice du jeune enfant qui prend un poste de directrice, coulisse dans la classe immédiatement supérieure de l'échelle des traitements et a droit à une annuité supplémentaire.
8. Pas de période transitoire pour les lingers-ères et le personnel de maison.
9. Principe du prorata pour les rétroactifs. Cette indemnité de coulissement est versée intégralement avec le salaire de juin, mais sera retenue en cas de départ avant la fin de l'année.

ANNEXE 11 bis

CLASSIFICATION A L'ENGAGEMENT
(Art. 28)

FONCTION D'EDUCATRICES/TEURS DE LA PETITE ENFANCE

Années d'expérience	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
0-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4
5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5
6	3	4	5	6	6	6	6	6	6	6
7	4	5	6	7	7	7	7	7	7	7
8	5	6	7	8	8	8	8	8	8	8
9	6	7	8	9	9	9	9	9	9	9
10	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10
11	8	9	10	11	11	11	11	11	11	11
12	9	10	11	12	12	12	12	12	12	12
13	10	11	12	13	13	13	13	13	13	13
14	11	12	13	14	14	14	14	14	14	14
15	11	12	13	14	15	15	15	15	15	15
16	11	12	13	14	15	16	16	16	16	16
17	11	12	13	14	15	16	17	17	17	17
18	11	12	13	14	15	16	17	18	18	18
19	11	12	13	14	15	16	17	18	19	19
20	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

FONCTION DE DIRECTRICES/TEURS DE LA PETITE ENFANCE

Années d'expérience	1995	1996	1997	1998	1999
0-1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2
3	4	3	3	3	3
4	5	4	4	4	4
5	7	5	5	5	5
6	8	7	6	6	6
7	9	8	7	7	7
8	11	9	8	8	8
9	12	12	9	9	9
10	14	14	12	10	10
11	15	15	14	11	11
12	16	16	15	12	12
13	17	17	16	14	13
14	18	18	17	15	14
15	18	19	18	16	15
16	18	19	19	17	16
17	18	19	20	18	17
18	18	19	20	19	18
19	18	19	20	20	19
20	18	19	20	20	20

**PROTOCOLE D'ACCORD
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DES
INSTITUTIONS DE LA PETITE ENFANCE**

Les parties signataires de la Convention collective de travail, en accord avec l'autorité de subventionnement, acceptent les amendements suivants, qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2009, conformément à l'article 50 de ladite convention :

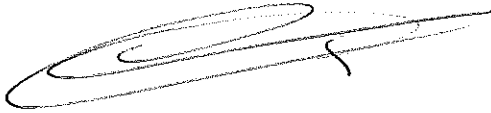
- **Modification de l'annexe 1 I (Art. 41) : Praticien-ne formateur-trice et responsable d'apprenti-e-s CFC ASE**
Intitulé modifié et nouveau libellé
- **Annexe 1 J (Art. 2) : Adjoint-e pédagogique (nouveau)**
- **Annexe 1 K (Art. 2) : Responsable de secteur (nouveau)**
- **Annexe 1 L (Art. 2) : Assistant-e socio-éducatif-ve (nouveau)**
- **Annexe 12 : Mesures dérogatoires de durée limitée selon la décision de la Commission cantonale de la petite enfance (décembre 2006) - Personnel non diplômé occupant des postes de diplômé-e-s**
- **Annexe 13 : Modalité de promotion d'une fonction à une autre (nouveau)**

Les partenaires signataires de la Convention collective de travail, en accord avec l'autorité de subventionnement, adoptent les documents suivants, qui entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2009 :

- **Cahier des charges de l'adjointe pédagogique**
- **Cahier des charges du responsable de secteur petite enfance**
- **Cahier des charges de l'assistant-e socio-éducatif-ve**
- **Echelle des traitements de l'adjoint-e pédagogique en crèche**
- **Echelle des traitements de l'adjoint-e- pédagogique en jardin d'enfants**
- **Echelle des traitements du responsable de secteur petite enfance**

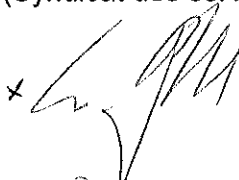

Pour les employeurs :

La FGIPE
(Fédération genevoise des institutions
de la petite enfance)



Pour les employé-e-s :

Le SSP/VPOD
(Syndicat des services publics)

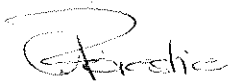
x 
x 

Le SIT
(Syndicat interprofessionnel
de travailleuses et travailleurs)



M Coster

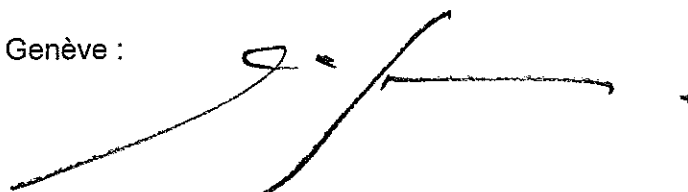
L'ACIPEG
(Association des cadres des
institutions de la petite enfance
genevoises)



L'AGEJE
(Association genevoise des
éducatrices et éducateurs
du jeune enfant)



Approuvé par la Ville de Genève :



Genève, le 30 janvier 2009

ANNEXE 1 I
(Art. 41)

**PRATICIEN-NE FORMATEUR-TRICE ET
RESPONSABLE D'APPRENTI-E-S CFC ASE**

1. Fonction

Le-la praticien-ne formateur-trice et le-la responsable d'apprenti-e-s CFC ASE sont responsables de l'encadrement professionnel et pédagogique de l'étudiant-e ou de l'apprenti-e en emploi ou stagiaire de 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 de l'étudiant-e

L'employeur accorde le temps nécessaire (maximum 2 heures par semaine hors du temps de préparation) afin que le-la praticien-ne formateur-trice et le-la responsable d'apprenti-e-s CFC ASE puissent avoir des entretiens de suivi et d'évaluation réguliers avec l'étudiant-e ou de l'apprenti-e.

De plus, ils-elles participent à l'évaluation continue de la formation pratique en situation d'emploi et fonctionnent en tant que juré-e-s à l'examen professionnel pratique de fin de formation.

Dans ce but, ils-elles disposent de deux demi-journées par année payées au tarif de la grille salariale des éducateurs-trices du jeune enfant prévue par la Convention Collective de Travail.

ANNEXE 1 J

(Art. 2)

ADJOINT-E PEDAGOGIQUE

Conditions de candidature

1. Formation

- a) Le-la candidat-e doit être au bénéfice, soit d'un diplôme d'éducateur-trice du jeune enfant de l'Ecole d'éducateurs-trices du jeune enfant de Genève ou d'une école reconnue équivalente, soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission des équivalences et/ou agréé comme personnel qualifié par les autorités compétentes.

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 dans une institution de la petite enfance ou une expérience jugée équivalente dans un autre domaine socio-éducatif.

3. Formation

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

ANNEXE 1 K

(Art. 2)

RESPONSABLE DE SECTEUR

Conditions de candidature

1. Formation

- a) Le-la candidat-e doit être au bénéfice, soit d'un diplôme d'éducateur-trice du jeune enfant de l'Ecole d'éducateurs-trices du jeune enfant de Genève ou d'une école reconnue équivalente, soit d'un diplôme jugé équivalent par la commission des équivalences et/ou agréée comme personnel qualifié par les autorités compétentes.
- b) Un certificat de direction d'institutions de la petite enfance est un avantage.
- c) 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) 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) Maîtrise des outils informatiques

3. Exigences

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

ANNEXE 1 L

(Art. 2)

ASSISTANT-E SOCIO-EDUCATIF-VE

Conditions de candidature

1. Formation

Le-la candidat-e doit pouvoir justifier :

- soit d'un CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve ;
- soit d'une formation jugée équivalente.

2. Exigences

Les candidats-tes doivent en principe être âgés-ées de 22 ans révolus.

De poursuivre une formation continue dans le domaine de la petite enfance.

ANNEXE 12
Mesures dérogatoires de durée limitée
Selon la décision de la Commission cantonale de la petite enfance
(décembre 2006)

**PERSONNEL NON DIPLÔME OCCUPANT
DES POSTES DE DIPLÔME(E)S**

La Commission cantonale de la petite enfance a décidé, pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2009 au plus tard, qu'une personne qui n'est pas au bénéfice d'une formation professionnelle en éducation de la petite enfance et titulaire d'un diplôme professionnel de niveau tertiaire reconnu équivalent au diplôme décerné dans le canton de Genève ou de l'attestation de qualification résultant de la procédure de reconnaissance et validation des acquis délivrée par le département, pourra occuper un poste d'éducateur-trice diplômé-e, si :

- 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 RVA), ou*
- b) Il-elle a une expérience d'au minimum 1 an auprès des 0-4 ans et un titre figurant dans la liste RVA pour les personnes pouvant entreprendre la procédure avec un an d'expérience seulement et a entrepris les démarches RVA, ou*
- c) Il-elle est en dernière année de formation en emploi à l'école d'éducateur-trice du jeune enfant, ou*
- d) Il-elle est titulaire d'un diplôme professionnel supérieur niveau tertiaire ou universitaire, suisse ou étranger, dans le domaine de la prime éducation, de la psychopédagogie, du travail social ou de la santé publique, dispose d'une année d'expérience auprès des 0-4 ans et est inscrit-e en RVA.*

Ces possibilités de dérogation au personnel diplômé ne sont possibles que lorsque le taux d'éducateurs-trices diplômés-es au sein de la structure d'accueil est inférieur à 50%.

Les demandes de dérogation doivent parvenir impérativement à ELP dès lors que le quota de 50% de personnel diplômé et de 50% d'éducateurs-trices auxiliaires n'est pas atteint.

Les personnes bénéficiant d'une dérogation de ELP peuvent être engagées sur des postes de diplômés-es, avec un cahier des charges d'éducateur-trice du jeune enfant, dans les institutions signataires de la présente convention. Ces personnes peuvent bénéficier d'un salaire correspondant au 90% du salaire

d'éducateur-trice (échelle des traitements des auxiliaires II) sans changement de niveau d'échelon.

Ces mesures s'appliquent à l'occupation de poste de diplômés prévu à long terme, soit pour des personnes engagées sous contrat de durée indéterminée.

L'auxiliaire II reconnu comme personnel diplômé par les autorités compétentes coulisse dans l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle des traitements des éducateurs-trices. Cette augmentation correspond au minimum à une annuité de la nouvelle échelle des traitements.

Non-exécution de l'engagement :

Si l'employé-e concerné-e abandonne en cours de route sa démarche de reconnaissance et validation des acquis, d'équivalence ou de formation en emploi, il-elle ne pourra pas continuer à occuper un poste de diplômé.

ANNEXE 13

MODALITES DE PROMOTION D'UNE FONCTION A UNE AUTRE

1. L'employé-e qui change de fonction coulissera dans l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle des traitements de sa nouvelle fonction.
2. Le salaire effectif doit correspondre à un échelon exact du barème de l'échelle des traitements.
3. Lors de la prise d'une nouvelle fonction, le changement salarial intervient le premier d'un mois sans effet rétroactif.
4. L'adjoint-e pédagogique en poste avant l'introduction de l'échelle des traitements de cette fonction coulissera dans l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle des traitements des adjoint-e-s pédagogique en tenant compte de son salaire et de son indemnité forfaitaire.
5. Le-la responsable de secteur en poste avant l'introduction de l'échelle des traitements de cette fonction coulissera dans l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle des traitements des responsables de secteur en tenant compte de son salaire réalisé.
6. L'éducateur-trice du jeune enfant qui prend un poste d'adjoint-e pédagogique coulissera dans l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle des traitements des adjoint-e-s pédagogiques et a droit à deux annuités supplémentaires.
7. L'adjoint-e pédagogique ou le-la directeur-trice qui prend un poste de responsable de secteur coulissera dans l'échelon immédiatement supérieur de l'échelle des traitements des responsables de secteur et a droit à deux annuités supplémentaires.