

Communication aux employés-es sous
CCT AGOEER
sur les négociations en cours
de la CCT

AGOEER

Association Genevoise des Organismes
d'Éducation, d'Enseignement et de Réinsertion

C'est une association d'employeurs-ses qui regroupe 12 IGE / EPH :

AGAPé	Astural	FOJ
Fondation Aigues-Vertes	Fondation Clair Bois	Fondation SGIPA
L'ARC	ÉPA	Association THAÏS
ARGOS	Fondation Ensemble	La Voie Lactée

IGE = Institutions Genevoises d'Éducation Spécialisée

EPH = Établissements qui accueillent des Personnes Handicapées

Convention Collective de Travail CCT

La CCT actuelle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2015.

Le 1^{er} juillet 2021, l'AGOEER annonce son souhait de réviser la CCT, avec un délai au 31 mai 2022.

Ce qui signifie concrètement que
si les négociations n'aboutissent pas d'ici au 31 mai 2022,
la CCT pourrait être dénoncée = PLUS DE CCT dès le 1^{er} juin 2022.

Ce n'est évidemment pas le but de la délégation employée

NÉGOCIATIONS

Délégation des employeurs-ses

Mme Maëva VAUCHER (Secrétaire de l'AGOEER)

M. Patrick L'Hôte (Directeur de la Fondation SGIPA)

Mme Evelyn GAZAGNE (Directrice administrative de la Fondation Aigues-Vertes)

M. Philippe BOSCHUNG (Directeur RH de la Fondation Clair-Bois)

Délégation des employés-es

Mme Alice LEFRANCOIS (Secrétaire Syndicale SIT)

Mme Flore SAUTAUX (Éducatrice sociale à la FOJ & Membre SIT)

M. Patrice SERVAIS (Éducateur spécialisé à la Fondation Ensemble & Membre SIT)

M. Quentin STAUFFER (Secrétaire Syndical SSP)

Remplacé par Camille Cantone (Secrétaire syndicale SSP)

Mme Carla Margarida VAZEILLE (ASSC à la Fondation Clair-Bois & Membre SSP)

M. Nabil JEBNOUNI (Éducateur social à la FOJ & Membre SSP)

La délégation des employés-es ne se positionne que
sur mandat de l'Assemblée Générale AG des employés-es de l'AGOEER.

Le but n'est pas de défendre des opinions personnelles...

Séances :

Les délégations des employeurs-ses et des employés-es se retrouvent encore en 2022 lors de 4 séances de 2h qui sont planifiées :

Lundi 28 février 2022

Lundi 11 avril 2022

Lundi 23 mai 2022

En parallèle, un Groupe de Travail
constitué de la délégation des employés-es
et d'employés-es de l'AGOEEER membres ou non des syndicats SIT & SSP
se retrouve pour préparer les séances :

Mercredi 9 février 2022 (17h30-19h) au SIT

Mercredi 6 avril (16h30-17h30) au SSP

Mercredi 11 mai 2022 (16h30-18h30) au SIT

Tout le monde peut nous rejoindre dans ce groupe de travail qui vise à préparer les
négociations avec la délégation AGOEEER

SIT : Rue des Chaudronniers 16 CH-1204 Genève

SSP : Rue Terreaux-du-Temple 6 CH-1201 Genève

Les délégations des employeurs-ses et des employés-es se sont échangé leurs Cahiers de Revendications respectifs avant le début des négociations.

Les souhaits de modifications sont NOMBREUX !

Les différentes revendications sont listées en fin de PDF.

C'est seulement la base des négociations,
ces éléments peuvent évoluer en fonction des négociations.

Les informations sont nombreuses, indigestes, et supposent une bonne maîtrise des différentes bases légales pour réellement en saisir les enjeux. C'est pourquoi nous mettons à votre disposition un document explicatif.

N'hésitez alors pas en cas de questions !

Quelques conseils si vous souhaitez être mieux informés-es :

- Participez aux AG des employés-es de l'AGOEEER

Ce n'est pas nécessaire d'être syndiqués-es

- Participez aux AG des employés-es de l'État et des Secteurs Subventionnés

Ce n'est pas nécessaire d'être syndiqués-es

- Participez aux séances du Groupe de Travail autour des négociations de la CCT

Ce n'est pas nécessaire d'être syndiqués-es

- SYNDIQUEZ-VOUS

Nous contacter

Syndicat SIT

16 rue des chaudronniers

022 818 02 84

Alice Lefrançois

Syndicat SSP

6 rue des terreaux du temple

022 741 50 80

Camille Cantone

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p style="text-align: center;">1 Dispositions générales</p> <p style="text-align: center;">Article 1 - Champ d'application</p> <p>1. La présente convention s'applique à tous les employeurs membres de l'AGOEER.</p>		
<p>2. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées par des membres de l'AGOEER, qu'elles soient ou non membres des organisations syndicales signataires.</p>		
<p>3. Pour les employés qui ne sont pas membres des organisations syndicales signataires, la signature du contrat de travail vaut déclaration de soumission individuelle à la présente convention au sens de l'article 356b al. 1 CO. Les parties à la convention collective déclarent donner leur consentement à cette soumission au sens de l'article 356b al. 1 CO.</p>		
<p>4. Dans son champ d'application, la présente convention est applicable que les rapports de travail relèvent du droit privé ou du droit public.</p>	<p>→ Dt public n'existe plus.</p>	<p>✓</p>
<p>5. La forme masculine utilisée dans ce texte, par mesure de simplification, s'entend bien évidemment pour les deux genres.</p>	<p>5. La forme masculine utilisée dans ce texte, par mesure de simplification, s'entend bien évidemment pour les deux genres.</p> <p>→ écriture inclusive dans tout le document.</p>	<p>✓</p>
<p style="text-align: center;">Article 2 - Entrée en vigueur, durée et modifications</p> <p>1. La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 2015.</p>	<p style="text-align: center;">Article 2 - Entrée en vigueur, durée et modifications</p> <p>1. La présente convention entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022.</p>	<p>✓</p>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>2. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de six mois pour la fin d'une année civile, la première fois pour le 31 décembre 2017.</p>	<p>2. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de six mois pour la fin d'une année civile, la première fois pour le 31 décembre 2024.</p>	<p>✓</p>
<p>3. Elle peut être modifiée en tout temps en cas d'accord entre toutes les parties signataires.</p>		
<p>2. Dispositions sur les contrats individuels de travail 2.1 Droit applicable, catégories de personnel et contrat de travail Article 3 – Droit applicable 1. Pour toutes les questions qui ne sont pas réglées dans la présente convention, les articles 319 ss CO sur le contrat de travail sont applicables.</p>		
<p>2. Lorsque les rapports de travail relèvent du droit public, les articles 319 ss CO sont applicables à titre de droit public supplétif. Idem al. 4 art. 1</p>	<p>2. Lorsque les rapports de travail relèvent du droit public, les articles 319 ss CO sont applicables à titre de droit public supplétif. Idem al. 4 art. 1 → Dt public n'existe plus.</p>	<p>✓</p>
<p>3. Les accords contractuels particuliers sont applicables dans la mesure où ils sont plus favorables à l'employé que les règles de la présente convention collective.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p align="center">Article 4 – Catégories de personnel</p> <p>1. Sont employés fixes les employés engagés pour une durée déterminée, indéterminée ou indéterminée à durée maximale afin d’occuper une fonction permanente, à temps complet ou à temps partiel.</p>	<p align="center">Article 4 – Catégories de personnel</p> <p>1. Sont employés fixes les employés engagés pour une durée déterminée, indéterminée ou indéterminée à à durée maximale afin d’occuper une fonction permanente, à temps complet ou à temps partiel.</p>	<p align="center"><i>Positionnement de la délégation des employés-es :</i></p> <p align="center"><i>Effectivement après vérification, un contrat à durée maximale fonctionne comme un CDI mais prend fin soit à la date maximale annoncée, soit avant si l’employeur-se signifie à l’employé-e son licenciement dans le respect des règles qui régissent un CDI. Ce n’est alors pas nécessaire de préciser « CDI à durée maximale ».</i></p>
<p>2. Sont employés occasionnels les employés pouvant être appelés afin de remplir des tâches temporaires ou occasionnelles, qu’ils sont libres à chaque fois d’accepter ou de refuser.</p>		
<p>3. Sont apprentis les employés engagés pour acquérir une formation professionnelle au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 octobre 2002.</p>		
<p>4. Sont stagiaires les employés engagés en cette qualité qui, selon les conditions fixées pour leur formation, doivent effectuer un stage obligatoire en entreprise ou qui souhaitent acquérir de l’expérience afin de confirmer une orientation professionnelle.</p>		
<p>5. Sont cadres les employés fixes désignés ainsi par leur employeur respectif selon le cahier des charges établi.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
	<p align="center"><u>Ajout d'un alinéa 6 :</u> La CCT ne s'applique pas aux apprentis et stagiaires tels que définis aux alinéas 3 et 4.</p>	
<p align="center">Article 5 - Contrat de travail</p> <p>1. Tout engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit.</p>		
<p>2. Le contrat de travail mentionne notamment les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La date du début des rapports de travail b. Le temps d'essai c. La fonction occupée par le travailleur d. Le taux d'occupation e. La classe de salaire et la position dans la classe (pour les employés fixes et occasionnels) f. Le salaire initial g. Durée du travail h. Exercice-vacances 	<p>Remplacer « h. Exercice-vacances » par « Droit aux vacances » → meilleure formulation</p>	
<p>3. Le contrat de travail contient une déclaration de soumission à la présente convention collective au sens de l'article 356b al. 1 CO.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>4. Toute modification en cours de contrat des éléments figurant aux let. c à h de l'alinéa 2 est discutée entre l'employeur et l'employé et fait l'objet d'un avenant écrit. Si l'employé sollicite un entretien préalable, il peut se faire assister par un tiers, notamment d'un délégué syndical.</p>	<p>4. Toute modification en cours de contrat des éléments figurant aux let. c à h de l'alinéa 2 est discutée entre l'employeur et l'employé et fait l'objet d'un avenant écrit. Si l'employé sollicite un entretien préalable, il peut se faire assister par un tiers, notamment d'un délégué syndical.</p> <p>→ La formulation actuelle laisse à penser qu'il y a un entretien, or ça n'est pas une nécessité formelle. Le terme « discuté » n'est pas approprié.</p>	<p><i>Positionnement de la délégation des employés-es :</i></p> <p><i>Nous comprenons que le terme « discussion » n'est pas approprié car sous-entend une possibilité de négociations. Cependant, nous souhaitons qu'une information orale précède un <u>avenant écrit</u>.</i></p>
<p>5. En principe, la durée du temps d'essai est de trois mois. Le contrat de travail peut prévoir un temps d'essai plus court.</p>		
<p>6. Cet article ne s'applique pas aux apprentis, le contrat d'apprentissage faisant foi.</p>	<p>6. Cet article ne s'applique pas aux apprentis, le contrat d'apprentissage faisant foi. Cf. supra</p>	
<p>2.2 Durée et horaires de travail, congés et vacances</p> <p>Article 6 – Durée du travail (Annexe 1)</p> <p>1. Pour un plein temps, la durée effective du travail est, au total, de 1800 heures par année (1760 heures dès l'âge de 60 ans) et, en moyenne, de 40 heures par semaine.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>2. Pendant les vacances, les jours fériés et les autres congés ainsi que les périodes d'empêchement de travailler, la durée journalière du travail est comptabilisée sur la base de la durée moyenne d'une journée de travail.</p>	<p>Les pratiques sont différentes (selon planning ou selon contrat). Eliminer cet article. L'AGOEER souhaite laisser le libre choix aux institutions.</p>	<p>2. Pendant les vacances et les jours fériés, la durée journalière du travail est comptabilisée sur la base de la durée moyenne d'une journée de travail.</p> <p>Pendant les autres congés ainsi que les périodes d'empêchement de travailler, la durée journalière du travail est comptabilisée selon les heures planifiées pour les 30 premiers jours puis sur la base de la durée moyenne d'une journée de travail.</p> <p>+ Questionnement :</p> <p><i>L'article / l'alinéa sont-ils suffisamment clairs pour que les absences sur des samedis/dimanches qui étaient planifiés soient comptabilisées ?</i></p>
<p>Article 7 - Horaires de travail (Annexe 1) 1. Les horaires de travail sont établis par l'employeur.</p>		
<p>2. Les horaires peuvent être différents selon les employés ou les groupes d'employés (LTr).</p>	<p>2. Les horaires peuvent être différents selon les employés ou les groupes d'employés (LTr):</p> <p>→ Redondant avec LTr.</p>	<p>! ATTENTION !</p> <p><i>En ce qui concerne les articles « redondants avec la LTr » <u>quels sont les risques de les supprimer pour les employés-es qui figurent dans les exceptions de la LTr ? (Notamment les éducateurs-trices et les enseignants-es...)</u></i></p>
<p>3. En principe, l'horaire de travail pour le personnel administratif, technique et de vente ne peut pas dépasser 45 heures par semaine.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>4. Lorsque l'horaire de travail est variable, il est communiqué à l'employé au moins un mois à l'avance.</p>	<p>4. Lorsque l'horaire de travail est variable, il est communiqué à l'employé au moins un mois à l'avance. Sauf raison de force majeure, l'employé s'engage à respecter l'horaire défini.</p>	<p><i>Positionnement de la délégation des employés-es :</i></p> <p><i>Refus de la terminologie « RAISON DE FORCE MAJEURE »</i></p>
<p>5. En principe, l'horaire de travail hebdomadaire du personnel éducatif, de soins ou d'accompagnement ne peut pas dépasser 50 heures, sauf pendant les camps ou les autres activités du même type. Demeurent réservées les situations particulières, dans certains foyers, où l'organisation de la charge de travail des éducateurs permet de dépasser cet horaire sans dommages pour le personnel, en particulier concernant sa santé et la qualité des prestations offertes. Ces situations doivent être évaluées à l'interne, en consultation avec les représentants du personnel et l'organisme concerné.</p>	<p>5. En principe, l'horaire de travail hebdomadaire du personnel éducatif, de soins ou d'accompagnement ne peut pas dépasser 50 heures, sauf pendant les camps ou les autres activités du même type. Demeurent réservées les situations particulières, dans certains foyers lieux, où l'organisation de la charge de travail des éducateurs permet de dépasser cet horaire sans dommages pour le personnel, en particulier concernant sa santé et la qualité des prestations offertes. Ces situations doivent être évaluées à l'interne, en consultation avec les représentants du personnel de l'institution concernée.</p>	
<p>6. Lorsque l'employé doit effectuer régulièrement ou périodiquement des heures de travail en dehors de l'horaire administratif, l'horaire de travail est réparti sur 210 jours au maximum par année. Les heures dépassant la durée moyenne de travail sont récupérées par des congés d'une semaine repartis sur l'ensemble de l'année en accord avec le responsable.</p>	<p>6. Lorsque l'employé doit effectuer régulièrement ou périodiquement des heures de travail en dehors de l'horaire administratif, l'horaire de travail est réparti sur 210 jours au maximum par année. Les heures dépassant la durée moyenne contractuelle de travail sont récupérées par des congés pouvant aller jusqu'à une semaine, repartis sur l'ensemble de l'année en accord avec le responsable.</p> <p>(Pratiques différentes selon les institutions. Certains collaborateurs préfèrent des congés plus courts qu'une semaine.)</p>	<p><i>Positionnement de la délégation des employés-es :</i></p> <p><i>Mention "en principe" ou "sauf souhait ou accord préalable de l'employé-e" ?</i></p> <p><i>+ Évidemment accord de l'employeur-se...</i></p> <p><i>Les employeurs-ses ne doivent pas avoir la possibilité d'imposer des congés fractionnés !</i></p>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>7. Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins 15 minutes si la journée de travail dure plus de 5 heures 30, de 30 minutes si la journée de travail dure plus de 7 heures, d'une heure si la journée de travail dure plus de 9 heures. Les pauses comptent comme temps de travail si le collaborateur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail, c'est-à-dire l'endroit où il doit se tenir pour effectuer l'activité qui lui est confiée, que ce soit dans l'institution ou en dehors de celle-ci. Si les pauses sont prises en dehors de la place de travail, elles sont décomptées de l'horaire.</p>	<p>7. Le travail doit être interrompu par des pauses d'au moins 15 minutes si la journée de travail dure plus de 5 heures 30, de 30 minutes si la journée de travail dure plus de 7 heures, d'une heure si la journée de travail dure plus de 9 heures. Les pauses comptent comme temps de travail si le collaborateur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail, c'est-à-dire l'endroit où il doit se tenir pour effectuer l'activité qui lui est confiée, que ce soit dans l'institution ou en dehors de celle-ci. Si les pauses sont prises en dehors de la place de travail, elles sont décomptées de l'horaire.</p> <p>→ Cet article reflète la LTr → à supprimer.</p>	<p><i>! ATTENTION !</i></p> <p><i>En ce qui concerne les articles « redondants avec la LTr » <u>quels sont les risques de les supprimer pour le personnel qui figure dans les exceptions de la LTr ?</u> (Notamment les éducateurs-trices et les enseignants-es...)</i></p>
<p>8. Le présent article n'est pas applicable aux cadres.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p align="center">Article 8 – Travail de nuit</p> <p>1. Jusqu'à 8 heures par nuit, la permanence de nuit (veille dormante) assurée par le personnel d'accompagnement compte dans l'horaire pour 4 heures de travail.</p>	<p>Article 8 – Permanence de nuit et veille debout</p> <p>1. Jusqu'à 8 heures par nuit, la permanence de nuit (veille dormante) assurée par le personnel d'accompagnement compte dans l'horaire pour 4 heures de travail.</p>	<p align="center"><i>Proposer « permanence de nuit (<u>veilles dormantes et veilles éveillées</u>) » ?</i></p> <p align="center"><i>+ Besoin de préciser que les 8h se comptent <u>entre 22h et 6h</u> ?</i></p> <p align="center"><i>+ Questionnements :</i></p> <p align="center"><i>L'article 8 concerne sauf erreur les éducatrices, ce qui justifie l'alinéa 5. À préciser ! En l'état actuel, l'alinéa 5 n'a aucun sens...</i></p> <p align="center"><i>Si l'article 8 ne concerne que les éducatrices alors implication pour les autres employés-es : ne sont pas soumis-es aux alinéas 1 à 4 et comptabilisent heure pour heure leurs heures de nuit !</i></p> <p align="center">À CLARIFIER !</p>
<p>2. Les éventuelles interventions durant la permanence de nuit comptent pour une heure entière, pour autant que l'importance de l'intervention le justifie. Dans les autres cas, c'est le temps effectif qui est compté.</p>		
<p>3. La durée cumulée prise en compte en application des alinéas 1 et 2 du présent article ne peut pas excéder la durée de la permanence de nuit.</p>		
<p>4. En cas de veille debout, toutes les heures de présence sont comptées comme heures de travail.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>5. Pour les autres groupes d'employés, les dispositions de la Loi sur le Travail y relatives s'appliquent.</p>	<p>5. Pour les autres groupes d'employés, les dispositions de la Loi sur le Travail y relatives s'appliquent. Soumission LTr → alinéa à supprimer.</p>	<p><i>À conserver !</i></p>
<p>Article 9 - Service de piquet en dehors de l'institution 1. Le service de piquet effectué en dehors de l'institution est pris en compte à raison de 15% comme durée du travail, soit 9 minutes par heure de service de piquet.</p>	<p>Pas de changement.</p>	<p>Article 9 alinéa 1 1. Le service de piquet effectué en dehors de l'institution est pris en compte à raison de 25% comme durée du travail, soit 15 minutes par heure de service de piquet.</p>
<p>2. En cas d'intervention pendant le service de piquet, la durée effective d'intervention, déplacement compris, est prise en compte dans la durée du travail. Chaque heure entamée compte comme une heure entière.</p>		
<p>3. La durée cumulée prise en compte en application des alinéas 1 et 2 du présent article ne peut pas excéder la durée du service de piquet.</p>		
<p>4. Un employé à plein temps peut assurer, au cours d'une année civile, un service de piquet de 180 heures au maximum, réparti en 15 périodes au maximum.</p>		
<p>5. Le service de piquet ne doit en aucun cas être planifié pendant une période d'absence ou de congé (récupération, vacances, congés, congés spéciaux, empêchement de travailler, ...).</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
6. Les apprentis et stagiaires ne sont pas assujettis au piquet.	6. Les apprentis et stagiaires ne sont pas assujettis au piquet. Cf. supra Remplacer par : 6. Cet article n'est pas applicable aux cadres.	
Article 10 – Solde d’heures positif ou négatif en fin d’année civile 1. A la fin de chaque année civile, le solde positif ou négatif d’heures est reporté sur l’année civile suivante.		
2. Les employés occasionnels et cadres ne sont pas concernés par cet article.		
Article 11 – Heures supplémentaires 1. Sauf cas d’urgence, les heures supplémentaires font l’objet d’un accord préalable entre l’employeur et l’employé.		
2. Le décompte des heures supplémentaires est mis à jour trimestriellement et est à la disposition des employés.	Besoin de clarification, si possible au moyen d'exemples concrets.	Le décompte des heures supplémentaires est mis à jour mensuellement et est à la disposition des employés. <i>Distinction entre les heures effectuées et qui dépassent le taux contractuel = TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE et les « heures supplémentaires » ; quand les employés-es parlent d’heures supplémentaires, dans la quasi-totalité des cas, il s’agit dans la réalité d’heures effectuées en plus des heures contractuelles, mais qui ne sont pas / pas encore des « heures supplémentaires ». Les heures supplémentaires doivent remplir les critères de l’alinéa 3...</i>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>3. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures, comptabilisées sur 12 mois au maximum, qui dépassent 50 heures et qui ne sont pas récupérées dans un délai de 6 mois. Elles sont compensées par un congé de durée équivalente, majorée de 50%. La date du congé est fixée entre l'employeur et l'employé.</p>	<p>Besoin de clarification, si possible au moyen d'exemples concrets.</p>	<p>Sont considérées comme heures supplémentaires les heures, comptabilisées au trimestre au maximum, qui dépassent le taux contractuel. Elles sont compensées par un congé de durée équivalente, majorée de 50%. La date du congé est fixée entre l'employeur et l'employé.</p>
<p>4. En cas d'impossibilité de compensation par un congé, les heures supplémentaires peuvent exceptionnellement être payées, majorées de 50%.</p>		
<p>5. Le présent article n'est pas applicable aux employés occasionnels et cadres.</p>		
<p>Article 12 - Décompte d'heures 1. En principe, un décompte d'heures est établi mensuellement par l'employeur et mis à disposition de l'employé.</p>	<p>Pourrait être problématique pour les petites entités.</p>	<p>1. En principe un décompte d'heures est établi mensuellement par l'employeur et mis à disposition de l'employé au maximum à la fin du mois.</p>
<p>Article 13 - Congés hebdomadaires 1. L'employé a droit à deux jours de congé par semaine.</p>		
<p>2. En principe, ces deux jours de congé sont accordés consécutivement.</p>	<p>Conséquences à identifier.</p>	<p>Ces deux jours doivent être accordés consécutivement, sauf accord préalable de l'employé.</p>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
3. Une fois toutes les quatre semaines au moins, l'employé doit avoir congé le samedi et le dimanche.		
<p style="text-align: center;">Article 14 - Jours fériés</p> <p>1. Les jours fériés sont le 1er janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1er août, le Jeûne genevois, Noël, le 31 décembre ainsi qu'un autre jour en fin d'année.</p>	Problématique des institutions avec des structures hors canton de GE.	<p style="text-align: center;"><i>Réaction au commentaire de la délégation des employeurs-ses :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Probablement que ce qui pose problème en dehors de Genève, c'est le Jeûne Genevois ? De + dans certains cantons, les fériés officiels ne sont pas le 31/12 et le 01/01 mais les 01-02/01...</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Proposition :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Dans le canton de Genève, les jours fériés sont [...]. Dans les autres cantons, les jours fériés précédemment énoncés et qui ne sont pas pertinents sont remplacés pour un nombre de jours fériés annuel équivalent. »</i></p>
2. Lorsque l'employé doit assurer un service un jour férié, il doit être mis au bénéfice d'un jour de congé compensatoire.	Notion à préciser.	?

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>Article 15 – Congés spéciaux</p> <p>1. Les employés ont droit aux congés spéciaux suivants, sans réduction de salaire :</p> <p>a) mariage ou partenariat enregistré : 5 jours</p> <p>b) mariage ou partenariat enregistré d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du partenaire enregistré : 1 jour</p> <p>c) décès du conjoint, du partenaire enregistré, d'un ascendant ou descendant du 1er degré : 5 jours</p> <p>d) décès d'un ascendant ou descendant du 2ème degré : 3 jours</p> <p>e) décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle sœur, d'une bru, d'un gendre, d'un ascendant ou descendant du 1er degré du conjoint ou du partenaire enregistré : 2 jours</p> <p>f) décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce, d'un ascendant ou descendant du 2ème degré du conjoint ou du partenaire enregistré : 1 jour</p> <p>g) déménagement (une fois par année au maximum) : 2 jours</p>	<p>Article 15 – Congés spéciaux</p> <p>1. Les employés ont droit aux congés spéciaux suivants, lors de la survenance de l'événement considéré, sans réduction de salaire :</p> <p>Alinéa supplémentaire : Les congés spéciaux applicables aux conjoints s'appliquent également aux couples non mariés vivant sous le même toit.</p>	<p><i>Réaction au souhait de modification de la délégation des employeurs-ses :</i></p> <p><i>Proposition de qqch comme « dès la survenue de l'événement, au maximum dans le mois qui suit la survenue de l'événement si le contexte le justifie, ex : enterrement » ?</i></p>
<p>2. Si une cause de congé spécial survient pendant une absence, un congé prévu aux articles 16 à 20, les vacances ou une période d'empêchement de travailleur, le droit au congé spécial ne naît pas.</p>		
<p>3. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels.</p>	<p>Besoin de clarification supplémentaire</p>	<p>Suppression de cet alinéa</p>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>Article 16 – Congé maternité et dispositions d’allaitement</p> <p>1. En cas de maternité, l’employée a droit, dès le jour de son accouchement, à un congé maternité. La durée du congé maternité est de 20 semaines pour les employées fixes.</p>		
<p>2. Le salaire complet est versé pendant toute la durée du congé maternité. Les prestations d’assurances sont acquises à l’employeur.</p>		
<p>3. Si l’employée ne remplit pas les conditions la mettant au bénéfice des prestations prévues par loi fédérale sur les allocations en cas de service et de maternité et de la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité ou d’adoption, le salaire complet est versé pendant une durée de huit semaines seulement. Sur présentation d’un certificat médical, l’employée peut, dans ce cas, demander à reprendre son poste dès la 9ème semaine suivant l’accouchement.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>4. En cas d'hospitalisation du nouveau-né durant trois semaines au moins, l'employée peut demander un report du début du congé maternité jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison. Dans ce cas, elle perçoit néanmoins son salaire complet jusqu'à ce moment.</p>	<p>A clarifier.</p>	<p>Ce texte n'est plus à jour.</p> <p><i>"Une mère dont l'enfant doit rester, directement après la naissance, plus de deux semaines à l'hôpital, a droit dès le 1er juillet 2021 à une prolongation de l'allocation de maternité. [...]</i> <i>La modification prolonge de 56 jours au plus la durée du droit à une allocation de maternité, dans la mesure où le nouveau-né doit rester à l'hôpital pendant au moins deux semaines directement après la naissance."</i></p> <p>https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/eo-msv/reformen-und-revisionen/neugeborene.html</p>
<p>5. Le temps pris pour allaiter son bébé ou tirer son lait sur son lieu de travail durant la première année de vie de l'enfant est comptabilisé comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes : pour une journée de travail jusqu'à 4 heures, 30 minutes au minimum. Pour une journée de travail de plus de 4 heures, 60 minutes au minimum. Pour une journée de travail de plus de 7 heures, 90 minutes au minimum. L'employeur met à disposition un lieu adéquat. Cette pause peut être prise dans l'institution ou à l'extérieur.</p>		
<p>Article 17 - Congé d'adoption</p> <p>1. En cas d'accueil en vue de l'adoption d'un enfant, l'employé ou l'employée a droit à un congé d'adoption, s'il ou elle remplit les conditions prévues par la loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité ou d'adoption. La durée du congé d'adoption est de 20 semaines pour les employés fixes.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
2. Le salaire complet est versé pendant toute la durée du congé d'adoption. Les prestations d'assurance sont acquises à l'employeur.		
<p align="center">Article 18 - Congé paternité</p> <p>1. En cas de naissance d'un enfant, l'employé a droit à un congé paternité de deux semaines.</p>	<p align="center">Confusion entre congé parental et congé naissance ?</p>	<p align="center">Articles 18 - Congé parental</p> <p>1. En cas de naissance d'un enfant, l'employé a droit à un congé parental de quatre semaines payé à 100% du salaire.</p> <p>1.2. Sur ces 4 semaines de congé, au moins 2 semaines doivent être prises de manière consécutive.</p> <p><i>L'APG finance 2 semaines de congé paternité depuis le 1^{er} janvier 2021, ce qui justifie que nous demandions maintenant 4 semaines au lieu des 2 semaines mentionnées...</i></p> <p><i>Réaction au commentaire de la délégation des employeurs-ses :</i></p> <p><i>Modifier "congé paternité" en "congé de naissance" et aux alinéas 2 et 3 également.</i></p> <p><i>+ Préciser "employé-e" dans le cas de couple homoparental de femmes.</i></p>
2. Le congé paternité doit être pris durant l'année suivant la naissance de l'enfant.		
3. Le salaire complet est versé pendant toute la durée du congé paternité.		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
4. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels.	Cf. Art. 15, al. 3	Suppression de cet alinéa
<p align="center">Article 19 - Congé parental</p> <p>1. Un congé parental non payé de deux ans au maximum peut être accordé aux employés fixes. Il doit être pris avant que l'enfant ait atteint l'âge de cinq ans.</p>	Préciser : « sans solde » et « famille d'accueil ».	<p align="center">Article 19 - Congé parental sans solde</p> <p>1. En cas de naissance, d'adoption ou d'accueil d'un enfant (famille d'accueil), un congé parental non payé de deux ans au maximum peut être accordé aux employés fixes. Il doit être pris avant que l'enfant ait atteint l'âge de cinq ans.</p>
2. D'entente avec l'employeur, une activité à temps partiel peut être conservée.		
3. Pendant la durée du congé parental, l'augmentation de salaire par le jeu des annuités est garantie de la même manière que pour les employés fixes en activité.		
4. A l'expiration du congé parental, la réintégration dans la fonction occupée précédemment est garantie.		
5. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels, apprentis et stagiaires.	5. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels, apprentis et stagiaires .	

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>Article 20 – Congé sabbatique</p> <p>1. Si les impératifs de la bonne marche de l'institution le permettent et après cinq années d'activité dans des institutions liées à la présente convention, l'employé fixe peut solliciter un congé sabbatique non payé d'une année au maximum, avec l'assurance de retrouver sa fonction dans le même organisme.</p>		
<p>2. Un employé peut bénéficier au cours d'une carrière professionnelle de trois congés sabbatiques au maximum. Un intervalle de quatre ans au minimum doit séparer les congés sabbatiques.</p>	<p>Pas de modification.</p>	<p>2. Un employé peut bénéficier au cours d'une carrière professionnelle de trois années de congés sabbatiques au maximum, sous réserve de l'accord du. de la supérieur.e hiérarchique en fonction des contraintes organisationnelles.</p>
<p>3. Pendant le congé sabbatique, l'octroi des annuités de salaire est interrompu. Il reprend l'année suivant la fin du congé sabbatique.</p>		
<p>4. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels, apprentis et stagiaires.</p>	<p>4. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels, apprentis et stagiaires.</p>	
<p>Article 21 - Vacances</p> <p>1. L'employé a droit, chaque exercice-vacances, à cinq semaines de vacances payées.</p>		
<p>2. La durée annuelle des vacances est de six semaines :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ; - dès l'année civile durant laquelle l'employé atteint l'âge de 60 ans révolus. 		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>3. Lorsque l'employé entre en fonction ou quitte son poste en cours d'année ou lorsqu'il bénéficie d'un congé parental ou d'un congé sabbatique au cours d'une année civile, la durée des vacances est calculée pro rata temporis.</p>		
<p>4. L'institution fixe les dates de vacances en tenant compte de ses besoins et, autant que possible, des vœux de l'employé. Elle veille notamment à ce que les vacances des employés ayant des enfants en âge scolaire coïncident à tour de rôle avec celles de leurs enfants.</p>		
<p>Article 22 - Réduction des vacances (Annexe 2) 1. Après 150 jours civils consécutifs ou non consécutifs d'absences justifiées dans l'année pour des obligations militaires / de service civil ou de service de protection civile ou encore en cas de maladie ou d'accident non-professionnel, indépendamment du taux d'incapacité de travail, le droit aux vacances est réduit. Les absences pour cause de maladie et/ou d'accident et les absences pour obligations militaires ne sont pas cumulées.</p>	<p>Article 22 - Réduction des vacances (Annexe 2) 1. Après 150 jours civils consécutifs ou non consécutifs d'absences justifiées dans l'année pour des obligations militaires / de service civil ou de service de protection civile ou encore en cas de maladie ou d'accident non-professionnel, indépendamment du taux d'incapacité de travail, le droit aux vacances est réduit. Les absences pour cause de maladie et/ou d'accident et les absences pour obligations militaires ne sont pas cumulées.</p>	<p><i>Non</i></p>
<p>2. Dès le 151^{ème} jour d'absence, la réduction du droit aux vacances pour les collaborateurs qui reprennent leur activité avec une incapacité de travail partielle se calcule proportionnellement au taux d'incapacité prescrit. Lorsque ces taux varient, la réduction est opérée selon le taux moyen d'absence.</p>	<p>2. La réduction est la même quel que soit le taux d'activité, notamment pour les collaborateurs qui reprennent leur activité avec une incapacité de travail partielle.</p>	<p><i>Non</i></p>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>3. Le congé maternité, le congé d'adoption, le congé paternité, les congés spéciaux, les congés de formation, les congés syndicaux ainsi que le congé jeunesse prévu à l'article 329e CO n'entraînent aucune réduction de la durée des vacances.</p>	<p>3. En cas d'absence fautive, l'article 329b CO s'applique.</p>	<p><i>Questionnement :</i></p> <p><i>Le souhait des employeurs-ses c'est d'ajouter un alinéa entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3, ou de remplacer l'alinéa 3 actuel par un autre ?</i></p>
<p>4. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels dont le droit aux vacances est payé au prorata des heures travaillées.</p>		
<p>2.3 Salaire et prestations sociales Article 23 - Salaire</p> <p>1. Le salaire des employés fixes ainsi que son augmentation annuelle sont déterminés d'après les règles de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait, B 5 15 et son règlement), applicables par analogie.</p>		<p>1. Le salaire des employés fixes et occasionnels ainsi que son augmentation annuelle sont déterminés d'après les règles de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait, B 5 15 et son règlement), applicables par analogie.</p>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>2. Le salaire à l'engagement des éducateurs est défini conformément aux critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le porteur d'un diplôme d'une Ecole supérieure de travail social (ESTS) reconnu au 31 décembre 2003 par la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ou d'un diplôme d'une Haute école en travail social (HETS) est reconnu comme éducateur spécialisé/social (classe 15). - Le porteur d'un bachelor de l'Institut de pédagogie curative de l'Université de Fribourg entre directement dans la classe de fonction de l'éducateur spécialisé/social (classe 15). - Le porteur d'un bachelor universitaire ayant terminé une formation appropriée dans un domaine voisin du travail social, comme la pédagogie, les sciences de l'éducation, la psychologie ou la sociologie, entre dans la classe de fonction de l'éducateur spécialisé/social (classe 15) après une année de pratique professionnelle à plein temps ou l'équivalent à temps partiel. - Le porteur d'un diplôme étranger entre dans la classe de fonction de l'éducateur spécialisé/social (classe 15) dès le début du mois suivant la délivrance par le Secrétariat à la Formation, la Recherche et l'Innovation (SEFRI) d'une reconnaissance d'équivalence aux diplômes ESTS et HETS. 	<p>Alinéa obsolète</p>	<p>?</p>
<p>3. Le salaire des apprentis et stagiaires est déterminé selon les directives de l'Office pour l'Orientation, la Formation Professionnelle et Continue (OFPC), applicables par analogie.</p>	<p>3. Le salaire des apprentis et stagiaires est déterminé selon les directives de l'Office pour l'Orientation, la Formation Professionnelle et Continue (OFPC), applicables par analogie.</p>	

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>4. Les salaires sont indexés au coût de la vie en fonction de l'indexation appliquée par le Conseil d'Etat pour le personnel de l'administration cantonale.</p>		
<p>5. Le salaire est payé en 13 mensualités aux employés fixes. La 13ème mensualité est versée en deux parties, la première à la fin juin, la seconde à la fin décembre. Si l'employé n'a été en fonction qu'une partie de l'année ou s'il prend sa retraite en cours d'année, la 13ème mensualité est calculée pro rata temporis.</p>		
<p>6. Pour les employés occasionnels payés à l'heure, la part du 13e salaire est versée pro rata temporis en même temps que le salaire horaire de base.</p>		
<p>Article 24 - Indemnité pour travail hors horaire administratif 1. Les heures effectuées du lundi au vendredi entre 19 heures et 6 heures, le samedi, le dimanche et les jours fériés donnent droit à une indemnité, quel que soit le salaire.</p>		
<p>2. Cette indemnité est déterminée d'après les règles de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers (LTrait, B 5 15 et son règlement), applicables par analogie.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
3. Lors d'une permanence de nuit, l'indemnité est due pour chaque heure passée dans l'institution.		
4. Le présent article n'est pas applicable aux apprentis, stagiaires et cadres.	4. Le présent article n'est pas applicable aux apprentis, stagiaires et cadres.	
<p>Article 25 - Logement de service</p> <p>1. Lorsque pour des raisons de service l'employé est tenu de loger dans l'institution, celle-ci met à sa disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une chambre gratuite et des installations sanitaires auxquelles les pensionnaires n'ont pas accès ; ou - Un appartement dont le loyer est réduit dans une proportion équitable, mais au moins de 25%. 	<p>Article 25 - Logement de service</p> <p>1. Lorsque pour des raisons de service l'employé est tenu de loger dans l'institution, celle-ci met à sa disposition :</p> <ul style="list-style-type: none"> = Une chambre gratuite et des installations sanitaires auxquelles les pensionnaires n'ont pas accès ; ou = Un appartement dont le loyer est réduit dans une proportion équitable, mais au moins de 25%. <p>→ Obsolète</p>	?
2. S'agissant d'un logement lié à un contrat de travail, le droit du travail prime sur le droit du bail.		
3. En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, ce dernier, dans la mesure de ses possibilités, fournit son aide à la recherche d'un nouveau logement et accorde un délai raisonnable pour la remise du logement de fonction.		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p align="center">Article 26 – Frais</p> <p>1. Sur présentation des justificatifs, l'employeur rembourse à l'employé tous les frais imposés par l'exécution du travail.</p>		
<p>2. Les déplacements professionnels doivent être effectués en principe en transports publics ou au moyen des véhicules de service de l'institution. L'utilisation à titre professionnel du véhicule privé nécessite l'accord de l'employeur.</p>		
<p>3. Les frais liés à un déplacement (remboursement des frais de transports publics, indemnité pour usage du véhicule privé, frais de repas et d'hébergement) sont remboursés selon les règles applicables au sein de l'administration cantonale.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>Article 27 – Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident</p> <p>1. En cas d'absence pour cause de maladie attestée par certificat médical</p> <ul style="list-style-type: none"> - pendant la première année d'activité, le droit au salaire est de 80% du salaire net, en cas d'absence continue ou discontinue excédant : 3 semaines de travail durant les 3 premiers mois, 8 semaines de travail dès le 4ème mois sans imputation de la période prévue au point précédent; - dès la deuxième année d'activité, moyennant une prime payée par l'employé, le droit au salaire est de 100% du salaire net, le tout dans une période de 720 jours consécutifs sur une période de 1086 jours civils (780 jours de travail). Si l'employé ne paye pas de prime, le droit au salaire est au minimum de 80% du salaire net. 	<p>A discuter : auto-assurance vs. perte de gain, salaire ou indemnité après fin de contrat, primes.</p> <p>1^{er} turet ?</p>	<p>1. En cas d'absence pour cause de maladie attestée par certificat médical suppression des premiers tirets de l'alinéa 1 moyennant une prime payée par l'employée, le droit au salaire est de 100% du salaire net, le tout dans une période de 720 jours consécutifs sur une période de 1086 jours civils (780 jours de travail). Si l'employé ne paye pas de prime, le droit au salaire est au minimum de 80% du salaire net.</p> <p><i>+ Correction d'une erreur :</i></p> <p><i>Rectifier « salaire net » en « salaire brut »</i></p>
<p>2. Une éventuelle indemnité assurance versée lors d'une absence (maladie, accident, autre) ne doit pas être supérieure au salaire net.</p>		
<p>3. En cas d'absence pour cause d'accident attestée par certificat médical, le salaire est fixé conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (RS 832.20).</p>	<p>Motivation de cet article peu claire.</p>	
<p>4. Demeurent réservés les cas non reconnus par les assurances et les cas non assurables.</p>	<p>Ne s'applique pas aux auto-assurés.</p>	

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>5. Les employés sont informés des conséquences des indemnités perte de gain notamment concernant les suspensions éventuelles de cotisations AVS et LPP.</p>		
<p>Article 28 - Droit au salaire en cas de service militaire ou civil 1. Les employés ont droit à leur salaire complet en cas de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile.</p>		
<p>2. Les prestations des caisses de compensation et les indemnités pour civilistes sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé.</p>		
<p>3. Si le renvoi ou la suppression d'une période de service est requis par l'institution pour assurer sa bonne marche, l'employeur prend en charge le paiement de la taxe militaire. En cas de remboursement de la taxe militaire, le montant pris en charge par l'employeur est restitué à ce dernier.</p>		
<p>4. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels.</p>	<p>4. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels.</p>	

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>Articles 29 – Absences en cas de soins à un proche</p> <p>1. L'employé a droit de s'absenter de son travail jusqu'à 15 jours par année pour des soins à son enfant, son conjoint, son partenaire enregistré, sa mère, son père ou toute autre personne en faveur de laquelle l'employé remplit une obligation d'entretien faisant ménage commun avec lui et qui est malade ou accidentée, moyennant certificat médical dès le 1er jour sauf pour les enfants jusqu'à 6 ans.</p>	<p>Introduire la notion perte de gain pour maladie grave d'un enfant (1^{er} juillet 2021). Ne pas augmenter les durées.</p> <p>La notion de ménage commun ne s'applique pas aux enfants.</p>	<p>1. L'employé a droit de s'absenter de son travail jusqu'à 20 jours par année pour des soins à son enfant, l'enfant de son conjoint ou de son/sa partenaire, son conjoint, son partenaire enregistré, sa mère, son père ou toute autre personne en faveur laquelle l'employé remplit une obligation d'entretien faisant ménage commun avec lui et qui est malade ou accidentée, moyennant certificat médical dès le 1er jour sauf pour les enfants jusqu'à 6 ans.</p> <p><i>+ Oui pour la perte de gain pour maladie grave d'un-e enfant</i></p>
<p>2. Lorsque ces personnes ne font pas ménage commun avec l'employé, le droit est de 10 jours par année moyennant certificat médical dès le 1er jour sauf pour les enfants jusqu'à 6 ans.</p>	<p>2. Lorsque ces personnes ne font pas ménage commun avec l'employé, le droit est de 10 jours par année moyennant certificat médical dès le 1er jour sauf pour les enfants jusqu'à 6 ans. (Redondant avec l'alinéa 1)</p>	<p>2. Lorsque ces personnes ne font pas ménage commun avec l'employé, le droit est de 20 jours par année moyennant certificat médical dès le 1er jour sauf pour les enfants jusqu'à 6 ans.</p>
<p>3. Si, au cours d'une année civile, les absences pour soins à un proche excèdent 15 jours, ou 10 jours si les personnes concernées ne font pas ménage commun avec l'employé, le solde est imputé sur le droit annuel aux vacances.</p>		<p>3. En plus de l'alinéa 3 : l'employé.e peut formuler une demande de congé sans traitement, sous réserve de l'accord du. de la supérieur.e hiérarchique en fonction des contraintes organisationnelles.</p>
<p>4. Cet article n'est pas applicable aux employés occasionnels.</p>	<p>Maintien de l'alinéa.</p>	<p>Suppression de cet alinéa</p>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>2.4 Contrats de durée déterminée et indéterminée à durée maximale Article 30 – Contrats de durée déterminée et indéterminée à durée maximale 1. Le contrat conclu pour une durée déterminée ou indéterminée à durée maximale prend fin sans résiliation à l'échéance convenue.</p>	<p>Contrat de durée déterminée ou à durée maximale 1. Le contrat conclu pour une durée déterminée ou indéterminée à durée maximale prend fin sans résiliation à l'échéance convenue.</p>	
<p>2. Le contrat conclu pour une durée déterminée ou indéterminée à durée maximale peut prévoir un temps d'essai. Dans ce cas, l'Article 31 est applicable.</p>	<p>2. Le contrat conclu pour une durée déterminée ou indéterminée à durée maximale peut prévoir un temps d'essai. Dans ce cas, l'Article 31 est applicable.</p>	
<p>3. Le contrat conclu pour une durée indéterminée à durée maximale peut prévoir la possibilité pour les parties de le résilier avant son échéance. Dans ce cas, les Article 32, Article 33 et Article 34 sont applicables.</p>	<p>3. Le contrat conclu pour une durée indéterminée à durée maximale peut prévoir la possibilité pour les parties de le résilier avant son échéance. Dans ce cas, l'article 32, Article 33 et Article 34 s'applique.</p>	
<p>4. La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs est réservée. Dans ce cas, l'Article 34 al. 5 et 7 est applicable.</p>	<p>Droit irrévocable, donc alinéa supprimé.</p>	
<p>5. Le contrat conclu pour une durée déterminée ou indéterminée à durée maximale sert à assurer des travaux temporaires.</p>	<p>Alinéa à supprimer.</p>	<p>✓</p>
<p>2.5 Fin des rapports de travail Article 31 – Résiliation pendant le temps d'essai 1. Durant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour la fin d'une semaine moyennant un délai de congé de deux semaines.</p>	<p>1. Durant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour la fin d'une semaine moyennant un délai de congé de deux d'une semaine-</p>	

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
2. La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs est réservée.	Alinéa supprimé, cf art. 30 al. 4.	
3. La partie qui résilie le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.		
4. Lors d'un licenciement, ce dernier est notifié par écrit à l'employé, soit par remise en mains propres, soit par courrier recommandé. Lorsque les rapports de travail relèvent du droit public, la décision de licenciement indique les voies de recours.	4. Lors d'un licenciement, ce dernier est notifié par écrit à l'employé. La preuve de la réception du courrier incombe à l'employeur. Lorsque les rapports de travail relèvent du droit public, la décision de licenciement indique les voies de recours.	<p><i>Positionnement de la délégation des employés-es :</i></p> <p><i>C'est non pour la proposition de modifications !</i></p> <p><i>Mais oui pour la proposition de suppression...</i></p>
<p>Article 32 – Résiliation après le temps d'essai</p> <p>1. Après le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois durant la première année de service et de trois mois dès la deuxième année de service.</p>	1. Après le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois durant la première année de service, de deux mois de la première à la cinquième année de service et de trois mois dès la sixième année de service.	Non
2. La résiliation avec effet immédiat pour justes motifs est réservée.	Alinéa supprimé, cf art. 30 al. 4.	?
3. Sauf accord contraire, le contrat de travail prend fin d'office à la fin du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de l'AVS.		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
	A discuter.	Création d'un alinéa 4 Pour les femmes pour lesquelles l'âge pivot de la caisse de 2e pilier est de 65 ans, l'employeur accepte à sa demande qu'elle puisse continuer à travailler jusqu'à l'âge pivot.
	<p><u>Création d'un alinéa :</u> En cas de procédure de licenciement, l'employeur convoque l'employé à un entretien. Durant l'entretien, les motifs du licenciement sont présentés. L'employé a le droit de se faire assister par un tiers. Si l'employé ne se présente pas à l'entretien ou n'est pas en mesure de s'y présenter, il dispose d'un délai de cinq jours ouvrables à partir de la date fixée pour l'entretien pour adresser à l'employeur des observations écrites sur le licenciement envisagé.</p>	<i>Non</i>
	<p><u>Création d'un alinéa :</u> Lors d'un licenciement, ce dernier est notifié par écrit à l'employé. La preuve de la réception du courrier incombe à l'employeur</p>	
<p>Article 33 - Entretien d'ajustement 1. En cas de prestations de l'employé jugées insatisfaisantes par l'employeur, ce dernier convoque l'employé à un entretien d'ajustement.</p>	<p>Alinéa supplémentaire 2 : pas de modification. Cet article doit être déplacé pour figurer entre les articles 36 à 42 (Organisation des rapports de travail)</p>	<p>Article 33 - Entretien d'ajustement 1. En cas de manquement aux exigences liées à la fonction ou de prestations jugées insatisfaisantes, ...</p> <p>Création d'un alinéa supplémentaire: 2. L'entretien doit être précédé d'une convocation écrite, donnée au moins une semaine en avance, avec un ordre du jour. L'employé.e a le droit de se faire accompagner par un tiers.</p>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>2. Lors de cet entretien, les observations de l'employeur ainsi que ses attentes sont communiquées à l'employé. L'employé a le droit d'être entendu quant aux observations communiquées par l'employeur.</p>		
<p>3. Durant le même entretien, des objectifs et le délai pour les atteindre sont définis par l'employeur, en collaboration avec l'employé, et confirmés par écrit dans les jours suivants.</p>		
<p>Article 34 – Procédure de licenciement après le temps d'essai 1. Toute procédure de licenciement est précédée par l'étape décrit à l'Article 33.</p>	<p>Alinéas 1, 2, 3 et 5 à supprimer. Art. 335 CO et 361 CO s'appliquent.</p>	<p><i>NON</i></p> <p>1. Toute procédure de licenciement, à l'exception d'un licenciement au sens de l'article 336c du CO, du licenciement pour juste motif, est précédée par l'étape décrit à l'article 33</p>
<p>2. En cas de non atteinte des objectifs à l'échéance du délai, l'employeur peut prononcer le licenciement. A cet effet, il convoque l'employé à un entretien en lui indiquant par écrit les motifs de la décision de licenciement envisagée. Durant l'entretien, les motifs du licenciement et les éventuelles possibilités de reclassement au sein de l'institution ou d'une autre institution de l'AGOER sont présentés. L'employé a le droit de se faire assister par un tiers, notamment par un membre de la commission du personnel ou un délégué syndical, lors de l'entretien.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>3. Si l'employé ne se présente pas à l'entretien ou n'est pas en mesure de s'y présenter, il dispose d'un délai de cinq jours ouvrables à partir de la date fixée pour l'entretien pour adresser à l'employeur des observations écrites sur le licenciement envisagé.</p>		
<p>4. Le licenciement est motivé et notifié par écrit à l'employé, soit par remise en mains propres, soit par courrier recommandé.</p>	<p>Alinéa supprimé, cf art. 30 al. 4.</p>	
<p>5. Si un licenciement immédiat pour justes motifs est envisagé, l'employé peut être convoqué sur le champ pour être entendu; une convocation écrite à l'entretien n'est pas nécessaire. En fonction des circonstances, le droit d'être entendu sur le licenciement immédiat envisagé peut également être exercé par écrit, par téléphone ou par voie électronique; le délai imparti pour se déterminer peut être réduit à 24 heures.</p>	<p>Alinéa supprimé, art. 361 CO</p>	
<p>6. En cas de licenciement, l'employeur accorde à l'employé le temps nécessaire pour rechercher un emploi jusqu'à concurrence de 20 heures par mois de délai de résiliation pour un employé à plein temps.</p>	<p>Alinéa 6 à intégrer à l'article 32.</p>	<p><i>Non</i></p>
<p>7. Lorsque les rapports de travail relèvent du droit public, le licenciement constitue une décision administrative qui doit être conforme aux exigences de la loi sur la procédure administrative.</p>	<p>Alinéa supprimé (droit public)</p>	<p>✓</p>

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>Article 35 - Licenciement en cas de suppression de poste</p> <p>1. Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter les suppressions de postes.</p>		
<p>2. Si une suppression de poste doit intervenir dans une institution signataire, elle doit faire tout son possible pour que les personnes concernées puissent trouver un autre poste au sein des institutions de l'AGOEEER.</p>		
<p>3. Si un licenciement doit être prononcé, le délai de résiliation est de quatre mois pour la fin d'un mois.</p>	<p>Si un licenciement doit être prononcé, le délai de résiliation est respectivement de trois et quatre mois pour la fin d'un mois, suivant l'ancienneté. (cf. art. 32, al. 1)</p>	<p><i>Réactions à la proposition de la délégation des employeurs-ses :</i></p> <p><i>Non 4 mois pour tous-tes !</i></p> <p><i>+ Pourquoi se référer à l'article 32 alinéa 1... ?</i></p>
<p>4. Lorsqu'un licenciement collectif est envisagé, les articles 335d ss CO sont applicables. Les Articles 33 et Article 34 de la présente convention ne sont pas applicables.</p>	<p>Article supprimé, art. 335d ss CO s'appliquent</p>	<p><i>Non</i></p>
<p>Article 36 - Protection de la personnalité et de la santé</p> <p>1. L'employeur protège et respecte la personnalité des employés.</p>		
<p>2. Il respecte les dispositions relatives à la protection de la santé prévues par la loi sur le travail et applique les directives fédérales concernant la sécurité au travail.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
3. Il veille au respect de l'égalité entre hommes et femmes conformément à la loi fédérale sur l'égalité.		
<p align="center">Article 37 - Personne ou organisme de confiance</p> <p>1. Chaque employeur contractant désigne à ses frais une personne ou un organisme de confiance indépendant-e et externe aux institutions pour prévenir les conflits et les litiges en matière de protection de la personnalité.</p>		
2. Les employés peuvent s'adresser confidentiellement à cette personne ou organisme de confiance.		
<p align="center">Article 38 - Médecin-conseil</p> <p>1. L'employeur désigne un ou plusieurs médecins-conseils pour l'assister dans la gestion des questions relatives à la santé du personnel.</p>		
2. Un employé peut être astreint à se soumettre à un examen médical auprès d'un médecin-conseil, en particulier pour déterminer sa capacité à remplir les exigences de sa fonction ou pour vérifier la justification de son arrêt de travail.		
3. Uniquement les frais des examens susmentionnés sont à la charge de l'employeur. Un éventuel traitement résultant de l'examen est à la charge de l'employé.		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>Article 39 – Formation continue</p> <p>1. Les parties contractantes et les employeurs encouragent la formation continue à l’interne des institutions et à l’externe ainsi que la formation par validation des acquis de l’expérience (parcours VAE).</p>		
<p>2. Pour autant qu’il y ait accord entre l’employeur et l’employé, le parcours VAE se réalise pendant le temps de travail.</p>		
<p>3. En règle générale, l’employé participe à raison d’un tiers aux coûts de la formation continue. Une répartition différente peut être convenue par écrit.</p>		
<p>4. La formation individuelle relève de la compétence de l’employeur.</p>	Formulation à clarifier.	
<p>Article 40 – Information et consultation du personnel</p> <p>1. L’employeur se conforme aux dispositions de la loi fédérale sur la participation et favorise la création d’une représentation du personnel.</p>		
<p>2. L’employeur informe régulièrement le personnel sur les affaires importantes de l’institution et le consulte sur les questions ayant une incidence sur les rapports de travail.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>3. Les employeurs mettent à disposition du personnel déjà en place les informations concernant des postes vacants ou la création de postes. Ils signalent aux parties signataires les postes vacants.</p>		
<p>4. Les questions relatives à l'application de la présente convention font l'objet d'information et de consultation des employés.</p>		
<p>5. Les remplacements nécessaires au fonctionnement de l'institution sont assurés.</p>	<p>Alinéa non pertinent sur cet article</p>	
<p>Article 41 - Droits syndicaux 1. Les parties contractantes et les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit de chaque employé d'adhérer au syndicat de son choix.</p>		
<p>2. L'employeur ne doit pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter ses décisions concernant l'engagement, l'organisation du travail, les mesures disciplinaires et le licenciement.</p>		
<p>3. L'employeur ne doit faire aucune pression sur l'employé en faveur de tel ou tel syndicat.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>4. Si un employé est licencié en violation des principes rappelés aux alinéas 1 à 3, les parties contractantes s'emploieront à faire annuler cette mesure, sans préjudice du droit de l'employé à agir individuellement en justice.</p>		
<p>5. L'employé affilié à un syndicat ou ayant un mandant syndical dispose de cinq jours au maximum de congé par année pris en compte dans la durée du travail pour l'exercice de ce mandant ou pour la fréquentation de cours ou de séminaire de formation syndicale. Les demandes de congés syndicaux doivent être adressées à l'employeur quatre semaines au moins à l'avance; en cas d'urgence et si le congé demandé n'entraîne aucune perturbation dans l'institution, ce délai peut être réduit.</p>	<p>5. L'employé affilié à un syndicat ou ayant un mandant syndical dispose de cinq jours au maximum de congé par année pris en compte dans la durée du travail pour l'exercice de ce mandant ou pour la fréquentation de cours ou de séminaire de formation syndicale. Les demandes de congés syndicaux doivent être adressées à l'employeur quatre semaines au moins à l'avance. En cas d'urgence et si le congé demandé n'entraîne aucune perturbation dans l'institution, ce délai peut être réduit.</p>	<p>L'employé affilié à un syndicat ou ayant un mandant syndical dispose de cinq jours au maximum de congé par année pris en compte dans la durée du travail pour l'exercice de ce mandant ou pour la fréquentation de cours ou de séminaire de formation syndicale. Les demandes de congés syndicaux doivent être adressées à l'employeur deux semaines au moins à l'avance; en cas d'urgence et si le congé demandé n'entraîne aucune perturbation dans l'institution, ce délai peut être réduit.</p> <p><i>+ Oui pour les propositions de modifications des employeurs-ses...</i></p>
<p>6. Le temps passé par les délégués en commission paritaire, commission de négociation ou commissions officielles et reconnues par les partenaires sociaux et par les délégués syndicaux pour l'assistance des employés prévue aux Article 5 al. 4 et Article 34 al. 2 est pris en compte dans la durée du travail et n'est pas imputé sur les congés syndicaux prévus à l'Article 34 (alinéa 5).</p>	<p>6. Le temps passé par les délégués en commission paritaire, commission de négociation ou commissions officielles et reconnues par les partenaires sociaux et par les délégués syndicaux pour l'assistance des employés prévue aux Article 5 al. 4 et Article 34 al. 2 et à l'Article 32 est pris en compte dans la durée du travail et n'est pas imputé sur les congés syndicaux prévus à l'Article 34 (alinéa 5).</p>	

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
		<p>Création d'un alinéa 7 L'employeur met à disposition des syndicats un espace sur leur intranet ou des panneaux d'affichage dans chaque lieu, s'il n'y pas d'intranet. Il doit également permettre aux syndicats de diffuser de l'information syndicale dans le respect de l'arrêté du conseil d'Etat de 2017 relatif à la diffusion de l'information syndicale, par voie électronique.</p>
<p>Article 42 - Mandat officiel Les conditions de l'exercice d'un mandat officiel font l'objet d'un accord entre l'employé et l'employeur fixant notamment le temps de congé nécessaire et l'éventuelle réduction de salaire.</p>		
<p>4 Exécution de la convention Article 43 - Devoirs des parties contractantes 1. Les parties contractantes veillent à l'observation de la présente convention. Elles interviennent à cette fin auprès de leurs membres.</p>		
<p>2. Chaque partie s'engage à privilégier le dialogue et s'efforce de trouver des solutions négociées conformément à l'esprit de la présente convention.</p>		

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>3. Les parties contractantes se rencontrent périodiquement ou à la demande de l'une d'elles, notamment pour examiner l'opportunité de prévoir des modifications de certaines dispositions de la convention.</p>		
<p>4. Les parties contractantes s'engagent à mettre à disposition du personnel les informations nécessaires à la bonne compréhension de la présente convention.</p>		
<p>Article 44 - Commission paritaire - composition, organisation et financement 1. Il est constitué une commission paritaire, régie par le règlement figurant à l'Annexe 4.</p>		
<p>2. La compétence des tribunaux demeure réservée.</p>		
<p>Article 45 - Commission paritaire - Compétences 1. La Commission paritaire est chargée d'assurer le respect de la convention collective par les employeurs et les employés.</p>		
<p>2. La Commission paritaire se prononce sur les questions d'interprétation que la convention collective soulève. Elle établit des modèles de contrats de travail et des directives pour l'application de la présente convention collective.</p>	<p>2. La Commission paritaire se prononce sur les questions d'interprétation que la convention collective soulève. Elle peut établir établi des modèles de contrats de travail et des directives pour l'application de la présente convention collective.</p>	

CCT actuellement en vigueur	Revendications de la délégation des employeurs-ses	Revendications de la délégation des employés-es
<p>3. Lorsqu'un litige survient entre un employeur et un employé, la Commission paritaire peut être requise par l'un ou l'autre en vue d'une conciliation. En cas d'échec de la conciliation, elle peut émettre une recommandation.</p>		
	<p>Pas suffisamment explicite. Demande à préciser</p>	<p>Article 46 A la fin, ajout d'un article concernant les conditions de travail pour le personnel notamment enseignant, travaillant dans des institutions type école.</p>
<p>Annexe 1</p>		
<p>Annexe 2</p>	<p>Annexe 2 à mettre à jour. Suppression colonne C.</p>	
<p>Annexe 3</p>	<p>Annexe 3 : à supprimer car obsolète. Cf. Art. 39 - Formation à étoffer.</p>	
<p>Annexe 4</p>		

Quelques conseils si vous souhaitez être mieux informés-es :

- Participez aux AG des employés-es de l'AGOEEER

Ce n'est pas nécessaire d'être syndiqués-es

- Participez aux AG des employés-es de l'État et des Secteurs Subventionnés

Ce n'est pas nécessaire d'être syndiqués-es

- Participez aux séances du Groupe de Travail autour des négociations de la CCT

Ce n'est pas nécessaire d'être syndiqués-es

- SYNDIQUEZ-VOUS

- Participez aux intersyndicales FOJ