

# Titre 1 - BUT ET CHAMP D'APPLICATION

## Art. 1 - But et champ d'application

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

la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe)  
désignée ci-après par « employeur », selon la loi J.6.11,

et

le personnel travaillant dans

- les centres de loisirs, de rencontres, maisons de quartier, jardins Robinson, terrains d'aventures (désignés par le terme générique « centres ») ou chargés d'un mandat particulier, notamment de travail social hors murs (TSHM) ou d'assistance personnelle éducative.
- au secrétariat de la Fédération des centres de loisirs et des centres de rencontres (FCLR),
- au secrétariat de la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe),
- les autres lieux d'animation disposant d'une convention avec la FASe (désignés par le terme générique « lieux conventionnés »), et sous contrat de travail FASe,

désigné ci-après par «le personnel» ou par «l'employé-e»,

affilié ou non aux organisations syndicales signataires de la présente convention, dont la FASe procède à l'engagement sur proposition des associations de centres.

La liste des centres rattachés à la FASe et des autres lieux conventionnés figure à l'annexe n° 1.

- 2) Avec l'accord des signataires de la présente convention, celle-ci peut être appliquée par d'autres organismes.
- 3) Les dispositions du titre Xe du CO sont applicables dans la mesure où la présente convention n'y déroge pas.
- 4) A défaut de dispositions particulières contenues dans la Convention Collective de travail, les directives d'application MIOPE font référence. Lorsque ces dispositions ne sont pas adaptées à la réalité institutionnelle de la FASe, la commission paritaire peut être saisie.
- 5) En outre, les dispositions particulières relatives aux animatrices et aux animateurs (titre XI de la présente convention), aux monitrices et aux moniteurs (titre XII de la présente convention) sont applicables à ces catégories de personnel.

## **Art. 2 - Droits et devoirs des associations de centres et des lieux conventionnés**

- 1) Les associations de centres et des lieux conventionnés (désignés par le terme générique « les associations »), par délégation de l'employeur, gèrent les relations quotidiennes de travail avec le personnel.
- 2) La liste de ces délégations est définie par l'employeur ; elles sont rappelées par celui-ci aux associations lors de tout nouvel engagement.
- 3) Les associations se conforment aux dispositions de cette convention et veillent à l'application du cahier des charges des employé-e-s.

## **Titre 2 - ENGAGEMENT, RESILIATION, LICENCIEMENT**

### **Art. 3 - Conditions d'engagement**

- 1) La procédure et les conditions d'engagement sont définies dans l'annexe n° 2 et 3.
- 2) L'engagement des employé-e-s relève du droit privé.
- 3) Tout engagement fera l'objet d'un contrat individuel de travail mentionnant notamment l'obligation pour les parties intéressées de se conformer aux termes de la présente convention, annexes, avenants, protocoles particuliers, cahiers des charges et directives.
- 4) Le contrat d'engagement mentionnera également :
  - le lieu de travail,
  - la date d'engagement et, cas échéant, sa durée,
  - la période d'essai,
  - le titre de la fonction,
  - la classe de fonction et la classe d'engagement, la position d'annuité dans la classe d'engagement, selon l'échelle des traitements de l'Etat de Genève,
  - le montant du salaire brut à l'engagement,
  - le taux d'activité et la durée hebdomadaire moyenne du travail,
  - les charges sociales dues par l'employé-e.
- 5) Toutes modifications ultérieures des conditions fixées par le contrat de travail ou le cahier des charges doivent être discutées avec l'employé-e, qui peut se faire assister par un tiers, notamment un délégué syndical ou une déléguée syndicale.
- 6) Ces modifications doivent satisfaire, au minimum, aux normes de la présente convention.
- 7) L'accord des deux parties doit faire l'objet d'un avenant.

### **Art. 4 - Temps d'essai**

- 1) Le temps d'essai est de trois mois. Il prend effet à partir de la date d'engagement et fait partie intégrante de la première année de travail.
- 2) Sur la base d'une évaluation effectuée conjointement par l'association et la FASe, l'employeur confirme ou dénonce l'engagement avant la fin de la période d'essai.

## **Art. 5 - Contrat de durée déterminée**

- 1) Des contrats de durée déterminée ne peuvent être conclus qu'aux fins d'assumer des travaux temporaires ou des missions ponctuelles (centres aérés, camps). La durée de ces contrats est limitée à douze mois, sauf s'il s'agit de remplacement de plus longue durée.
- 2) Le personnel ayant un contrat de durée déterminée est soumis, au minimum, au régime de la présente convention, à l'exception :

- de l'article 4 : Le temps d'essai est fixé à :

- a) 2 jours pour les contrats de moins d'un mois ;
- b) 1 semaine pour les contrats de moins de 3 mois ;
- c) 1 mois pour les contrats de moins d'une année.

Si un engagement intervient dans le même centre, consécutivement à un contrat de durée déterminée, la durée du précédent contrat est décomptée de la période d'essai du contrat suivant.

- de l'article 7 : délai de résiliation, remplacé par :

Pendant le temps d'essai, le délai de résiliation est de :

- a) 1 jour pour les contrats de moins d'un mois ;
- b) 3 jours pour les contrats de moins de 3 mois ;
- c) d'une semaine pour les contrats de moins d'une année.

La résiliation peut être signifiée oralement et doit être confirmée par écrit.

Après la période d'essai, le contrat ne peut être résilié, hormis pour de justes motifs, conformément à l'art 337 CO.

- de l'article 9 : licenciement et recherche d'un nouvel emploi.

- de l'article 33 : droit au salaire en cas de maladie ou d'accident, remplacé par :

En cas de maladie, attestée par certificat médical, le traitement est :

**a)** réduit de moitié, en cas d'absence continue ou discontinue excédant :

- 2 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;

**b)** supprimé après 3 mois d'absence continue ou discontinue.

En cas d'accident attesté par certificat médical, le droit au salaire est garanti pendant la durée du contrat. Si l'incapacité se prolonge au-delà de l'échéance du contrat, l'employé-e bénéficie d'une indemnité égale au 80% de son salaire. La durée maximale d'indemnité est de 730 jours à partir de l'accident.

- de l'article 34 : droit au salaire en cas de service militaire, protection civile, service civil ou astreinte au travail, alinéas 1 et 2, remplacés par :

Le personnel 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, une période d'avancement, les périodes de service civil ou d'astreinte au travail.

- 3) Les rapports de service se terminent à l'échéance du contrat, sans qu'il soit nécessaire de donner le congé.
- 4) Lorsqu'un contrat à durée déterminée précède un contrat régulier, la durée des contrats se cumule concernant les droits et devoirs des parties.

#### **Art. 6 - Visite médicale**

- 1) A la demande de l'employeur ou de l'employé, le personnel peut être amené à passer une visite médicale auprès du médecin conseil de la FASE, celui-ci étant choisi d'entente entre les parties.
- 2) Les frais de cet examen sont à la charge de l'employeur.
- 3) Les modalités d'application font l'objet d'une directive

#### **Art. 7 - Délais de résiliation et de licenciement**

- 1) En cas de démission de l'employé-e ou de licenciement décidé par l'employeur, les délais sont les suivants :
  - a) pendant la période d'essai :
    - 2 semaines pour la fin d'une semaine
  - b) au terme de la période d'essai :
    - 1 mois pour la fin d'un mois
  - c) dès la fin de la première année de travail :
    - 3 mois pour la fin d'un mois.
- 2) L'employeur ne peut résilier le contrat d'une employée au cours de la grossesse et pendant le congé maternité. Après la période d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat au cours des 12 premiers mois d'incapacité totale de travail causée par la maladie ou par un accident. Les cas de licenciement avec effet immédiat sont réservés.
- 3) Dans tous les cas, l'article 336c du Code des obligations est applicable (voir annexe n°4). En outre, les dispositions de l'article 336c, lettre a), du CO s'appliquent également aux périodes d'exécution d'une peine privative de liberté pour objection de conscience ou d'astreinte au travail (service civil).

#### **Art. 8 - Résiliation du contrat de travail**

- 1) Le congé doit être donné par écrit et par lettre-signature adressée à l'employeur, avec copie à l'association concernée ; l'employeur en accuse réception.

#### **Art. 9 - Licenciement et recherche d'un nouvel emploi**

- 1) Si l'employeur décide d'un licenciement, celui-ci sera notifié à l'employé-e par lettre-signature avec accusé de réception. Sur demande de l'employé-e, la lettre de licenciement fait mention du motif.
- 2) S'il-elle estime être l'objet d'un licenciement abusif, l'employé-e pourra demander à être entendu-e par l'employeur et se faire assister par un tiers, notamment un délégué syndical ou une déléguée syndicale. En outre, il-elle peut recourir à la commission paritaire.

- 3) En cas d'annulation de la mesure de licenciement, l'employeur en informe l'employé-e par lettre-signature.
- 4) L'employeur accorde à l'employé-e le temps nécessaire pour rechercher un emploi, jusqu'à concurrence de 20 heures par mois de délai de résiliation pour un plein temps et 10 heures pour un taux d'activité inférieur à 50 %.
- 5) L'employé-e ayant trouvé un nouvel emploi peut abandonner son poste si la moitié du préavis a été effectuée ; l'employeur est alors dispensé du paiement du salaire correspondant au délai de préavis non effectué.

#### **Art. 10 - Résiliation du contrat pour justes motifs**

- 1) Chacune des deux parties peut se départir immédiatement, et en tout temps, du contrat de travail pour justes motifs, au sens de l'art. 337 du Code des obligations.
- 2) La partie qui résilie ainsi le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

#### **Art. 11 - Certificat de travail**

- 1) A la fin des rapports de service, l'employé-e reçoit un certificat de travail qui, sur sa demande, mentionne les appréciations transmises par les associations concernées.

### **Titre 3 - POSTES DE TRAVAIL**

#### **Art. 12 - Postes vacants**

- 1) En cas de poste vacant ou création d'emploi, l'employeur est tenu d'informer en priorité le personnel déjà en place (annexe 2).

#### **Art. 13 - Mandats particuliers**

- 1) L'employeur peut confier un mandat à l'employé-e ou le-la charger de tâches particulières en rapport avec sa formation et son expérience professionnelles.
- 2) Ce changement d'affectation temporaire nécessite l'accord de toutes les parties concernées.
- 3) Il est convenu, sans préjudice salarial pour l'employé-e, que celui-celle-ci puisse retrouver son poste de travail à l'issue de la période déterminée.

#### **Art. 14 - Transfert interne, mobilité professionnelle**

- 1) Sur demande de l'employé-e, son transfert dans une autre association peut être convenu en accord entre toutes les parties, cela sans préjudice salarial pour autant que la fonction exercée soit la même. Dans le cas contraire, le règlement B.5.15.01 de l'Etat de Genève s'applique.
- 2) Durant les 4 premiers mois suivant un transfert, un bilan est effectué par l'association et la FASe afin de confirmer ou de modifier la nouvelle affectation de l'employé-e.

### **Art. 15 - Changements d'affectation**

- 1) Au cas où, en raison de l'évolution d'une situation interne, la bonne marche d'une association serait mise en cause, ou si l'employé-e était empêché-e d'exercer ses fonctions, l'employeur en serait saisi par l'une des parties.
- 2) Ces circonstances exceptionnelles peuvent conduire, dans l'intérêt des parties en cause, à la nécessité d'un changement d'affectation de l'employé-e, sans préjudice salarial.
- 3) Il appartient dans ce cas à l'employeur de se prononcer après avoir entendu toutes les parties et tenu compte de l'ensemble des circonstances.

### **Art. 16 - Suppression de postes**

- 1) Les parties signataires de la présente convention s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter la suppression de postes.
- 2) Les organisations syndicales seront avisées immédiatement des suppressions de postes envisagées.
- 3) Toutefois, si en raison d'une suppression de poste un licenciement doit être décidé par l'employeur, il ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier à l'employé-e une autre fonction correspondant à ses capacités.
- 4) En cas de suppression de poste, le délai de licenciement est de 4 mois pour la fin d'un mois.
- 5) Lorsque l'employeur n'est pas en mesure de confier une autre fonction à l'employé-e, il est tenu de lui donner priorité d'embauche, pendant une année.

## **Titre 4 - DUREE DU TRAVAIL, VACANCES, CONGES**

### **Art. 17 - Horaire hebdomadaire et durée du travail**

- 1) La durée normale du travail est celle en vigueur dans la fonction publique. Elle est de 2'080 heures par an, soit, en moyenne de 40 heures par semaine ou, au maximum, de 520 heures par trimestre.
- 2) La répartition des heures de travail est établie d'un commun accord entre l'association et l'employé-e concerné-e, conformément au cahier des charges, après concertation avec l'équipe d'animation du centre.

### **Art. 18 - Cadre horaire, horaire particulier et congés compensatoires**

- 1) Le cadre-horaire dans lequel s'effectuent les heures de travail se situe entre 7 et 24 heures et ne comptera pas plus de trois soirées hebdomadaires de travail pour un plein temps.
- 2) Les congés compensatoires sont dus aux employé-e-s dont l'horaire de travail - différent d'un horaire "administratif" - se répercute sur la vie familiale et sociale.
- 3) Cet horaire particulier - qualifié aussi d'arythmique - comprend, de manière régulière, des activités d'animation effectuées en dehors d'un horaire "administratif".

- 4) Les congés compensatoires sont d'une durée maximale de trois semaines par an. La période de congé doit être prise en accord avec l'association du centre concerné.
- 5) Les modalités d'application sont définies à l'annexe 14.

#### **Art. 19 - Congé hebdomadaire**

- 1) Le personnel a droit à deux jours consécutifs de congé hebdomadaire.
- 2) Il a droit, au minimum, à deux week-end par mois et au moins au samedi ou au dimanche de chaque semaine.

#### **Art. 20 - Heures complémentaires**

- 1) Sont considérées comme heures complémentaires, celles qui sont effectuées en plus de l'horaire contractuel de l'employé-e travaillant à temps partiel, sans, toutefois, dépasser la durée normale de travail à plein temps, au sens de l'article 17.
- 2) Les heures complémentaires constituent l'exception. Sauf cas d'urgence, elles doivent faire l'objet d'un accord préalable entre l'association et l'employé-e.
- 3) Ces heures sont comptabilisées, au plus tard, chaque trimestre.
- 4) Elles sont compensées par un congé de durée équivalente dont la période est fixée d'entente entre l'employé-e et l'association.

#### **Art. 21 - Heures supplémentaires et hors cadre-horaire**

- 1) Sont considérées comme heures supplémentaires, celles qui sont effectuées en plus de la durée maximum de travail à plein temps, au sens de l'article 17.
- 2) Les heures supplémentaires constituent l'exception. Sauf cas d'urgence, elles doivent faire l'objet d'un accord préalable entre l'association et l'employé-e.
- 3) Les heures supplémentaires ne peuvent, en règle générale, excéder de 2 heures l'horaire journalier, ni de 220 heures l'horaire annuel.
- 4) Les heures supplémentaires, ainsi que les heures effectuées hors du cadre-horaire, sont comptabilisées, au plus tard, chaque trimestre et majorées de 50%.
- 5) Elles sont compensées par un congé dont la période est fixée d'entente entre l'employé-e et l'association concernée.

#### **Art. 22 - Vacances annuelles**

- 1) L'employé-e a droit à 5 semaines de vacances par an, conformément au statut du personnel de l'Etat de Genève.
- 2) Les dispositions particulières de ce statut concernant la 6ème semaine de vacances sont applicables (B5 05.01 art. 27 – Etat de Genève).
- 3) Les années passées dans d'autres centres comptent dans le calcul du droit aux vacances, de même que les années effectuées dans d'autres associations dont la liste figure à l'annexe n° 13.

- 4) L'exercice vacances est déterminé d'un commun accord entre l'employé-e et l'association. Lorsque l'employé-e entre en fonction ou quitte son poste, ses vacances sont calculées pro rata temporis.
- 5) Les dates de vacances du personnel sont fixées par l'association en concertation avec l'équipe d'animation, en tenant compte des besoins du centre et, autant que possible, des vœux de l'employé-e.
- 6) L'association veille, notamment, à ce que les vacances du personnel ayant des enfants d'âge scolaire coïncident à tour de rôle avec celles de leurs enfants.

### **Art. 23 - Jours fériés et congés spéciaux**

- 1) Sont considérés comme jours fériés :  
1er janvier, vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, 1er août, lundi de Pentecôte, Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.
- 2) Les jours fériés qui tombent lors des vacances conventionnelles, pendant les congés compensatoires, ou un dimanche, sont remplacés.
- 3) L'employé-e qui travaille pendant ces jours fériés a droit à un congé de remplacement majoré de 100 %.
- 4) Outre les jours fériés, le personnel bénéficie des congés suivants :  
- le 1er mai, le ou les jours de congé accordés en fin d'année au personnel de l'Etat de Genève.
- 5) L'employé-e qui travaille pendant ces jours de congés a droit à un congé de remplacement sans majoration.
- 6) L'employé-e bénéficie également des congés spéciaux accordés au personnel de l'Etat de Genève (annexe n° 5).

### **Art. 24 - Congé maternité**

- 1) En cas de maternité, l'employée a droit, pour son accouchement, à 20 semaines de congé avec salaire plein, pour autant qu'elle soit en emploi au moment de l'accouchement et qu'elle totalise au moins 5 mois d'activité lucrative dans le canton de Genève dans les 9 mois précédents.
- 2) Par analogie, ces dispositions sont applicables, pour l'un des deux conjoints, en cas d'adoption d'un enfant qui ne soit pas âgé de plus de 10 ans.

### **Art. 24 bis – Congé paternité**

Les membres du personnel ont droit à un congé paternité de 10 jours supplémentaires à celui prévu à l'annexe 5 mais sans traitement.

### **Art. 25 - Congé parental**

- 1) Au terme d'un congé de maternité, l'employé-e, père ou mère qui désire se consacrer à son enfant, peut bénéficier, en accord avec l'association du centre concerné, d'un congé parental sans traitement de 24 mois au maximum. D'entente avec la FASe, une activité à temps partiel peut être conservée.

- 2) Sauf cas de force majeure, la demande de congé parental doit être faite au plus tard 6 semaines avant la fin du congé maternité.
- 3) A l'expiration du congé parental, la réintégration dans la fonction occupée précédemment est garantie.
- 4) L'augmentation ordinaire de traitement par le jeu des annuités et de la progression de la prime de fidélité est garantie selon les mêmes modalités que pour les personnes en activité.
- 5) L'employeur informe l'employé-e des conséquences de ce congé sans traitement en matière d'assurances sociales et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis frontalier. Les dispositions particulières relatives à ces incidences sont définies dans l'annexe n° 6, à l'exception des points 8 et 11.
- 6) Par analogie, ces dispositions sont applicables, pour l'un des deux conjoints, en cas d'adoption d'un enfant qui ne soit pas âgé de plus de 10 ans.

#### **Art. 26 - Congé sans traitement**

- 1) Après 4 ans d'engagement, la FASe peut accorder à tout employé un congé sans traitement d'une année, renouvelable trois fois à intervalles de 4 ans minimum. La demande doit être formulée six mois à l'avance
- 2) Un congé sans traitement ne peut être accordé qu'avec l'assurance que l'employé-e retrouve son poste de travail ou tout poste équivalent à l'échéance de la période convenue.
- 3) L'employé-e doit annoncer par écrit à l'employeur son retour, trois mois avant la date d'échéance du congé, faute de quoi le contrat de travail est automatiquement résilié.
- 4) L'employeur informe l'employé-e des conséquences d'un congé sans traitement en matière d'assurances sociales, et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis frontalier.  
Les dispositions particulières relatives à ces incidences sont définies dans l'annexe n°6.

#### **Art. 27 - Congé extraordinaire**

- 1) Sur demande de l'employé-e, père ou mère, qui désire se consacrer à son enfant, l'employeur peut, en tout temps et en accord avec l'association concernée, octroyer un congé non payé de trois mois au maximum.
- 2) L'employeur informe l'employé-e des conséquences de ce congé sans traitement en matière d'assurances sociales et sur les contraintes éventuelles liées au maintien d'un permis de séjour ou d'un permis frontalier. Les dispositions particulières relatives à ces incidences sont définies dans l'annexe n° 6.
- 3) Par analogie, ces dispositions sont applicables, pour l'un des deux conjoints, en cas d'adoption d'un enfant qui ne soit pas âgé de plus de 10 ans.

## **Titre 5 - SALAIRES**

### **Art. 28 - Classe de fonction**

- 1) Les fonctions agréées par les signataires de la présente convention figurent à l'annexe n° 3.
- 2) Les classes de fonction sont fixées par l'employeur, conformément à la liste des fonctions types et spécifiques du Service d'évaluation des fonctions de l'Etat de Genève.

### **Art. 29 - Salaire à l'engagement et progression salariale**

- 1) Le salaire à l'engagement dépend de la classe de fonction. Il est fixé conformément aux dispositions figurant à l'annexe n° 7.
- 2) Sont prises en considération, à partir de l'âge de 18 ans et dans les limites prévues à l'annexe n° 7, toutes les années d'expérience utiles au poste, ainsi que les années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants, à raison d'une annuité supplémentaire pour deux années éducatives. Au maximum 5 annuités peuvent être accordées à ce titre.
- 3) Les années effectuées dans d'autres institutions et établissements publics dont la liste figure à l'annexe n° 13, sont également prises en considération dans le calcul du salaire à l'engagement.
- 4) Les fractions d'années résultant, cas échéant, de l'addition du temps d'expérience entrent en ligne de compte pour autant qu'elles soient supérieures à 6 mois.
- 5) Les années d'activité à temps partiel sont comptées proportionnellement au taux d'activité.

### **Art. 30 - Salaires et adaptation au coût de la vie**

- 1) Les montants des salaires sont fixés selon l'échelle des traitements de l'Etat de Genève; celle-ci est remise à l'employé-e lors de son engagement, puis chaque année au mois de janvier.
- 2) Ils sont adaptés au coût de la vie selon les dispositions appliquées pour le personnel de l'Etat de Genève.

### **Art. 31 - Augmentations annuelles**

- 1) Après au moins six mois d'activité dans des organismes liés par la présente convention, l'employé-e a droit à l'augmentation annuelle prévue par l'échelle des salaires de l'Etat de Genève, jusqu'au salaire maximum fixé par la classe.
- 2) En cas d'absence de plus de 6 mois par année civile pour cause de congés non payés, l'augmentation annuelle est supprimée, sauf en ce qui concerne le congé parental.

### **Art 32 - 13 ème salaire**

- 1) Le 13<sup>ème</sup> salaire est dû à l'ensemble des collaborateurs à l'exception des apprentis et des stagiaires, il est intégré à l'échelle des traitements
- 2) Le 13<sup>ème</sup> salaire est versé avec le traitement du mois de décembre. Il représente le 1/13 du traitement annuel.
- 3) Les années de service sont comptées dès le moment où les membres du personnel ont exercés une activité professionnelle régulière au service de la FASE ou dans d'autres institutions ou établissements publics dont la liste figure à l'annexe n°13, pour autant qu'il n'y est pas d'interruption entre les deux emplois. Les années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants ne constituent pas une interruption.
- 4) Si les membres du personnel n'ont pas consacré la totalité de leur temps à leur fonction pendant les 12 mois précédents le paiement du 13<sup>ème</sup> salaire, ce dernier est calculé au prorata temporis. Il en est de même pour les personnes prenant leur retraite dans l'année considérée.

### **Art. 33 - Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident**

- 1) 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 d'accident, les conditions prévues par la loi genevoise sur l'assurance-accident obligatoire (LAO) sont applicables.
- 2) L'employeur garantit, à concurrence de 730 jours civils sur une période de 1095 jours la totalité du salaire. La cotisation à l'APG est assurée paritairement par l'employeur et par l'employé.
- 3) Demeurent réservés, les cas non reconnus par les assurances.

### **Art. 34 - Droit au salaire en cas de service militaire, protection civile, service civil ou astreinte au travail**

- 1) Le personnel 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.
- 2) Les mêmes dispositions sont applicables concernant les périodes de service civil ou d'astreinte au travail.
- 3) Les prestations des caisses de compensation pour militaires sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé.
- 4) 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.

## **Titre 6 - PRESTATIONS DIVERSES**

### **Art. 35 - Prestations en nature**

- 1) Si l'employé-e doit prendre son repas en service, le repas est pris en charge par l'association concernée et compte comme temps de travail.

### **Art. 36 - Frais de déplacement**

- 1) Les frais de déplacement et de repas pris à l'extérieur pour raison de service sont remboursés selon les normes en vigueur à l'Etat de Genève (voir annexe n° 8).
- 2) Le remboursement de ces frais est assumé par l'association concernée.

### **Art. 37 - Utilisation de véhicule privé**

- 1) Dans la mesure où les transports publics ne peuvent satisfaire aux circonstances, l'employé-e, en accord avec l'association concernée, reçoit une indemnité pour l'usage à des fins professionnelles de son véhicule personnel.
- 2) Cette indemnité est calculée selon le barème en vigueur à l'Etat de Genève (voir annexe n° 8).
- 3) Le remboursement de ces indemnités est assumé par l'association concernée.

## **Titre 7 - PRESTATIONS SOCIALES**

### **Art. 38 - Allocations familiales et de naissance**

- 1) L'employé-e a droit aux prestations prévues par la législation genevoise.

### **Art. 39 - Assurance maternité**

***L'employeur et le personnel cotisent à parts égales à l'assurance maternité instituée par la loi J 5 07 du 14 décembre 2000, Le taux de cotisations est fixé par le Conseil d'Etat.***

### **Art. 40 - Assurance maladie**

- 1) L'employé-e est tenu-e de s'assurer, à titre individuel, pour les soins médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation.

### **Art. 41 - Assurance accidents**

- 1) L'employeur assure le personnel contre les risques d'accidents, conformément aux dispositions du statut du personnel de l'Etat de Genève (B5. 05.01 art. 43).
- 2) L'employeur retient sur le salaire les primes d'assurance-accidents non professionnels, selon le taux en vigueur à l'Etat de Genève.

### **Art. 42 - Assurance responsabilité civile**

- 1) La responsabilité professionnelle personnelle de l'employé-e à l'égard des tiers est couverte par l'assurance RC de l'association concernée. Les usagers et usagères de l'institution ont la qualité de tiers vis-à-vis de l'association de centre et de ses collaborateurs et collaboratrices.
- 2) A leur engagement, les membres du personnel sont informés de la portée de l'assurance RC.

#### **Art. 43 - Caisse de retraite**

- 1) Le personnel est tenu de s'affilier à la caisse de retraite de l'employeur, soit la Caisse de prévoyance du canton de Genève du personnel enseignant de l'instruction publique et des fonctionnaires de l'administration (CIA).
- 2) Le personnel engagé pour une fonction non permanente mais dont la durée du contrat et le taux de salaire correspondent aux critères fixés par la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP), bénéficie des prestations de la CIA. Il n'en bénéficie pas si le contrat ne correspond pas à ces critères.
- 3) Les cotisations à la charge du personnel et de l'employeur sont celles prévues par le statut de la CIA.

#### **Art. 44 - Retraite**

- 1) Age :  
L'employé-e prend d'office sa retraite à la fin du mois au cours duquel il a atteint l'âge de l'AVS. L'employeur avise l'employé-e six mois à l'avance des démarches à entreprendre à ce sujet.
- 2) Possibilité de retraite anticipée. Par analogie aux dispositions prévues par la loi instaurant des mesures d'encouragement à la retraite anticipée (B 5 20), le personnel peut demander, dès l'âge de 55 ans, à bénéficier d'une rente temporaire. En cas d'acceptation par l'employeur, la rente peut être versée pendant une durée maximale de 5 ans. Les modalités d'octroi de cette rente temporaire sont fixées par l'annexe n° 9.

### **Titre 8 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

#### **Art. 45 - Formation professionnelle initiale**

La formation professionnelle initiale exigée pour le poste a pour but de permettre aux employés d'acquérir un métier dans l'intérêt de l'institution. La formation professionnelle est sanctionnée par un diplôme et débouche sur une modification salariale.

Elle n'est pas cumulable avec les dispositions prévues pour le perfectionnement professionnel.

- 1) L'employeur peut exiger de l'employé-e n'ayant pas le titre requis, qu'il-elle suive une formation dans une école reconnue.

- 2) L'employé-e n'ayant pas le titre requis, et suivant une formation en cours d'emploi peut disposer d'une décharge de temps de travail.
- 3) Les modalités relatives à l'accomplissement de la formation professionnelle sont définies dans l'article 52bis (dispositions particulières aux animateurs) et font l'objet d'un accord écrit.
- 4) La durée de la formation professionnelle correspond aux conditions fixées par l'institution de formation.

#### **Art. 46 - Perfectionnement professionnel et formation continue**

- 1) Par perfectionnement professionnel, il faut entendre tous cours, séminaires, stages, que suit l'employé-e pour réaliser son cahier des charges, maintenir, actualiser et accroître ses connaissances, développer les méthodes liées à l'évolution de son travail.
- 2) Visant à une amélioration de la qualité des prestations, dans leurs aspects techniques et relationnels, le perfectionnement professionnel est garanti. Ce droit s'exerce dans les limites du budget alloué à cet effet, en veillant à ce que l'ensemble des centres et des fonctions en bénéficie.
- 3) Le personnel bénéficie chaque année, sans déduction de salaire, au prorata de son taux d'activité :
  - De cinq jours durant la première année, pour effectuer des cours et stages devant s'inscrire dans des domaines utiles à la fonction.
  - De dix jours dès la deuxième année pour effectuer des cours, séminaires et stages.
- 4) Les formations dépassant ce quota annuel font l'objet d'un accord particulier entre les parties.
- 5) La demande de formation envisagée par l'employé-e est adressée pour décision à l'employeur. Pour le personnel exerçant son activité dans un centre, elle doit aussi avoir l'accord de l'association concernée.
- 6) Les types de formation pris en considération ainsi que les modalités relatives à l'accomplissement de la formation sont définis dans l'annexe n° 10.
- 7) En cas de refus d'un acte de formation demandé par un-e employé-e, ce-tte dernier-ère peut recourir auprès du bureau. La décision prise à cet égard doit être motivée.
- 8) Une attestation de la formation suivie doit être fournie par l'employé-e qui en bénéficie.
- 9) En cas de résiliation du contrat de travail, l'employé-e perd tout droit au temps de formation non utilisé.

## **Titre 9 - DROITS ET OBLIGATIONS**

### **Art. 47 - Droits du personnel**

- 1) Le personnel a droit à un cadre de travail dont l'organisation et l'équipement lui permettent d'exercer ses fonctions.
- 2) Le remplacement du personnel absent de l'institution pour les différentes raisons prévues par la convention est assuré par l'employeur.
- 3) Les modalités de remplacement sont définies en accord entre l'employeur et l'association concernée. Il sera tenu compte des besoins liés à la conduite des programmes d'activités et à la gestion du centre.

### **Art. 47 bis : Entretiens**

- 1) **Entretien de bilan** : l'employé participe tous les 2 ans à un entretien de bilan afin de faire le point sur les différents aspects de son activité professionnelle, ses perspectives d'évolution et ses besoins en formation.
- 2) **Entretien de réglage** : l'employé peut-être appelé à participer, à la demande de l'employeur, à des entretiens de réglage ayant pour objectif la régulation d'une situation professionnelle ne présentant pas de caractère de gravité. L'employé peut également demander un entretien. L'entretien de réglage ne débouche pas sur une sanction.
- 3) **Entretien de service** :
  - a) L'employé peut être appelé, en cas de manquement à ses devoirs, à participer à la demande de l'employeur, à des entretiens de service.
  - b) Ce type d'entretien fait l'objet d'une convocation de l'employeur qui doit parvenir 10 jours avant la date fixée. Ce délai peut être réduit lorsqu'un entretien a pour objet une infraction aux devoirs du personnel. La convocation précise la nature et le motif de l'entretien ainsi que les personnes présentes.
  - c) Le membre du personnel peut se faire accompagner par une personne de son choix. Il peut également demander la présence d'un membre du comité.

### **Art. 48 - Mandat électif**

- 1) L'exercice du mandat électif est garanti. Les conditions de cet exercice font l'objet, entre l'employé-e et le Secrétariat général, d'un accord indiquant notamment le temps de congé nécessaire et une éventuelle réduction de salaire.
- 2) L'exercice d'un tel mandat ne peut justifier une réduction de traitement ou une diminution des vacances que s'il en résulte plus de 15 jours ouvrables d'absences par an (120 heures).

### **Art. 49 - Obligations du personnel**

- 1) Les devoirs de l'employé-e sont définis dans un cahier des charges qui fait partie intégrante de la présente convention (annexes n° 12); les tâches particulières et les horaires inhérents à chaque association sont précisés de cas en cas.
- 2) L'employé-e prend soin des équipements mis à sa disposition.

- 3) Il est interdit au personnel de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons ou des avantages qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à l'exercice de sa fonction.
- 4) Le personnel est tenu de respecter les convictions religieuses et politiques des usagers et usagères, dans le cadre de la législation en vigueur.
- 5) Il est tenu à la discrétion la plus stricte quant aux informations et constatations relatives aux usagers et usagères, cela même après la fin des rapports de service.
- 6) L'employé-e collabore avec l'employeur et les associations aux mesures de protection de la santé et de la personnalité.
- 7) Les employé-e-s respectent et font respecter la directive de la FASE concernant la consommation d'alcool.
- 8) Les employé-e-s s'abstiennent de toute consommation de drogues illicites durant le temps de travail. Il n'est pas toléré que le personnel travaille sous l'influence de drogues illicites. Le non respect de ces obligations peut donner lieu à des sanctions. La FASE peut proposer à l'employé-e concerné-e de bénéficier de mesures thérapeutiques.
- 9) Les dispositions des articles 187 et 188 du Code Pénal sont applicables au personnel de la FASE. Il est strictement interdit aux employé-e-s d'avoir des relations sexuelles avec des participant-e-s mineur-e-s. La transgression de cette clause est considérée par la FASE comme une faute professionnelle grave ayant comme conséquence la résiliation immédiate du contrat de travail.

#### **Art. 50 - Obligations de l'employeur**

- 1) L'employeur crée les conditions qui permettent de travailler dans le respect et la tolérance, exemptes de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques (au sens de l'art. 2A du B5 05).
- 2) L'employeur veille à réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans les faits (selon la LEg et l'art. 4 du B5 05 01).
- 3) L'employeur prend toutes les mesures pour assurer la santé physique et psychique du personnel (prévention, information, mesures de protection en cas de plainte), conformément aux art. 6 LTr et 328 CO.
- 4) Dans tous les cas, l'employeur fait collaborer les travailleurs et les associations aux mesures de protection de la santé et de la personnalité.
- 5) En cas d'atteinte à la personnalité, de harcèlement sexuel ou de discrimination, la personne s'adressera à la FASE ou à l'un-e des représentant-e-s du personnel. Dès que la FASE est informée, elle prend sans délais toutes les mesures qui s'imposent pour garantir la protection de la personnalité. Le traitement confidentiel est garanti. Des directives précisent les procédures appliquées.
- 6) L'employeur respecte les directives MSST (santé-sécurité au travail).
- 7) La directive d'application est disponible sur le site Internet.

## **Titre 10 - DROITS SYNDICAUX**

### **Art. 51 - Droits syndicaux**

- 1) Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion ainsi que le droit pour chaque employé-e d'adhérer librement au syndicat de son choix.
- 2) L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.
- 3) Il s'engage également à ne faire aucune pression sur l'employé-e en faveur de tel ou tel syndicat.
- 4) Si un-e employé-e est congédié-e, en violation des libertés et droits ainsi rappelés, les signataires de la présente convention s'emploieront à faire annuler cette mesure, ce qui ne fera pas obstacle à l'exercice du droit que garde l'employé-e d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.
- 5) L'employé-e ayant un mandat syndical bénéficie de cinq jours au maximum par année pour l'exercice de ce mandat ou la fréquentation de cours ou séminaire de formation syndicale.
- 6) Sauf en cas d'urgence, les absences consécutives à ces congés doivent être communiquées à l'employeur par l'employé-e, un mois à l'avance.
- 7) Le temps passé par les représentants ou les représentantes du personnel en commission paritaire, commissions permanentes et groupes de travail instaurés par la FASe, ainsi que pour les rencontres avec l'employeur, est considéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur le congé syndical prévu à l'alinéa ci-dessus.
- 8) L'affichage des communications syndicales s'effectuera sur des panneaux réservés à cet usage.
- 9) Les organisations syndicales représentatives du personnel de la FASe disposent d'une provision de temps libéré pour leurs membres assumant des responsabilités syndicales en faveur du personnel de la FASe.
  - a) La somme de temps libéré est égale à 2 jours (16 heures) par an et par tranches de 100 postes, y compris les tranches incomplètes (référence 2003 : 6 jours).
  - b) Le solde non utilisé n'est pas reporté sur l'exercice de l'année suivante.
  - c) La gestion du temps libéré est de la seule responsabilité des organisations du personnel, que ce soit dans la répartition du temps entre elles, dans l'utilisation effective du temps à disposition ou dans la désignation de leurs membres bénéficiaires.
  - d) Les organisations syndicales informent le Secrétariat général, au minimum 24 heures à l'avance, des absences prévues entrant dans le cadre de cette provision de temps.

## **Titre 11 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX ANIMATEURS ET ANIMATRICES**

### **Art. 52 - Recyclage**

- 1) Après 10 ans de fonction au sein de la FASE ou lorsque celle-ci admet la nécessité d'une réorientation professionnelle, l'animateur ou l'animatrice peut demander ou être appelé à effectuer un processus de recyclage.
- 2) Par recyclage, il faut entendre tous cours, stages ou séminaires que suit l'animateur ou l'animatrice pour ajuster ses connaissances et ses méthodes de travail afin de préparer un changement d'emploi.
- 3) Les modalités de recyclage sont définies par l'animateur ou l'animatrice et l'employeur.
- 4) Les frais d'écolage (inscription, frais de cours et de déplacement, y compris les frais de repas et d'hébergement selon annexe 8), sont supportés pour moitié par l'employeur et le temps nécessaire est accordé pendant le temps de travail.
- 5) Les prestations de l'employeur pour le recyclage ne peuvent être cumulées avec celles offertes en vue du perfectionnement professionnel.

### **Art. 52 bis – Formation professionnelle initiale**

#### **Principe généraux**

La formation professionnelle initiale a pour but de permettre aux employés d'acquérir un métier dans l'intérêt de l'institution. La formation professionnelle initiale est sanctionnée par un diplôme et débouche sur une modification salariale

- l'année d'entrée en formation est fixée par le service administratif, en accord avec l'intéressé, à l'intérieur de la période de validité du certificat d'admission obtenu.
  - La personne concernée peut disposer d'une décharge de temps de travail correspondant :
    - au temps prévu au titre du perfectionnement professionnel soit 10 jours par année, prorata temporis
    - à 15% de son taux d'activité.
  - La FASE assure le remplacement de la personne en formation à concurrence de 15% de son taux d'activité
  - La personne en formation informe immédiatement la FASE des éventuelles difficultés rencontrées. Elle communique annuellement à la FASE les documents faisant état du déroulement normal de la formation (immatriculation, examens passés, stages réussis, délais pour la restitution du mémoire de fin d'étude et état d'avancement de sa réalisation, ...)
  - L'intégralité des frais d'inscription est prise en charge par la FASE.
  - A la fin de la formation l'employé s'engage à rester au service de la FASE pour une période de deux ans.
  - En cas de résiliation des rapports de service par l'employé avant cette échéance celui-ci s'engage à rembourser à la FASE l'équivalent de deux salaires mensuels, calculé au prorata des mois écoulés depuis la fin de la formation.
- La FASE ne demandera pas ce remboursement au cas où le départ du collaborateur serait justifié par de justes motifs.

- Le remboursement de l'équivalent d'un mois de salaire sera exigé pour les personnes interrompant leur formation avant l'échéance ou résiliant leur contrat de travail durant la formation
- En cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, aucun remboursement ne sera exigé.
- en cas de résiliation du contrat de travail pour raison économique durant la période de formation la FASE s'engage à tout mettre en œuvre pour que l'employé retrouve un emploi.
- si le diplôme n'est pas obtenu par l'employé dans les délais fixé par l'institution de formation l'employeur se réserve le droit de résilier le contrat de travail.

## **Titre 12 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX MONITEURS ET MONITRICES**

### **Art. 53 - Principe**

- 1) La fonction de moniteur ou monitrice d'encadrement des activités enfants et adolescent-e-s est notamment exercée par de jeunes adultes (dès 18 ans). Elle nécessite des qualifications particulières et ne conduit pas à une professionnalisation.
- 2) Compte tenu de situations particulières, une prolongation du contrat peut être accordée par l'employeur, sur demande de l'employé.

### **Art. 54 - Exceptions**

- 1) Les dispositions des articles 18 (§ 2, 3, 4), 19 (§ 2), 21 et 45 de la présente convention, ne sont pas applicables aux moniteurs, ni aux monitrices.
- 2) Les dispositions des articles 3 (§ 4), 4, 7 (§ 1), 17 (§ 1), 20, 33 (§ 2, 3) et 46 de la présente convention sont remplacées ou complétées par les règles spéciales contenues dans le présent titre.

### **Art. 55 - Types de contrats**

- 1) Deux types de contrats peuvent être établis :
  - a) contrat de durée déterminée pour des travaux temporaires ou des missions ponctuelles au sens de l'art. 5 de la présente convention ;
  - b) contrat régulier d'une durée maximale de 5 ans.En outre, en référence à l'alinéa 3 de l'article 53, un contrat de durée indéterminée peut être conclu.
- 2) Les contrats mentionnent :
  - le(s) lieu(x) de travail,
  - la date d'engagement et sa durée,
  - la période d'essai,
  - le titre de la fonction et le domaine d'activité,
  - le montant du salaire horaire brut à l'engagement,
  - la position dans l'échelle des traitements,

- le nombre d'heures de travail garanties :
    - a) pendant la durée d'engagement pour les contrats de durée déterminée,
    - b) pendant les 12 premiers mois de travail pour les contrats réguliers,
 y compris la durée moyenne de travail et le cadre horaire hebdomadaire, ainsi que le nombre de semaines travaillées,
  - les charges sociales dues par l'employé-e.
- 3) La durée du travail ne peut excéder 2080 heures par année, soit 690 heures pour 4 mois.  
L'employé-e travaillant à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires. Les heures complémentaires ne peuvent excéder 370 heures par an. Elles sont payées sans majoration du salaire horaire.
  - 4) La durée maximum du travail est de 10 heures par jour ou 50 heures par semaine, y compris le temps de préparation.  
Pour les jeunes collaborateurs et les jeunes collaboratrices de moins de 19 ans, la durée quotidienne de travail n'excédera pas 9 heures.

### **Art. 56 - Contrat régulier**

- 1) Au moins deux mois avant l'expiration d'une période de 12 mois, le moniteur ou la monitrice reçoit de l'employeur un avenant à son contrat concernant une nouvelle période de 12 mois.  
Cet avenant annuel modifiant le contrat est sujet à acceptation.
- 2) Le temps d'essai est fixé à un mois.
- 3) Les délais de résiliation sont les suivants :
  - a) 7 jours pendant le temps d'essai,
  - b) 1 mois pour la fin d'un mois jusqu'à la fin de la 1<sup>ère</sup> année,
  - c) 2 mois pour la fin d'un mois dès la 2<sup>ème</sup> année.
 Pendant le temps d'essai, la résiliation peut être signifiée oralement et doit être confirmée par écrit.
- 4) En cas de maladie, attestée par certificat médical, le traitement pendant les périodes d'absences, durant la 1<sup>ère</sup> année, est :
  - a) réduit de moitié, en cas d'absence continue ou discontinue excédant :
    - 2 semaines de travail durant les 3 premiers mois,
    - 8 semaines de travail dès le 4<sup>ème</sup> mois, sans imputation de la période prévue au point précédent;

b) supprimé après 3 mois d'absence continue ou discontinue.  
Dès la deuxième année, le salaire est versé intégralement pendant un premier total d'absence de 12 mois, puis à 80 % pendant un second total d'absence de 6 mois.

En cas d'accident attesté par certificat médical, le droit au salaire est garanti pendant la durée du contrat. Si l'incapacité se prolonge au-delà de l'échéance du contrat, l'employé-e bénéficie d'une indemnité égale au 80% de son salaire. La durée maximale d'indemnité est de 730 jours à partir de l'accident.

Le salaire dû pendant l'incapacité de travail est calculé de la manière suivante :

- a) pendant la première année du contrat, au pro rata des heures garanties,

- b) dès la deuxième année du contrat, au pro rata des heures effectuées l'année précédente.

#### **Art. 57 - Succession de contrats**

- 1) Lorsqu'un contrat à durée déterminée précède ou suit directement un contrat régulier, la durée des contrats se cumule concernant les droits et devoirs des parties.
- 2) Par ailleurs, lorsqu'un-e employé-e, au bénéfice d'un contrat de moniteur ou de monitrice à durée déterminée, prolonge d'une année son engagement, il-elle a droit à la même protection qu'il-elle aurait eu s'il-elle était au bénéfice d'un contrat régulier.

#### **Art. 58 - Perfectionnement professionnel et formation continue**

Les dispositions de l'article 46 sont applicables aux moniteurs et aux monitrices, toutefois, le perfectionnement et la formation continue doivent s'inscrire dans des domaines utiles à la fonction (annexe 10, chapitre 2, points 1 et 2).

### **Titre 13 - COMMISSION PARITAIRE**

#### **Art. 59 - Commission paritaire**

- 1) Il est constitué une commission paritaire (CP) qui étudie les problèmes que pourrait poser l'application de la présente convention.
- 2) Elle fonctionne comme organe de recours dans tous les cas prévus par la présente convention.
- 3) Ses décisions ont force exécutoire.
- 4) La compétence des tribunaux est réservée.
- 5) La commission paritaire est régie par un règlement d'application annexé à la présente convention (annexe n° 11).

### **Titre 14 - DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Art. 60 - Entrée en vigueur**

- 1) La convention collective de travail des animateurs et animatrices, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1981, a été élargie, dès le 1<sup>er</sup> avril 1997, à l'ensemble du personnel employé par la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle.
- 2) Le texte a été mis à jour et amendé le 22 décembre 1999 et le 24 octobre 2002.
- 3) Le présent texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

#### **Art. 61 - Durée de la convention**

- 1) La convention est conclue pour une durée de quatre ans.

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

#### **Art. 62 - Amendements et compléments, révision**

- 1) D'un commun accord, les parties contractantes peuvent en tout temps amender ou compléter la convention ou l'un ou l'autre de ses articles ou annexes sans entraîner sa résiliation.
- 2) Toute disposition complémentaire ou nouvelle sera ajoutée à la présente convention.
- 3) Toute demande de révision totale ou partielle fera l'objet d'une notification par lettre-signature. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui des propositions de modification.
- 4) Elle sera obligatoirement examinée par les parties dans un délai maximum de trois mois.
- 5) Toute modification intervenant dans le statut de la fonction publique fera l'objet d'une rencontre entre les signataires, convoqués par l'employeur dans un délai maximum de trois mois, afin d'examiner les modalités d'intégration dans la CCT.

#### **Art. 63 - Dispositions complémentaires**

- 1) Voir article 1 alinéa 3

#### **Art. 64 - Dénonciation**

- 2) Les dispositions de la présente convention resteront applicables jusqu'à la signature d'un nouvel accord.
- 3) La dénonciation de cette convention vaut également pour ses annexes et fiches d'interprétation.