CONFÉDÉRATION DES ÉCOLES GENEVOISES DE MUSIQUE, RYTHMIQUE JAQUES-DALCROZE, DANSE ET THÉÂTRE

Convention Collective de Travail

CEGM

20 Avril 2012/31 août 2016/31 août 2017/**31 août 2021**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DANS LA CEGM

TABLE DES MATIERES

TITRE 1 – BUTS ET CHAMP D'APPLICATION 1

Art. 1 - Buts et champ d'application 1
Art. 2 - Missions et organisation des écoles 1

TITRE 2 – ENGAGEMENT, RESILIATION, LICENCIEMENT 1

Art. 3 - Conditions d'engagement 1
Art. 4 - Période d'essai 2
Art. 5 - Période probatoire 2
Art. 6 - Contrat à durée déterminée – CDD 2
Art. 7 - Postes vacants - Mise au concours 2
Art. 8 - Visite médicale (santé) 2
Art. 9 - Évaluation de l'employé·e 2
Art. 10 - Délais de résiliation 3
Art. 11 - Motif fondé de résiliation 3
Art. 12 - Résiliation pour justes motifs 3
Art. 13 - Licenciement et recherche d'un nouvel emploi 3
Art. 14 - Retraite 3
Art. 15 - Certificat de travail 3
Art. 16 - Suppression de fonction 4

TITRE 3 – DUREE DU TRAVAIL 4

Art. 17 - Durée du travail 4
Art. 18 - Congé hebdomadaire 4
Art. 19 - Heures complémentaires 4
Art. 20 - Heures supplémentaires 4
Art. 21 - Vacances annuelles 5
Art. 22 - Congés fériés et vacances 5
Art. 23 - Congés particuliers 5
Art. 24 - Congés maternité – adoption 6
Art. 25 - Congé paternité supplémentaire 6
Art. 26 - Congé parental 6
Art. 27 - Congé sans salaire 6
Art. 28 - Congés syndicaux 7

TITRE 4 – SALAIRE 7

Art. 29 - Salaire 7
Art. 30 - Prestations spéciales 7
Art. 31 - Retenues sur les salaires 7
Art. 32 - Service militaire et Protection civile 7

TITRE 5 - ASSURANCES SOCIALES 8

Art. 33 - LPP Prévoyance 8
Art. 34 - Accidents, maladie 8
Art. 35 - Couverture salariale en cas d'accident et de maladie 8
Art. 36 - Certificat médical 8

TITRE 6 - DROITS ET OBLIGATIONS 8

Art. 37 - Obligations de l'employeur·se 8
Art. 38 - Obligations du personnel 9

TITRE 7 – SANCTIONS ET PROCEDURE 10

Art. 39a) - Sanctions 10
Art. 39b) - Contentieux et recours 10
Art. 40 - Règlement des litiges, conciliation 10

TITRE 8 – FORMATION CONTINUE ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL 10

Art. 41 - Principes généraux 10
Art. 42 - Encouragement à la formation 11
Art. 43 - Prise en charge des frais de formation 11
Art. 44 - Validation de l'expérience 11
Art. 45 - Apprentissage 11

TITRE 9 - DROITS SYNDICAUX 11

Art. 46 - Liberté syndicale 11
Art. 47 - Information syndicale 12

TITRE 10 – DISPOSITIONS PARTICULIERES POUR LES PROFESSEUR·E·S ET LES EMPLOYE·E·S DU DOMAINE ARTISTIQUE 12

Art. 48 – Définitions 12
Art. 49 - Obligations de l'employeur·se 12
Art. 50 - Obligations des professeur·e·s 13
Art. 51 - Conditions d'engagement 13
Art. 52 - Poste occupé par un·e suppléant·e 13
Art. 53 - Période probatoire 13
Art. 54 - Nomination 13
Art. 55 - Garanties 14
Art. 56 - Fin des rapports de travail 14
Art. 57 - Élèves et lieu de travail 14
Art. 58 - Vœux d'enseignement 14
Art. 59 - Forme écrite 14
Art. 60 - Évaluation du/de la professeur·e 14
Art. 61 - Durée du travail et temps d'enseignement 15
Art. 62 - Postes de travail 15
Art. 63 - Vacances et jours fériés 15
Art. 64 - *Abrogé le 9 mai 2016* 15
Art. 65 - Congés pour raisons personnelles 15
Art. 66 - Congés pour pratique professionnelle ou artistique 15
Art. 67 - Retenues de salaire 16
Art. 68 - Fixation des salaires 16
Art. 69 - Décharge pour ancienneté 16
Art. 70 - Retraite - Fin des rapports de service 16
Art. 71 - Doyen·ne 16

TITRE 11 – COMMISSION PARITAIRE 17

Art. 72 - Rôle et compétences 17
Art. 73 - Composition 17
Art. 74 - Fonctionnement 17
Art. 75 - Frais de fonctionnement 17

TITRE 12 – RESPECT DE LA CONVENTION 18

Art. 76 - Devoirs des parties contractantes 18
Art. 77 - Organe d'information, de consultation, de négociation 18
Art. 78 - Information, consultation et négociation 18
Art. 79 - Droits acquis 18
Art. 80 - Entrée en vigueur 18
Art. 81 - Durée de la CCT 18
Art. 82 - Amendements et compléments, révision 18
Art. 83 - Mise en œuvre et mesures transitoires 19
Art. 84 - Reconduction de la CCT 19

Annexes

Annexe 1 : Liste des signataires
Annexe 2 : Dispositions transitoires
Annexe 3 : Doyen·ne
Annexe 4 : Cahiers des charges
Annexe 5 : Liste des fonctions avec classe de salaire – Echelle des traitements
Annexe 6 : Contrat de travail type pour employé·e·s occasionnel·le·s
Annexe 7 : Harcèlement psychologique et sexuel
Annexe 8 : Lexique des abréviations

Titre 1 – Buts et champ d'application

Art. 1 - Buts et champ d'application

1. La présente CCT régit les rapports de travail entre :
   les employeur·se·s membres de la CEGM (ci-après désignés comme écoles ou employeur·se·s) ainsi que la CEGM elle-même
   et
   le personnel travaillant dans les écoles membres de la CEGM et dans la CEGM, désigné ci-après par « personnel » ou « employé·e», membre ou non aux organisations syndicales, signataires de la présente convention.
   La liste des signataires figure à l'annexe n°1.
2. A défaut de dispositions particulières contenues dans la CCT, les réglementations et directives de l'État (LPAC B 5 05, RPAC B 5 05.01 et B 5 10.04, MIOPE) font références. Lorsque ces dispositions ne sont pas adaptées à la réalité institutionnelle des écoles, la commission paritaire peut être saisie au sens de l'article 72 chiffre 2 CCT.
3. Les dispositions du titre dixième du CO (art. 319ss CO) sont applicables dans la mesure où la présente convention n'y déroge pas.
4. Les dispositions applicables aux employé·e·s occasionnel·le·s figurent à l'annexe 6.
5. Les dispositions particulières aux professeur·e·s et aux employé·e·s du domaine artistique mensualisé·e·s sont visées au titre 10.
6. La CCT s'applique exclusivement aux tâches déléguées par l'Etat selon les contrats de prestations.

Art. 2 - Missions et organisation des écoles

1. La mission des écoles, ainsi que la nature des liens entre celles-ci et l'Etat de Genève et la CEGM, découlent de l'article 106 de la loi sur l'instruction publique, C 1 10 (et de toute réglementation y relative).
2. Conformément au contrat de prestations les liant à l'Etat de Genève, les écoles sont responsables de leurs grandes orientations pédagogiques qui sont établies avec la participation des professeur·e·s.
3. Chaque école est responsable de la gestion de son personnel et de sa propre organisation.
4. Le personnel s'organise de manière autonome et délègue une représentation dans chaque école. Ces représentations sont regroupées dans la Fédération des Associations du Personnel de la CEGM et de la HEM (FAPCEGM-HEM).

Titre 2 – Engagement, résiliation, licenciement

Art. 3 - Conditions d'engagement

1. L'engagement des employé·e·s relève du droit privé.
2. Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail mentionnant notamment l'obligation pour les parties intéressées de se conformer aux termes de la présente CCT, annexes, avenants, protocoles particuliers, cahiers des charges et directives. L'ensemble de ces documents est remis à l'employé·e à son engagement avec son contrat de travail.
3. Le contrat de travail mentionne également :
   a. l'employeur·se ;
   b. le lieu de travail principal ;
   c. la date d'engagement et, cas échéant, sa durée ;
   d. la période d'essai ;

e. le titre de la fonction ;
f. la classe de fonction et la position d'annuités selon l'échelle des traitements de l'État ;
g. le taux d'activité et la durée hebdomadaire de travail ;
h. les charges sociales applicables.

4. Toute modification ultérieure du contrat de travail fait l'objet d'un avenant. En cas de désaccord, l'employé·e peut se faire assister par un tiers, notamment un·e délégué·e syndical·e. Les modifications doivent satisfaire, au minimum, aux normes de la présente CCT.

Art. 4 - Période d'essai

1. Les trois premiers mois constituent la période d'essai.

Art. 5 - Période probatoire

1. Les deux premières années d'engagement constituent la période dite probatoire.
2. Au terme de chacune des années probatoires, l'activité de l'employé·e fait l'objet d'une évaluation et d'un entretien avec la direction.

Art. 6 - Contrat à durée déterminée – CDD

1. Des CDD ne peuvent être conclus que pour des tâches ou missions temporaires. La durée de ces contrats est limitée à un maximum de deux ans.
2. Le personnel au bénéfice des CDD est soumis, au minimum, au régime de la présente CCT, à l'exception des articles 5-10-16-54-55-58-60-65-69.

Art. 7 - Postes vacants - Mise au concours

1. Tous les postes, vacants ou créés, à temps complet ou partiel font l'objet d'une mise au concours. Les employeur·se·s informent en priorité le personnel déjà en place ainsi que les partenaires de la CCT. Une offre publique est diffusée.

Art. 8 - Visite médicale (santé)

1. L'employé·e doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction. Il ou elle peut être soumis·e en tout temps à un examen médical aux frais de l'école.
2. Les obligations découlant de l'affiliation à l'assurance accidents obligatoire et au fonds de prévoyance demeurent réservées.

Art. 9 - Évaluation de l'employé·e

1. Dans le but d'être en phase avec les objectifs et le bon fonctionnement de l'école ainsi qu'avec les besoins de développement et de formation de l'employé·e, chaque employé·e est soumis·e à une évaluation dont la périodicité et les modalités sont définies par chaque école.
2. L'évaluation tient compte des différents aspects du cahier des charges et de l'ensemble des prestations de l'employé·e. L'évaluation des professeur·e·s est réglée à l'art. 60.
3. Des manquements significatifs donnent lieu à une évaluation aboutissant à une mise en garde, des fixations d'objectifs précis, voire à une fin ou non reconduction du contrat pour motif fondé au sens de l'art. 11. Dans tous les cas, des mesures de développement doivent avoir été proposées.
4. Toute évaluation prend la forme à un protocole d'entretien signé par les deux parties (formulaire d'évaluation).
5. En cas de désaccord et après épuisement des voies de recours internes, la commission paritaire peut être saisie en qualité d'organe de médiation.
6. Les parties s'engagent à harmoniser les pratiques dans le cadre du mandat qui sera donné par la CEGM à la commission paritaire, en lien avec la convention d'objectifs, et les moyens à disposition.

Art. 10 - Délais de résiliation

1. Durant le temps d'essai, le délai de résiliation est de 15 jours pour la fin d'une semaine.
2. Après le temps d'essai et pendant la 1ère année de service, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.
3. Après la première année de service, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois.
4. Les délais de résiliation prévus au présent article ne sont pas applicables aux CDD, qui prennent fin automatiquement à l'expiration de la période convenue.
5. Pour les professeur·e·s, se référer à l'art. 56.
6. La résiliation est communiquée par courrier recommandé. En dehors de la période d'essai, la partie qui résilie le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

Art. 11 - Motif fondé de résiliation

1. Après 2 ans de service de l'employé·e, les rapports de travail ne peuvent être résiliés que pour un motif fondé. L'employeur·se qui résilie doit motiver sa décision. Il ou elle informe l'employé·e si d'autres postes au sein de l'institution sont disponibles, et dans la mesure du possible, et propose des mesures de réorientation au sein de l'institution.
2. Est un motif fondé notamment :
   - l'insuffisance de prestations ;
   - l'inaptitude à remplir les exigences du poste ;
   - la disparition durable d'un motif d'engagement ;
   - le manquement aux obligations.
3. Préalablement à la décision de résiliation pour motif fondé, un entretien avec l'employé·e qui peut se faire accompagner, est organisé.
4. L'employeur·se peut mettre fin aux rapports de service lorsqu'un·e employé·e n'est plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction et que cette incapacité se prolonge au-delà de 720 jours. Le préavis est de trois mois nets. La fin des rapports de travail peut intervenir au plus tôt pour l'échéance de la période de 720 jours. L'incapacité doit être attestée par le ou la médecin traitant de l'employé·e. Toutefois, le ou la médecin conseil de l'école ou celui du conseil de la fondation de prévoyance peut demander une expertise par un·e autre médecin qui suffira à l'application de la présente clause.

Art. 12 - Résiliation pour justes motifs

1. Demeure réservée la résiliation avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.

Art. 13 - Licenciement et recherche d'un nouvel emploi

1. En cas de licenciement, l'employé·e a le droit de quitter son travail pour se rendre à des entretiens d'embauche ou pour effectuer des recherches d'emploi. Il ou elle dispose pour cela de 20 heures par mois au maximum au prorata de son temps de travail.

Art. 14 - Retraite

1. Retraite : le ou la membre du personnel prend d'office sa retraite à la fin du mois au cours duquel il ou elle atteint l'âge légal de la retraite. Exceptionnellement, avec l'accord de l'intéressé·e et pour la bonne marche de l'école une dérogation peut être accordée jusqu'à la fin de l'année scolaire. Pour les professeur·e·s se référer à l'art. 70.
2. Retraite anticipée : s'il ou elle désire prendre sa retraite avant l'âge terme, l'employé·e doit le faire savoir 6 mois avant son départ souhaité. Pour le surplus, il ou elle s'en réfère à sa caisse de prévoyance.

Art. 15 - Certificat de travail

1. En tout temps, l'employé·e peut demander à son employeur·se un certificat intermédiaire de travail mentionnant la nature et la durée des rapports de travail et des appréciations concernant ses compétences.

2. À la fin de son engagement, l'employé·e reçoit un certificat de travail émis par la direction de son école.

Art. 16 - Suppression de fonction

1. L'école peut résilier les rapports de travail si un poste/fonction est supprimé pour cause économique ou de réorganisation.
2. Un tel licenciement ne peut intervenir que s'il est impossible de confier à l'employé·e des tâches dans une école de la CEGM pour une fonction correspondant à ses capacités.
3. Le délai de résiliation est de 6 mois. Une indemnité de licenciement, pouvant s'élever de 1 à 6 mois du dernier salaire, est fixée par l'établissement en tenant compte notamment des années de service.
4. L'école informe, par écrit, dans les trois ans qui suivent, l'employé·e licencié·e si un nouveau poste est ouvert dans son domaine de compétence.

Titre 3 – Durée du travail

Art. 17 - Durée du travail

1. La durée du travail est fixée à 40 heures hebdomadaires pour un plein temps.
2. La répartition de cet horaire relève de l'organisation de chaque école.
3. Pour les professeur·e·s et les employé·e·s artistiques, se référer aux dispositions de l'article 61.

Art. 18 - Congé hebdomadaire

1. Sauf impératif d'organisation des établissements, un congé hebdomadaire de deux jours consécutifs est octroyé à l'employé·e.

Art. 19 - Heures complémentaires

1. L'organisation du travail du personnel administratif et technique peut comporter des heures complémentaires qui seront récupérées sans majoration par des congés compensatoires d'entente avec l'employeur·se.

Art. 20 - Heures supplémentaires

1. Lorsqu'en dépit d'une organisation rationnelle du travail et de l'exécution ponctuelle de leur cahier des charges, les besoins d'un service l'exigent, les membres du personnel peuvent être appelé·e·s à effectuer des heures supplémentaires.
2. Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'employeur·se. Elles sont autorisées préalablement par le ou la responsable du service, à défaut par la direction de l'école.
3. Le décompte des heures supplémentaires est mis à jour trimestriellement et est à la disposition des employé·e·s. Le présent article n'est pas applicable aux cadres.
4. Les heures supplémentaires ne peuvent, en règle générale, excéder de 2 heures l'horaire journalier réglementaire, ni de 220 heures l'horaire annuel.
5. Tant que ces heures supplémentaires ne sont qu'occasionnelles et ne touchent qu'une minorité des membres du personnel du service en cause, elles peuvent être décidées par le ou la responsable du service. A défaut, elles doivent être décidées par la direction de l'école. En aucun cas, elles ne peuvent être décidées spontanément par les membres du personnel eux-mêmes ou elles-mêmes.
6. Les heures supplémentaires sont rétribuées : en priorité par compensation avec un congé d'une durée équivalente, majorée de 25% au minimum et de 100% au maximum; à titre exceptionnel, sur décision du ou de la responsable du service intéressé·e, en espèces, avec une majoration du salaire brut de 25% au minimum et de 100% au maximum.
7. La date du congé de compensation est fixée d'entente entre l'intéressé·e et la direction.

Art. 21 - Vacances annuelles

1. Les vacances sont de 5 semaines pour les membres du personnel âgés de plus de 20 ans révolus.
2. Elles sont de 6 semaines pour les membres du personnel jusqu'à l'âge de 20 ans révolus et dès l'âge de 60 ans, ainsi que pour les cadres supérieur·e·s.
3. Pour les employé·e·s de 60 ans, ce droit prend naissance au début de l'année au cours de laquelle la condition d'âge est remplie.
4. Si l'organisation horaire permet d'autres semaines de congé, il s'agit de congé compensatoire.
5. Le nombre de semaines de vacances est fixé dans le contrat de travail.

Pour les professeur·e·s et les employé·e·s du domaine artistique, voir les articles 63-64-65-66-67.

Art. 22 - Congés fériés et vacances

1. Les jours fériés correspondent aux dates fixées par arrêté du Conseil d'État, à savoir :
   a) le 1er janvier ou le 2 janvier si le 1er janvier tombe un dimanche ;
   b) le vendredi saint ;
   c) les lundis de Pâques et de Pentecôte ;
   d) l'Ascension ;
   e) le 1er août ou le 2 août si le 1er août tombe un dimanche ;
   f) le Jeûne genevois ;
   g) le 25 décembre ou le 26 décembre, si le 25 décembre tombe un dimanche ;
   h) le 31 décembre.
2. Les membres du personnel qui assurent, ces jours-là, un service permanent ou de nécessité sont mis·e·s au bénéficie d'un congé de remplacement sans majoration.
3. Les membres du personnel ont droit, en règle générale entre Noël et Nouvel an, à un jour de congé dont le Conseil d'État arrête la date.
4. Les membres du personnel ont congé le 1er mai. Le cas échéant l'alinéa 2 est applicable.
5. En cas de maladie ou d'accident survenant pendant les vacances et les jours fériés, ces jours, attestés par un certificat médical, ne sont pas considérés comme jours de vacances. Toutefois, pour les professeur·e·s, l'art. 63 s'applique.
6. Le pont de fin d'année est attribué au PAT selon les décisions du Conseil d'Etat.

Art. 23 - Congés particuliers

1. Le personnel des écoles a droit à un congé particulier (exprimé en jours ouvrables et consécutifs) dans les cas cités ci-après sans réduction de salaire, dans les circonstances suivantes :
   a) mariage, partenariat enregistré, 5 jours ;
   b) mariage ou partenariat enregistré d'un·e enfant ou d'un·e enfant du conjoint ou de la conjointe, 1 jour ;
   c) naissance ou adoption d'un·e enfant, durant l'année qui suit la naissance ou l'accueil de l'enfant, 20 jours;
   d) décès du conjoint, de la conjointe ou du ou de la partenaire, 5 jours ;
   e) décès d'un·e ascendant·e ou descendant·e au 1er degré, 5 jours ;
   f) décès d'un·e ascendant·e ou descendant·e au 2ème degré, 2 jours ;
   g) décès d'un·e ascendant·e ou descendant·e au 1er degré du conjoint, de la conjointe ou du ou de la partenaire, 2 jours ;
   h) décès d'un ascendant·e ou descendant·e au 2ème degré du conjoint, de la conjointe ou du ou de la partenaire, 1 jour ;
   i) décès d'un frère ou d'une sœur, 2 jours ;
   j) décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, 1 jour ;
   k) décès d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce, 1 jour ;

l) décès d'une bru ou d'un gendre, 1 jour ;

m) déménagement, 2 jours une seule fois par an ;

n) prise en charge d'un membre de la famille atteint·e dans sa santé (de ligne ascendante ou descendante, du conjoint·e ou du·de la partenaire, des frères, des sœurs, des beaux-parents ou d'une personne en faveur de laquelle le membre du personnel remplit une obligation d'entretien) : le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge et 15 jours par année au total, moyennant un certificat médical dès le 1er jour, sauf pour les enfants jusqu'à l'âge de 10 ans pour lesquels un certificat est requis dès le 3ème jour ;

o) prise en charge d'un·e enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, pour laquelle les prestations prévues à la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité, du 25 septembre 1952 (ci-après, loi sur les allocations) sont octroyées : 14 semaines pendant lesquelles le traitement est versé à hauteur de l'allocation octroyée selon la loi sur les allocations.

Art. 24 - Congés maternité – adoption

1. En cas de maternité et pour les personnes ayant le droit à l'assurance maternité, l'intéressée a droit à un congé sans réduction de salaire dès l'accouchement.
2. La durée de ce congé est fixée à 20 semaines.
3. 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 peut quitter l'hôpital. Dans ce cas, elle perçoit néanmoins son salaire complet jusqu'à ce moment.
4. Si, pour des raisons médicales attestées par un certificat médical, l'absence doit durer plus de 20 semaines, les dispositions relatives à la maladie sont applicables.
5. Les mères ne bénéficiant pas du droit au congé maternité selon la LAPG et la LAMAT genevoise ont droit à leur salaire plein durant 20 semaines.
6. L'adoption est traitée par analogie avec la maternité, pour autant qu'il s'agisse de l'adoption d'enfants de moins de 10 ans révolus.

Art. 25 - Congé paternité supplémentaire

1. Les membres du personnel ont droit à un congé paternité de 10 jours, supplémentaire à celui prévu à l'article 23 mais sans salaire.

Art. 26 - Congé parental

1. Un congé parental sans salaire de 2 ans peut être accordé à la mère ou au père à partir de la fin du congé maternité. D'entente avec la hiérarchie, une activité à temps partiel peut être conservée.
2. A l'expiration du congé, la réintégration dans un poste équivalent à celui occupé précédemment est garantie ; l'augmentation ordinaire du salaire par le jeu des annuités est garantie de la même manière que pour les personnes en activité.

Art. 27 - Congé sans salaire

1. Un congé extraordinaire, sans salaire n'excédant pas 3 mois peut être accordé.
2. Un congé sans salaire supérieur à 3 mois et jusqu'à 12 mois peut être accordé, pour autant que la bonne marche de l'école le permette :
   a) un congé sans salaire d'une année, renouvelable trois fois au cours d'une carrière et à des intervalles de 3 à 4 ans minima peut être accordé par l'école ;
   b) la demande de congé doit être présentée à l'avance (6 mois) sauf cas d'urgence ;
   c) pendant la durée du congé, l'augmentation ordinaire du salaire par le jeu des annuités et la progression donnant droit aux vacances sont interrompues ;
   d) les bénéficiaires ne peuvent pas exercer une activité rémunérée de nature concurrentielle sans l'accord de l'école ;
   e) à l'expiration du congé le droit au travail est garanti. Il ne comprend pas la réintégration dans le poste occupé précédemment ;
   f) les membres du personnel qui obtiennent ce congé sont réputé·e·s démissionnaires à la fin de celui-ci s'ils ou elles ne reprennent pas leur fonction ;

g) la direction statue dans un délai d'un mois sur toute demande.

3. Lors d'un congé, l'employé·e est informé·e par écrit sur les réductions de son salaire, des primes d'assurances, cotisations au fonds de prévoyance et autres effets.

Art. 28 - Congés syndicaux

1. Un congé sans retenue de salaire, équivalent au maximum à une semaine de travail par année, pour un équivalent plein temps, est accordé aux membres du personnel mandaté·par les organisations syndicales et professionnelles pour représenter ces dernières ou participer à des réunions et commissions constituées par ces organisations.
2. Les membres du personnel qui entendent bénéficier de ces droits doivent transmettre leur demande à l'avance (2 semaines sauf cas d'urgence).
3. Le temps passé dans des séances avec les employeur·se·s n'est pas compris dans les congés syndicaux mais est pris sur le temps de travail de l'employé·e.

Titre 4 – Salaire

Art. 29 - Salaire

1. Le salaire correspond à la fonction évaluée par le Service d'Evaluation des Fonctions (SEF) selon l'échelle des traitements officielle de l'Etat de Genève.
2. Les salaires sont versés mensuellement au personnel avant la fin du mois et sont calculés sur la base de l'échelle des traitements B 5 15 et B 5 15.01.
3. L'échelle des traitements officielle de l'Etat de Genève est indexée selon les dispositions du règlement B 5 15.01.
4. Les années d'expérience au sein de l'une des écoles CEGM restent acquises.
5. Lors de l'engagement, les expériences utiles au poste acquises hors de la CEGM peuvent être prises en compte pour autant qu'il s'agisse du même domaine.

Art. 30 - Prestations spéciales

1. Les employé·e·s reçoivent après vingt-cinq ans de service une gratification de Fr. 2'000.- pour un plein temps au moment de l'événement (prorata). Il en est de même après 30 ans de service.
2. A l'occasion de la naissance d'un·e enfant, les employé·e·s reçoivent une allocation unique de Fr. 500.-, indépendamment des prestations prévues par la Loi sur les allocations familiales.
3. Lors du décès d'un·e employé·e, le ou la conjoint·e survivant·e, le ou la partenaire enregistré·e, ses enfants mineur·e·s ou, à défaut, toute personne qui constituait pour lui une charge de famille, reçoivent une allocation globale égale à trois mois du dernier salaire du défunt ou de la défunte, en sus de celui du mois courant.
4. Lors du départ à la retraite, après au moins dix ans d'activité au sein des écoles, les employé·e·s reçoivent leur dernier salaire mensuel doublé.

Art. 31 - Retenues sur les salaires

1. Les écoles effectuent les retenues légales à la charge de l'employé·e, sur la base de son salaire brut, (AVS/AI, LACI, assurance perte de gain, LPP, LAMAT, etc.). Les montants retenus figurent sur les bulletins de salaire.

Art. 32 - Service militaire et Protection civile

1. Les salaires sont maintenus intégralement pendant toute la période de service militaire ou de protection civile obligatoire en Suisse.
2. L'indemnité versée par la caisse de compensation en faveur du bénéficiaire revient à l'école.

Titre 5 - Assurances sociales

Art. 33 - LPP Prévoyance

1. Tous les employé·e·s de la CEGM sont affilié·e·s à la fondation de prévoyance commune selon le règlement de l'institution.
2. Le salaire déterminant pour les cotisations LPP est le cumul des salaires à l'intérieur de la CEGM.

Art. 34 - Accidents, maladie

1. Tous les employé·e·s sont assuré·e·s contre les accidents professionnels. A partir de huit heures hebdomadaires d'activité, les employé·e·s sont, en outre, assuré·e·s contre les accidents non professionnels. Les prestations de l'assurance accidents doivent être communiquées à l'employé·e.
2. Tous les employé·e·s, quel que soit leur taux d'activité, sont assuré·e·s pour « perte de gain maladie » par l'assurance conclue par leur école. Les primes sont réglées paritairement. Les prestations de l'assurance perte de gain maladie doivent être communiquées à l'employé·e.

Art. 35 - Couverture salariale en cas d'accident et de maladie

1. En cas d'incapacité de travail pour accident, l'employé·e perçoit un montant équivalent à son salaire dès le premier jour et pendant 720 jours.
2. En cas d'incapacité de travail pour maladie, l'employé·e perçoit un montant équivalent à son salaire dès le premier jour et pendant 720 jours.

Art. 36 - Certificat médical

1. Dès le troisième jour d'absence due à une maladie ou à un accident, les employé·e·s sont tenu·e·s d'adresser un certificat médical à la direction de leur école.

Titre 6 - Droits et obligations

Art. 37 - Obligations de l'employeur·se

1. L'employeur·se veille à ce que le personnel bénéficie d'un cadre de travail dont l'organisation et l'équipement lui permettent d'exercer ses fonctions et de faire valoir sa personnalité, ses aptitudes professionnelles et ses facultés d'initiative.
2. L'employeur·se veille à assurer les remplacements nécessaires au fonctionnement de l'école.
3. Les questions relatives à l'application de la présente convention font l'objet d'information et de consultation des employé·e·s.
4. L'employeur·se veille au respect de l'égalité entre hommes et femmes conformément à la LEG.
5. Les membres du personnel ne doivent subir aucune discrimination conformément à l'art. 8 al. 2 de la Constitution fédérale.
6. L'employeur·se applique les dispositions relatives à la protection de la santé et les directives fédérales concernant la sécurité au travail.
7. L'employeur·se veille au respect effectif du droit à la protection de la personnalité des employé·e·s, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel. Il met en place des mesures de prévention, d'information et de soutien. Cf. annexe 7.
8. L'employeur·se se conforme aux dispositions de la loi fédérale sur la participation et veille à favoriser les rencontres avec la représentation du personnel et syndicale.
9. L'employeur·se garantit que les membres du personnel peuvent prendre connaissance de leur dossier administratif à tout moment dès leur entrée en fonction. L'employeur·se ne peut utiliser, à l'encontre d'un membre du personnel, un document sans que celui-ci ou celle-ci n'en ait eu connaissance préalablement.

10. L'employeur·se organise des entretiens de bilan réguliers, afin de faire le point sur les différents aspects de l'activité professionnelle de l'employé·e, ses perspectives d'évolution et ses besoins en formation. Toutefois, pour les professeur·e·s, l'art. 60 s'applique.
11. L'employeur·se garantit l'exercice d'un mandat officiel ou électif (les conditions de cet exercice font l'objet d'un accord).
12. L'employeur·se contracte une assurance responsabilité civile pour ses employé·e·s dans l'exercice de leur fonction.
13. L'employeur·se assiste l'employé·e en cas de litige dans le cadre de son activité professionnelle.

Art. 38 - Obligations du personnel

1. L'employé·e est tenu·e de garder le secret relatif à sa fonction quant aux informations et constatations relatives aux usager·e·s, et cela, même après la fin des rapports de service.
2. Il est interdit à l'employé·e· de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui/elle ou pour autrui, des dons ou des avantages qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à l'exercice de sa fonction.
3. L'employé·e est tenu·e de respecter les convictions religieuses et politiques des usager·e·s dans le cadre de la législation en vigueur.
4. L'employé·e engagé·e à plein temps doit obtenir l'accord de son employeur s'il ou elle exerce d'autres activités professionnelles régulières.
5. Les droits de propriété intellectuelle acquis pour des travaux accomplis au sein de l'école appartiennent à cette dernière à l'exception :
   - des œuvres musicales, chorégraphiques, mises en scène et autres œuvres acoustiques soumises à la loi fédérale sur le droit d'auteur et les droits voisins (LDA) du 9 octobre 1992 ;
   - de dispositions contractuelles contraires.
6. Les devoirs de l'employé·e sont définis dans un cahier des charges qui lui est remis avec son contrat.
7. L'employé·e veille au bon usage des locaux, du matériel et des instruments qu'il ou elle utilise dans le cadre de ses activités.
8. L'employé·e ne peut adopter une attitude qui porte préjudice à l'accomplissement de sa charge de professeur·e ou à l'école qui l'emploie.
9. Toute propagande religieuse et/ou politique est interdite.
10. L'employé·e empêché·e de se présenter à son travail doit en informer sa hiérarchie immédiatement.
11. Courtoisie, tact et discrétion sont de règle dans les écoles. L'employé·e ne peut donner de renseignements personnels concernant un·e élève mineur·e qu'à ses parents, au tuteur ou à la tutrice, au représentant·e légal·e, ainsi qu'à la direction. Toute autre demande de renseignements doit être soumise à l'approbation de la direction.
12. En plus des dispositions du présent article, les obligations spécifiques du ou de la professeur·e sont réglées dans son contrat de travail et son cahier des charges.
13. Pour le respect de ses obligations, l'employé·e est soumis·e à l'autorité de la direction. Celle-ci peut désigner un·e représentant·e à qui elle délègue tout ou partie de son autorité.
14. L'employé·e se conforme à la charte de l'école.

Titre 7 – Sanctions et procédure

Art. 39a) - Sanctions

1. L'employé·e qui enfreint ses devoirs, intentionnellement, par négligence ou imprudence peut, après avoir été convoqué·e par écrit (ou par courriel) puis entendu·e par la direction, faire l'objet d'une procédure disciplinaire. Lors de cette première convocation, et à tout moment de la procédure, il ou elle peut se faire accompagner par une personne de son choix.
2. L'ouverture de la procédure disciplinaire est notifiée par écrit à l'intéressé·e. Elle déclenche une enquête.
3. Les sanctions sont les suivantes (elles sont ici mentionnées par ordre croissant de gravité) :
   - avertissement ;
   - blâme.
4. Ces sanctions sont prononcées par écrit par la direction.
5. Chacune des sanctions prévues peut être prise, s'il le faut, en tant que telle, sans qu'il faille pour cela qu'elle ait été précédée par les sanctions mentionnées comme étant de moindre gravité.

Art. 39b) - Contentieux et recours

1. L'avertissement et le blâme peuvent être contestés, dans un délai de 10 jours, auprès du comité ou conseil de fondation de l'école.
2. Le comité ou conseil de fondation de l'école, ou une délégation de celui-ci entend l'employé·e qui peut se faire accompagner par une personne de son choix.
3. Le comité ou le conseil rend sa décision dans un délai de 6 semaines.

Art. 40 - Règlement des litiges, conciliation

1. Avant tout recours aux Tribunaux et après épuisement des voies de recours internes, les parties contractantes soumettent leurs différends relatifs à la présente CCT à la Commission paritaire. Cette disposition n'est pas applicable aux litiges opposant un employeur à un·e employé·e, pour lesquels la Commission paritaire peut cependant être requise en vue d'une conciliation.
2. Après avoir entendu les parties et recueilli tout renseignement utile, cette commission émet une recommandation de règlement du conflit.
3. Cette recommandation est communiquée aux parties dans les trente jours dès la saisie de la commission.
4. En cas de non-conciliation, les parties agissent par les voies de droit ordinaires.

Titre 8 – Formation continue et perfectionnement professionnel

Art. 41 - Principes généraux

1. L'employeur encourage la formation professionnelle et la formation continue du personnel dans le but d'assurer en particulier l'adéquation de ses compétences à sa fonction, à sa place dans l'équipe, ainsi qu'aux projets de l'école, en conformité avec les dispositions légales.
2. Par «formation professionnelle» et «formation continue», il faut entendre les cours, les séminaires, les stages, les groupes d'analyse de la pratique, les démarches telles qu'un bilan de compétences ou la validation d'acquis, auxquels peut participer un·e employé·e, toute action de formation qui contribue à réaliser son cahier des charges, maintenir, actualiser et accroître ses connaissances, développer les méthodes liées à l'évolution de son travail, collaborer à un projet d'école, accéder à une qualification professionnelle ou faire face à une évolution ou un changement.

3. Au travers de son engagement pour la formation des employé·e·s, l'employeur·se manifeste ainsi le souci de leur employabilité et contribue à la qualité des prestations.
4. Dans ces buts, chaque employeur·se dispose d'un budget de formation porté à la connaissance du personnel, utilisable pour toutes les fonctions.

Art. 42 - Encouragement à la formation

1. Tout·e membre du personnel peut demander ou être appelé·e à suivre une formation et dispose ainsi d'une opportunité de formation professionnelle.
2. Tout·e membre du personnel a la possibilité de se former 5 jours par an, soit 40h administratives pour un plein temps. Demeurent réservés les droits et obligations des professeur·e·s lié·e·s à leur cahier des charges.
3. Toute action de formation fait l'objet d'un accord écrit entre l'employé·e et l'employeur·se.

Art. 43 - Prise en charge des frais de formation

1. Lorsque l'employeur·se demande à l'employé·e une activité de perfectionnement professionnel, il ou elle prend à sa charge les frais qui en découlent (frais d'inscription, de transports, séjours et, le cas échéant de remplacement) et le salaire est maintenu.
2. Lorsque, sur proposition de l'employé·e, l'employeur·se accepte un stage ou une activité de perfectionnement professionnel, après en avoir examiné la valeur et l'opportunité, l'école prend à sa charge une partie des frais qui en découlent et le salaire est maintenu.
3. Lorsque l'employeur·se autorise un employé·e à entreprendre une activité de perfectionnement n'ayant qu'un rapport indirect avec son enseignement, elle peut assumer une partie des frais d'inscription et maintenir partiellement le salaire.
4. Lorsque l'employé·e suit un cours dans l'une des écoles de la CEGM, il ou elle n'est astreint·e à payer que la moitié de l'écolage. Il ou elle doit en faire la demande préalable à l'employeur·se.

Art. 44 - Validation de l'expérience

1. L'employeur·se encourage la validation des acquis ou de l'expérience pouvant donner lieu à un diplôme reconnu. Il ou elle met à disposition du temps pour les démarches, le bilan de compétences, les formations complémentaires éventuelles donnant accès à la validation de l'expérience.

Art. 45 - Apprentissage

1. L'employeur·se encourage la formation de jeunes personnes ou adultes en particulier pour acquérir une formation de base par CFC dual. Pour cela, il ou elle remplit les obligations fixées pour les parties contractantes. Les grilles salariales des apprenti·e·s sont celles utilisées à l'État. Le droit aux vacances est fixé à 6 semaines jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, 5 semaines dès l'année civile suivante. Les vacances sont prises pendant les vacances scolaires. En cas d'apprentissage pour des adultes, les salaires sont supérieurs.

Titre 9 - Droits syndicaux

Art. 46 - Liberté syndicale

1. La liberté syndicale ainsi que la liberté d'opinion et d'expression des membres du personnel sont garanties et reconnues par les parties contractantes.
2. L'employeur·se 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. L'appartenance à une organisation syndicale ne peut constituer un motif de sanction ou de licenciement. Si un·e employé·e est congédié·e en violation des libertés et droits ainsi rappelés, les signataires de la présente CCT 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.

4. L'employeur·se s'engage à ne faire aucune pression sur l'employé·e en faveur de tel ou tel syndicat.
5. Chaque école règle les conditions dans lesquelles des décharges horaires et des congés pour activités syndicales sont accordés (selon art. 28).

Art. 47 - Information syndicale

1. Les directions d'école mettent à disposition un lieu d'affichage pour les communications destinées à l'information syndicale.
2. Les affiches, tracts, convocations à des assemblées syndicales sont signés par les responsables (ou l'organisation responsable). Les textes expriment clairement l'information à transmettre et touchent aux conditions de travail. Les tracts ou affiches sont transmis uniquement aux membres du personnel et à titre d'information à la direction de l'école.
3. Les membres du personnel peuvent se réunir en dehors de leurs heures de travail et d'enseignement dans un local mis à disposition par la direction de l'école dans la mesure des disponibilités.

Titre 10 – Dispositions particulières pour les professeur·e·s et les employé·e·s du domaine artistique

Art. 48 – Définitions

1. Un·e professeur·e est un·e employé·e ayant une charge d'enseignement.
2. Un·e employé·e du domaine artistique est un·e professionnel·le de la branche concernée : pianiste accompagnateur ou accompagnatrice, chorégraphe, etc.
   Sa fonction et sa classe de salaire sont définies dans un cahier des charges spécifique.
   Il ou elle est employé·e sous un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une année.
   Les accompagnateurs ou accompagnatrices ou autres employé·e·s du domaine artistique occasionnel·le·s sont rémunéré·e·s au cachet.

Art. 49 - Obligations de l'employeur·se

1. L'école encourage une participation active et responsable, tant des professeur·e·s que des élèves et de leurs parents, au cours des études.
2. **Soutien pédagogique** : l'école assiste le ou la professeur·e dans les difficultés qu'il ou elle peut rencontrer avec l'un·e de ses élèves ou ses représentant·e·s légaux/légales.
3. **Évaluation des élèves** : l'école associe étroitement les professeur·e·s à l'élaboration des modalités d'évaluation du travail des élèves. L'évaluation vise, par sa nature et sa forme, un but formatif et éducatif.
4. **Formation pédagogique complémentaire** :
   - Lorsqu'un·e professeur·e est engagé·e, l'école évalue la formation pédagogique complémentaire qui doit être accomplie par lui ou elle au cours de sa période probatoire.
   - Les écoles encouragent les efforts personnels de perfectionnement des professeur·e·s. En outre, elles organisent périodiquement des séminaires de formation continue.
5. **Soutien à l'activité artistique liée à la fonction :** lorsqu'elle est dans l'intérêt de l'enseignement, l'école encourage l'activité personnelle du ou de la professeur·e (mise à jour du répertoire, activité de concert, de spectacle, mise à disposition de locaux, sous réserve de disponibilité, etc.). Dans certains cas, la direction peut accorder un congé ou une aide particulière pour une activité dont l'intérêt pédagogique pour l'école est évident.
6. **Auditions/Spectacles** : l'école assiste le ou la professeur·e dans l'organisation d'auditions, de démonstrations, de présentations, de spectacles ou de concerts par et pour ses élèves. La direction s'efforce d'y manifester, de manière adéquate, la présence de l'école.

7. **Communications** : au cours de la carrière du ou de la professeur·e, l'école lui adresse les informations dont elle a connaissance et qui pourraient être utiles à son orientation, à sa documentation ou à celle de ses élèves.
8. **Absence d'un·e élève** : la direction règle avec le ou la professeur·e, conformément au règlement des études, les cas d'absences répétées ou injustifiées d'un·e élève.
9. **Organisation de la rentrée** : la liste des élèves et la disponibilité des locaux sont communiqués aux professeur·e·s dès que possible, mais en principe au plus tard le premier jour de la semaine qui précède le début des cours.
10. **Remplacements** :
    - La direction pourvoit au remplacement du ou de la professeur·e dans tous les cas d'absences prévisibles.
    - A l'exception des cas de maladie ou d'accident, elle peut charger le ou la professeur·e de prendre contact directement avec le, la ou les remplaçant·e(s) concerné·e(s).
11. **Discrétion**
    - L'école ne peut donner des renseignements personnels concernant un·e élève mineur·e qu'à ses parents, au tuteur ou à la tutrice, au/à la représentant·e légal·e et aux professeur·e·s.
    - Toute autre communication de renseignements est traitée par la direction conformément à la Loi fédérale sur la protection des données (LPD du 19 juin 1992).

Art. 50 - Obligations des professeur·e·s

1. Les professeur·e·s sont soumis·es à un cahier des charges édicté par l'école (se référer aux exemples de cahiers des charges figurant en annexe 4).

Art. 51 - Conditions d'engagement

1. Pour être engagé dans le corps professoral des établissements, il faut :
   a) justifier d'une culture générale d'un niveau équivalent à la maturité gymnasiale ou professionnelle;
   b) avoir obtenu un master d'études professionnelles de pédagogie générale ou instrumentale dans une HES du domaine concerné ou un titre jugé équivalent ;
   c) être prêt à enseigner, tout au long de sa carrière, à tous les degrés d'enseignement de son domaine au sein des écoles de la CEGM.
2. En l'absence de master ou de titre équivalent existant pour le poste, l'école peut engager un·e candidat·e si les compétences de celui-ci ou celle-ci répondent aux besoins du poste. Ces besoins sont déterminés par l'école.
3. Les équivalences sont à soumettre au préalable à l'employeur·se concerné·e.

Art. 52 - Poste occupé par un·e suppléant·e

1. Lorsque les circonstances l'y obligent, la direction d'une école peut engager, par appel, un·e suppléant·e pour une année scolaire, exceptionnellement pour une seconde année au maximum.
2. Si le poste occupé par un·e suppléant·e est maintenu, il fait l'objet d'une mise au concours au printemps suivant.
3. Pour un poste très spécifique (par ex. enseignement complémentaire) la direction peut engager un·e « professeur·e invité·e » pour autant que le taux d'activité ne dépasse pas 10%.

Art. 53 - Période probatoire

1. Les deux premières années d'engagement constituent la période dite probatoire.
2. **Durant la période probatoire, les cours et prestations** font l'objet d'une évaluation régulière. Au terme de chaque année, un entretien et une évaluation sont organisés avec la direction.

Art. 54 - Nomination

1. La nomination est du ressort du conseil de fondation ou du comité de chaque école. Elle ne peut intervenir que pour un taux moyen d'activité de 33% pour les cours individuels et collectifs.

2. La nomination intervient au terme de la période probatoire de deux ans, et pour autant que l'évaluation débouche sur des conclusions positives.
3. En cas d'évaluation négative durant la période dite probatoire de 2 ans, il est mis un terme au contrat de travail. Exceptionnellement, l'employeur·se peut prolonger la période probatoire d'une année pour des motifs d'absence ou de nécessité de remédiation. Dans ce cas de figure, la décision fait l'objet d'un document écrit et d'éventuels objectifs fixés.
4. La nomination prend effet au 1er septembre.

Art. 55 - Garanties

1. La nomination implique la garantie de rémunération de la fraction de poste occupée moins une période de 50 minutes d'enseignement.
2. Une garantie ne peut être accordée que pour un taux d'occupation d'au moins 33 % de l'équivalent plein temps.
3. En cours d'année, si la dotation réelle est inférieure à la garantie, des tâches compensatoires liées au domaine pédagogique peuvent être demandées.
4. Tous les deux ans, le nombre d'heures garanties est recalculé à la hausse ou à la baisse d'après la moyenne de la dotation de la période des deux dernières années moins une période de 50 minutes d'enseignement.
5. Lorsqu'un·e professeur·e enseigne dans plusieurs écoles de la CEGM, il ou elle bénéficie d'une garantie commune. Celle-ci est établie et réexaminée en concertation avec les établissements concernés.
6. Le ou la professeur·e est tenu d'accepter au moins le poste qui lui est garanti, sous peine de perdre la garantie correspondante.

Art. 56 - Fin des rapports de travail

1. La fin des rapports de travail, moyennant le respect du délai de résiliation prévu à l'art. 10, prend effet au 31 août de l'année en cours.
2. Sont réservés les contrats à durée déterminée.

Art. 57 - Élèves et lieu de travail

1. Chaque année, les élèves et le lieu de travail du ou de la professeur·e sont attribués par la direction de l'établissement.
2. Le ou la professeur·e doit être consulté·e avant toute décision.

Art. 58 - Vœux d'enseignement

1. Avant fin février les professeur·e·s adressent à la direction leurs vœux pour l'année suivante : nombre d'élèves, taux d'activité, lieux d'enseignement, … .
2. La Direction attribue les heures en tenant compte de l'ancienneté du ou de la professeur·e.
3. Le nombre d'heures d'enseignement, la garantie et le lieu de travail sont communiqués par écrit aux professeur·e·s à fin juin.
4. Le taux d'activité final est fixé un mois après la rentrée scolaire et est garanti sur l'année scolaire en cours.

Art. 59 - Forme écrite

1. Les décisions d'engagement et de nomination, ainsi que l'octroi et les modifications des garanties sont communiqués à l'intéressé·e par écrit de l'école mentionnant la nature de l'enseignement, le taux d'activité concerné ainsi que le salaire annuel.

Art. 60 - Évaluation du ou de la professeur·e

1. Au cours de son activité, chaque professeur·e est soumis·e à une évaluation formative dont la périodicité et les modalités sont définies par l'école concernée.
2. Les parties s'engagent à harmoniser les pratiques dans le cadre du mandat qui sera donné par la CEGM à la commission paritaire, en lien avec la convention d'objectifs, et les moyens à disposition.

Art. 61 - Durée du travail et temps d'enseignement

1. La durée du travail pour un plein temps est de 1'800 heures par année, ce qui correspond à une moyenne de 40 heures par semaine.

2. Compte tenu de la nature spécifique de l'enseignement, le temps de travail du ou de la professeur·e implique, outre le temps de présence aux élèves, diverses tâches énoncées dans les cahiers des charges. A cet égard, l'équivalent plein temps pour un·e professeur·e est de 1'450 minutes hebdomadaires de temps de cours aux élèves pour l'enseignement individuel et de 1'200 minutes pour l'enseignement collectif.
3. La période d'enseignement est de 38,5 semaines par an.

Art. 62 - Postes de travail

1. Un dépassement de 10 % du poste complet peut être autorisé exceptionnellement par la Direction, que ce soit dans l'école ou dans une autre école. L'accord des employeur·se·s est nécessaire.

Congés

Art. 63 - Vacances et jours fériés

1. L'enseignement est dispensé sur 38.5 semaines (cf art 61, alinéa.3). Les vacances des membres du corps enseignant ont une durée de 5 semaines. Le corps enseignant prend librement ses vacances durant les vacances scolaires. Pendant le reste des périodes de vacances scolaires, il organise librement son travail et réalise la compensation des heures effectuées.
2. Les vacances et jours fériés correspondent aux dates fixées par arrêté du Conseil d'État.
3. Les cours débutent une semaine après la rentrée scolaire du DIP.
4. Durant la semaine qui précède la rentrée scolaire, soit deux semaines avant le début des cours CEGM, les professeur·e·s sont à disposition de l'école pour préparer la rentrée.
5. Compensations : Si le ou la professeur·e ne peut jouir de 4 semaines de vacances consécutives pour raison de maladie ou d'accident, maternité ou service militaire, les jours perdus sont compensés pour autant qu'ils dépassent deux semaines consécutives. Un justificatif ou certificat médical devra être fourni.

Art. 64 - *Abrogé le 9 mai 2016*

Art. 65 - Congés pour raisons personnelles

1. Un·e professeur·e nommé·e peut demander à être mis·e au bénéfice d'une réduction temporaire, partielle ou totale de son temps de travail.
2. Si le congé accordé n'excède pas une année, le ou la professeur·e est assuré·e de retrouver son taux d'activité antérieur.
3. Une telle demande de congé est renouvelable (cf. MIOPE) au cours de la carrière du ou de la professeur·e.
4. Le salaire et les diverses primes d'assurance, cotisations au Fonds de prévoyance et indemnités, sont réduits proportionnellement.
5. Dans le cas d'une réduction totale, la prime de risque accident et invalidité, calculée sur le salaire au moment du congé, est à la charge du ou de la professeur·e, pour autant qu'il ou elle décide de la maintenir. S'il ou elle y renonce, l'école ne peut être tenue pour responsable en cas d'accident.
6. La direction de l'école statue sur la demande dans un délai d'un mois et en informe par écrit le ou la professeur·e concerné·e.

Art. 66 - Congés pour pratique professionnelle ou artistique

1. Un·e professeur·e peut demander à être libéré·e de son enseignement pour raisons professionnelles ou artistiques en lien avec son activité de professeur·e.

2. Une retenue sur salaire peut être opérée. En principe ce genre de congé ne peut excéder l'équivalent d'un mois de travail par année au prorata de son taux d'activité.

Art. 67 - Retenues de salaire

1. Quand un congé est accordé pour un motif professionnel, la retenue de salaire est calculée sur la base du salaire annuel réparti sur 52 semaines.
2. Quand un congé est accordé pour raisons personnelles, la base de calcul est le salaire annuel réparti sur 39 semaines.

Salaires

Art. 68 - Fixation des salaires

Principes

1. Les salaires versés mensuellement aux professeur·e·s et employé·e·s du domaine artistique sont calculés sur la base de l'échelle des traitements officielle de l'Etat de Genève.
2. La période annuelle de salaire s'étend du 1er septembre au 31 août de l'année suivante.
3. Dès son engagement, le ou la professeur·e entre dans un système salarial progressif dont les modalités sont les mêmes que celles pratiquées par l'Etat de Genève.
4. Les années d'expérience utiles au poste au sein de l'une des écoles de la CEGM sont acquises, dès l'engagement.
5. Pour les professeur·e·s engagé·e·s au vu de l'expérience acquise antérieurement (hors de la CEGM), deux années d'enseignement passées dans une école similaire sont comptées comme une année dans une école de la CEGM, ceci dès l'engagement. Le plafond est toutefois fixé au degré 5 de l'échelle des annuités. L'expérience s'entend à dater de l'obtention des titres requis.

Art. 69 - Décharge pour ancienneté[1]

1. Le ou la professeur·e au bénéfice d'une garantie et ayant atteint le premier septembre 60 ans, 55 ans pour les professeur·e·s de Danse et de Rythmique Jaques-Dalcroze, a droit, sans conditions d'ancienneté, à une décharge d'âge équivalente à une période d'enseignement hebdomadaire pour un emploi égal ou supérieur à un demi-poste.
2. Le calcul du taux d'occupation s'effectue sur la moyenne des trois dernières années d'activité (en cas de doute, le chiffre en millièmes fait foi). Cette période de décharge ne peut pas être ajoutée, mais au contraire doit être défalquée de la charge d'enseignement ordinaire du ou de la professeur·e.
3. Lorsqu'un·e professeur·e enseigne dans plusieurs écoles de la CEGM, il ou elle bénéficie d'une décharge commune. Celle-ci est établie en concertation avec les établissements concernés.

Art. 70 - Retraite - Fin des rapports de service

1. Le contrat de travail prend fin au terme de l'année scolaire au cours de laquelle le ou la professeur·e a atteint l'âge légal de la retraite.

Art. 71 - Doyen·ne

1. Le ou la doyen·ne est un·e professeur·e.
2. Il ou elle est élu·e par ses pairs. La direction peut exercer un droit de veto sur l'une ou l'autre des candidatures.
3. Pour le surplus, le cahier des charges, la procédure d'élection, le mode de rétribution et les principes réglant les décharges horaires sont fixés à l'annexe 3.

[1] Nouvelle teneur de l'art. 69 selon la CCT du 20 avril 2012, entrée en vigueur le 31 août 2017

Titre 11 – Commission paritaire

Art. 72 - Rôle et compétences

1. La commission paritaire peut proposer en tout temps des modifications de la convention aux parties contractantes.
2. La commission paritaire de la CEGM étudie les problèmes que pourrait poser l'application de la présente CCT et se prononce sur les questions d'interprétation qu'elle pourrait soulever.
3. Lorsqu'un litige survient entre un·e employeur·se et un·e employé·e, la commission paritaire peut être requise par l'un ou l'autre en vue d'une conciliation.
4. La commission paritaire peut refuser de s'occuper de litiges auquel cas, elle doit justifier sa décision.
5. La commission paritaire fonctionne comme organe de recours dans tous les cas prévus par la présente CCT.
6. Les parties à la CCT appliquent les décisions prises par la commission paritaire.
7. La compétence des tribunaux est réservée.

Art. 73 - Composition

1. Dans le cadre de la CCT, la commission paritaire est composée de 4 représentant·e·s des employeur·se·s de la CEGM désignés par leurs pairs et de 4 représentant·e·s des employé·e·s désignés par le syndicat SIT et la FAPCEGM-HEM (2+2). Le SIT peut désigner un·e secrétaire syndical·e.
2. Deux suppléant·e·s par délégation sont désigné·e·s.
3. Chaque délégation est composée de 2 représentant·e·s des écoles de l'ex-Fegm et deux représentant·e·s des autres écoles.

Art. 74 - Fonctionnement

1. Les membres de la commission paritaire sont désigné·e·s pour deux ans, renouvelables.
2. La commission paritaire se réunit périodiquement ou à la demande de l'une des parties mais au moins une fois par an. Elle est convoquée par le ou la président·e, de sa propre initiative ou à la requête de l'un·e des membres. La convocation, mentionnant l'ordre du jour, doit parvenir aux membres au moins dix jours à l'avance.
3. Les membres de la commission, sous réserve des moyens disponibles, sont rétribué·e·s par des jetons de présence dont le montant est fixé par la CEGM conformément à son règlement sur les jetons de présence.
4. Chaque année, la commission paritaire nomme son ou sa président·e, choisi alternativement dans la délégation employeur de la CEGM et dans la délégation du personnel.
5. Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par le secrétariat de la CEGM.
6. La commission paritaire prend ses décisions à la majorité des délégué·e·s présent·e·s. Lors des votes, les deux parties doivent être représentées par un nombre égal de délégué·e·s.
7. Les délégué·e·s à la commission paritaire sont tenu·e·s de garder le secret quant aux informations et constatations relatives à la sphère privée.
8. Les membres de la commission paritaire représentant un organisme impliqué dans un litige qui lui est soumis ou en dépendant, ne peuvent siéger durant toute la durée des séances consacrées à celui-ci.
9. Les publications de décisions et les procès-verbaux des séances de la commission paritaire sont transmis aux parties contractantes.

Art. 75 - Frais de fonctionnement

1. Les frais de fonctionnement de la commission paritaire sont supportés par la CEGM.
2. La procédure devant la commission paritaire est gratuite.

Titre 12 – Respect de la Convention

Art. 76 - Devoirs des parties contractantes

1. Les parties contractantes veillent à l'observation de la présente convention.
2. Chaque partie s'efforce de trouver des solutions négociées conformément à l'esprit de la présente CCT.
3. L'engagement des Écoles est subordonné, chaque année, à l'approbation de la subvention par le Grand Conseil.
4. Au cas où l'Etat décide de modifier son engagement financier durant la période des contrats de prestations les mesures transitoires sont prises conjointement par les parties.

Art. 77 - Organe d'information, de consultation, de négociation

1. Les signataires de la présente CCT s'informent réciproquement de toute proposition de modifications qui seront soumises à négociation.

Art. 78 - Information, consultation et négociation

1. Les membres du personnel et les écoles peuvent en tout temps prendre connaissance de l'ensemble des dispositions portant sur l'application de la présente CCT, y compris les directives et les décisions de portée générale de ses instances.
2. Les parties signataires de la présente CCT sont informées et consultées en temps utile sur toutes les questions importantes en matière de conditions de travail et d'application de la présente CCT.
3. Les signataires de la présente CCT s'informent réciproquement de toute proposition de modifications qui seront soumises à négociation.

Art. 79 - Droits acquis

1. Pour le personnel du CPMT, CMG et IJD, les conditions de travail plus favorables sont réservées conformément à l'annexe 2 "Dispositions transitoires".

Art. 80 - Entrée en vigueur

1. La présente CCT entre en vigueur le 1er septembre 2012 et s'applique à l'ensemble du personnel concerné par les tâches déléguées selon l'art. 106 de la LIP. Les modifications du 31 août 2016 entrent en vigueur le 1er septembre 2016. Les modifications du 31 août 2021 entrent en vigueur le 1er septembre 2021.

Art. 81 - Durée de la CCT

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.
3. La dénonciation de cette convention vaut également pour ses annexes et fiches d'interprétation. Elle doit être signifiée par courrier recommandé à toutes les parties.

Art. 82 - 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 nouvelle ou complémentaire sera ajoutée à la présente convention.
3. Toute demande de révision totale ou partielle fera l'objet d'une notification par lettre recommandée. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui des propositions de modification, elle sera obligatoirement examinée par les parties dans un délai maximum de 4 mois.
4. Toute modification qui interviendra dans le statut de la fonction publique fera l'objet d'une rencontre entre les signataires, convoqués par la présidence sur demande d'une ou des parties, dans un délai maximum de trois mois, afin d'examiner les modalités d'intégration dans la CCT.

Art. 83 - Mise en œuvre et mesures transitoires
À déterminer après concertation avec l'autorité subventionnante

1. Les dispositions de la CCT entraînant des coûts liés à l'harmonisation des conditions salariales au sein de la CEGM sont mises en place progressivement, en fonction des subventions mises à disposition par l'Etat selon l'annexe 2 « Dispositions transitoires » – Al. 4.
2. Les étapes de l'harmonisation seront évaluées par les parties et un suivi périodique des étapes d'application sera mis en place par la commission paritaire.
3. Chaque année, avant la rentrée scolaire, un point de situation sera établi et communiqué au personnel.

Art. 84 - Reconduction de la CCT

1. Six mois avant échéance, les parties se rencontrent et font connaître leurs intentions.
2. Si les négociations n'ont pas abouti avant les échéances, la CCT est reconduite jusqu'à accord entre les parties.

Signature des parties

Les parties signataires à la CCT sont :

Pour les employeurs :

La **CEGM** Confédération des écoles genevoises de musique, rythmique Jaques-Dalcroze, danse et théâtre

Bénédict Fontanet

Eric Jaques-Dalcroze

Pour les employé-e-s :

Le **SIT** Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs

Katia Oppliger

Clara Barrelet

La **FAPCEGM-HEM** Fédération des Associations du personnel enseignant, administratif et technique de la Confédération des Écoles Genevoises de musique, danse, théâtre, rythmique Jaques-Dalcroze et de la Haute École de Musique

Jennifer Picot

David Gassmann

Fait à Genève le 20 décembre 2021 en 3 exemplaires originaux.

Annexe 1

Liste des signataires :

Accademia d'Archi
Route de Chêne 153 – 1224 Chênes-Bougeries

Cadets de Genève
Rue Schaub 45 - 1202 Genève

CEGM
Boulevard James-Fazy 2 – 1201 Genève

Conservatoire de Musique de Genève
Boulevard du Théâtre 5 - 1205 Genève

Conservatoire populaire de musique, danse et théâtre
Rue François-d'Ivernois 7 - 1206 Genève

Ecole de Danse de Genève
Pré-Jérôme 6 - 1205 Genève

ETM - Ecole des musiques actuelles et des technologies musicales
Route des Acacias 8 - 1227 Acacias

Espace Musical
Avenue Pictet-de-Rochemont 33bis - 1207 Genève

FAPCEGM-HEM Fédération des associations du personnel enseignant, administratif et technique de la Confédération des Ecoles genevoises de musique, rythmique Jaques-Dalcroze, danse et théâtre et de la Haute Ecole de musique
1200 Genève

Institut Jaques-Dalcroze
Avenue de la Terrassière 44 - 1207 Genève

Ondine genevoise
Rue Gourgas 20 -1205 Genève

SIT Syndicat Interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
Rue des Chaudronniers 16 – Case postale 3287 – 1211 Genève 3

Studio Kodály
Rue des Vollandes 64 - 1207 Genève

Annexe 2

Dispositions transitoires

Préambule aux dispositions transitoires

Deux raisons motivent les dispositions transitoires :

1) L'attente des moyens financiers octroyés par le DIP pour la pleine harmonisation des conditions de travail prévues dans la CCT.

2) La préservation des situations plus favorables préexistantes.

Dispositions transitoires

1) Sauf disposition contraire dans la présente annexe, les dispositions de la CCT sont applicables dès son entrée en vigueur.

2) La CCT s'applique, dès son entrée en vigueur, au CPMDT, au CMG et à l'IJD.

3) En l'absence de nouvelles annexes, les actuelles prévalent.

4) Pour les autres écoles, l'entrée en vigueur des dispositions suivantes est différée comme suit :
   Art. 29 (Salaire) - *Abrogé le 31 août 2021*

   Art. 55 (Garanties)
   - les parties examinent en tout temps la possibilité d'élargir la garantie par des garanties transversales entre les écoles de la CEGM.
   - Al. 5 : ne s'applique pas aux écoles comptant moins de 1000 élèves jusqu'à ce que le financement soit assuré.

   Art. 61 (Durée du travail et temps d'enseignement)
   Disposition transitoire supprimée.

   Art. 63 (Vacances et jours fériés)
   - Al. 3 et 4 dans la version révisée le [date de signature] entre en vigueur à la rentrée 2017. Toutefois, les écoles auxquelles l'article 29 CCT ne s'applique pas en plein peuvent reporter l'entrée en vigueur de cette disposition jusqu'au jour de la pleine application de l'article 29 CCT.

Annexe 2 – Dispositions transitoires (suite)

Art. 68 (Fixation des salaires)

- Les parties se rencontrent deux fois l'an pour ajuster les salaires minimaux en vue de permettre l'harmonisation.
- Le salaire minimum pour le corps enseignant et du domaine artistique est équivalent depuis 2019 à la classe 15, annuité 1, puis l'harmonisation des salaires sera progressivement réalisée vers la classe 17 pour toutes les catégories d'employé·e·s enseignant.

Art. 69 – *Abrogé au 1er septembre 2020.*

Art. 71 (Doyen·ne)

- Le cahier des charges sera établi d'entente entre les parties et annexé, dès son approbation, à la présente convention.

Annexe 3

DOYEN·NE·S

En l'absence d'une nouvelle annexe, le cahier des charges actuel des doyen·ne·s fait foi.

Pour exemple :

Cahier des charges des doyen·ne·s des écoles ex-FEGM page 2 à 4

Cahier des charges

Fonction du doyen

Le doyen, dans le dicastère dont il a la charge, exerce une quadruple fonction :

Coordination de l'enseignement ;

Garantie du niveau de l'enseignement ;

Liens avec la direction ;

Relations extérieures.

Coordination de l'enseignement

En tant que coordinateur, le Doyen a la charge :

Par délégation totale ou partielle de la direction, d'assumer la responsabilité pédagogique et de développer l'organisation de son dicastère ;

Il assure avec les autres doyens une bonne coordination entre les différents dicastères et types d'enseignement ;

Au même titre que les professeurs, il est responsable des contacts avec les parents ;

Il veille à la bonne marche de son dicastère, en assurant les meilleures conditions de travail aux professeurs et aux élèves ;

Il récolte et suscite toutes les suggestions ou propositions d'innovations utiles venant des professeurs et portant sur les programmes, les méthodes d'enseignement, les rapports avec les élèves, etc. ;

Il informe les professeurs de son dicastère sur les programmes élaborés par les groupes de travail constitués par les Ecoles, en collaboration avec la direction (cf. 4 infra) ;

Il tient à jour l'inventaire des pièces composant les répertoires de base ;

Il veille, d'entente avec la direction, au renouvellement des achats de partitions ou de matériel pédagogique.

Garantie du niveau de l'enseignement

En tant que responsable de la garantie du niveau de l'enseignement, le doyen a la charge :

d'assister aux auditions et aux cours de ses professeurs aussi souvent qu'il est nécessaire, à leur demande, à celle de la direction ou de sa propre initiative ;

de prendre soin particulièrement des professeurs nouvellement engagés en assurant au besoin la planification de leur formation pédagogique (stages, etc.) ;

de faire des propositions en vue d'assurer la formation continue des professeurs de son dicastère ou de recommander de suivre tel stage à des professeurs qui en auraient besoin ;

d'assumer les tests de classement ainsi que l'organisation et la présidence des examens de son dicastère ;

de transmettre aux professeurs les exigences administratives édictées par la direction et de veiller à leur application ;

de superviser les remplacements des professeurs malades ou empêchés et de tenir à jour la liste des remplaçants agréés ;

de régler les conflits éventuels survenus entre tel élève et son professeur et de traiter des réclamations de parents ;

de participer à l'évaluation formative des professeurs.

Liens avec la Direction

En tant que lien entre son dicastère et la direction, le doyen a la charge :

de réunir régulièrement les professeurs de son dicastère pour discuter avec eux de toutes questions touchant à l'enseignement ;

de promouvoir et d'entretenir entre les professeurs du dicastère concerné un esprit de collaboration ainsi qu'une atmosphère de confiance réciproque ;

d'assumer la responsabilité de l'attribution des élèves aux différents professeurs ;

de contribuer à l'information des parents et des élèves ;

de participer régulièrement aux séances du Conseil décanal ;

de participer à la procédure d'engagement de nouveaux professeurs ;

d'apporter toutes suggestions qu'il juge utiles au maintien ou au développement de son dicastère dans l'Ecole ;

de s'occuper, le cas échéant, du bon fonctionnement des instruments loués ou appartenant à l'Ecole (relatifs à son dicastère) ;

de fournir un rapport écrit en fin de chaque année scolaire portant sur l'enseignement dans son dicastère et rendant compte du travail effectué (à rendre fin juillet).

Le doyen est assisté d'un(e) secrétaire pour tout ce qui concerne l'aspect administratif de son dicastère.

Relations extérieures

En tant que chargé des relations extérieures, le doyen a la charge :

de développer les échanges avec les partenaires institutionnels et avec les jurés extérieurs ;

de mettre en œuvre des groupes de travail thématiques impliquant des informations, échanges ou collaborations extérieures à son dicastère.

Procédure d'élection du doyen

L'élection du doyen ou la reconduction de son mandat doit faire l'objet d'une information préalable aux professeurs des disciplines concernées dans un délai permettant à cette information de circuler.

Le doyen est un professeur proposé par la direction ou par les professeurs de son dicastère. La direction peut exercer un droit de veto sur l'une ou l'autre des candidatures. Le doyen est ensuite élu à bulletin secret par les professeurs de son dicastère, parmi les candidats restants.

En cas de désaccord entre les professeurs et la direction sur l'élection d'un doyen, le Conseil de Fondation fonctionne comme organe de recours.

La désignation du doyen est ratifiée par le Conseil de Fondation.

En cas de désaccord entre un doyen dans l'exercice de ses fonctions et la direction, le Conseil de Fondation fonctionne également comme organe de recours par l'intermédiaire du représentant des doyens.

Les droits du doyen découlent nécessairement de ses attributions.

Le doyen est élu pour 5 ans et son mandat est renouvelable 2 fois, soit trois mandats de 5 ans. Une prolongation exceptionnelle est possible en cas de nécessité.

Le doyen doit garder une partie de son poste en heures d'enseignement.

Fin des rapports de service

Le changement de doyen intervient :

en cas de vacance (la démission est soumise au règlement du statut des professeurs) ;

lors d'une élection quinquennale ;

le poste de doyen doit faire l'objet d'une ouverture de poste dûment annoncée.

lors d'un changement de doyen, les heures de décanat du doyen sortant sont remplacées par un même nombre d'heures d'enseignement ou d'activités, au même tarif (c'est-à-dire en classe 19), pour autant qu'il ait accompli au moins deux mandats. Dans le cas où il n'aurait accompli qu'un seul mandat complet, la moitié seulement des heures reconverties est rémunérée au tarif « doyen ».

Conseil Mixte du 17 décembre 2002

Annexe 4

Cahiers des charges

Pour exemples :

Cahier des charges des enseignant·e·s des écoles ex-FEGM pages 2 à 4

Cahier des charges des instrumentistes accompagnateurs ou accompagnatrices des cours de danse CPMDT pages 5 à 6

Fédération des Écoles Genevoises de Musique

Cahier des charges du professeur

Le présent cahier des charges se fonde sur l'art. 16 de la LIP (Loi sur l'instruction publique) et le statut des professeurs de la FEGM du 18 mai 1999 et ses avenants

Pour la commodité de la lecture, nous avons privilégié la forme épicène des mots, le masculin désignant les deux genres.

But de la fonction

Dispenser un enseignement différencié et adapté à des enfants, des adolescents et des adultes, amateurs et préprofessionnels, sous formes individuelles ou collectives, afin de donner à chaque élève le maximum de moyens et de connaissances pour lui permettre, au mieux de ses capacités et dans le respect de sa personnalité, de pratiquer un mode d'expression artistique.

Description de la fonction

La fonction implique notamment, dans le cadre de la contribution au fonctionnement et à l'évolution des institutions :

A. Enseignement

1. Elèves

Le professeur remplit une mission d'éducation artistique (musique théâtre, danse et rythmique Jaques-Dalcroze) auprès des élèves dont il a la responsabilité, conformément au plan d'études.

- Il gère son temps d'enseignement dans le respect de son engagement horaire
- Il développe le contact avec les élèves
- Il établit le contact et la collaboration avec les parents.

2. Organisation

Le professeur s'organise de façon autonome mais doit faire preuve de collégialité

- Il établit et gère les horaires
- Il recherche et prépare le matériel pédagogique
- Il informe la direction ou sa délégation (doyen) de tout changement intervenant dans sa classe
- Il échange avec le doyen des informations pour le suivi des élèves.

3. Suivi des cours

Dans l'élaboration des cours une large part est laissée aux conceptions personnelles et à la décision de l'enseignant en ce qui concerne aussi bien le contenu que les méthodes et la répartition des différentes activités, tout en restant dans le cadre du plan d'études.

- Il développe de manière équilibrée la personnalité des élèves, leur savoir-faire instrumental, leur créativité, leur autonomie
- Il fixe des objectifs en fonction de l'évolution des élèves
- Il contribue à la meilleure orientation possible des élèves. Il leur suggère le choix des cours complémentaires dans le respect de leurs goûts et en fonction de leurs besoins
- Il échange des informations avec les professeurs enseignant aux mêmes élèves
- Il noue des contacts avec des collègues enseignant d'autres instruments pour promouvoir des pratiques de musiques collectives
- Il développe des contacts avec les enseignants HEM concernés dans le cadre de son enseignement préprofessionnel.

4. Auditions et spectacles internes et inter institution

Le professeur organise des auditions, démonstrations, présentations, spectacles ou concerts.

- En lien avec l'administration, il gère le projet : élaboration (y compris le budget, cas échéant), planification et organisation, communication et présentation,
- Il collabore avec les collègues enseignants d'autres disciplines ou d'autres instruments.

5. Evaluation

Le professeur évalue continuellement le développement de ses élèves dans un but formatif.

- Il planifie l'évaluation (formative et certificative) en collaboration avec le doyen
- Il communique l'évaluation aux élèves et aux parents dans le cas d'élèves mineurs
- Il présente les élèves aux examens prévus par le plan d'études
- Il élabore le programme en respectant les exigences du plan d'études
- Il tient le passeport musique à jour
- Il fonctionne comme membre du jury en tant que professeur et comme juré musicien au moins une fois par année scolaire
- Il planifie avec l'élève de nouveaux objectifs en fonction du bilan de l'évaluation.

B. Institution

Courtoisie, tact et discrétion sont de règle dans les relations avec l'Institution, les collègues, les élèves et leurs parents.

Le professeur contribue au fonctionnement et à l'évolution de l'Institution dans les domaines suivants :

- Il assiste aux séances statutaires
- Il traite les documents administratifs liés à la fonction dans le respect des délais
- Il participe à la réalisation de divers projets institutionnels ou personnels
- Il contribue à promouvoir les activités de l'Institution, par exemple, en participant aux Portes ouvertes, aux inscriptions, à la Fête de la musique
- Sur demande, il prend en charge des enseignants ou futurs enseignants en stage pédagogique
- Il contribue aux travaux de réflexion pédagogique initiés par l'Institution.
- Il maintient et développe ses compétences professionnelles sur les plans pédagogique, méthodologique et artistique
- Il veille au bon usage des locaux, du matériel et des instruments utilisés dans le cadre des activités
- Il apporte son instrument personnel si nécessaire.

C. Formation personnelle

Tout au long de sa carrière, le professeur se tient au courant des nouveautés pédagogiques et artistiques liées à son enseignement. Il se soumet à l'Évaluation formative.

- Il maintient et développe un niveau de pratique professionnelle
- Il se produit en public dans la mesure du possible
- Il participe à la formation continue élaborée par l'institution ou la FEGM[1]
- Il recherche d'autres formes de développement personnel en lien ou non avec son art.

[1] Voir le futur réseau

CAHIER DES CHARGES DES INSTRUMENTISTES ACCOMPAGNATEURS DE COURS DE DANSE

Pour la commodité de la lecture, nous avons privilégié la forme épicène des mots, le masculin désignant les deux genres.

BUT DE LA FONCTION :

Accompagner à l'instrument des cours, des spectacles, des examens de danse. Une grande importance est apportée à la qualité des prestations lors des prestations publiques, à la possibilité de pouvoir improviser, lire à vue, proposer du répertoire, arranger des partitions. Une grande souplesse autant dans le jeu instrumental que sur le plan relationnel est nécessaire pour s'adapter très vite aux élèves et aux professeurs et pour répondre rapidement aux demandes musicales du professeur de danse.

DESCRIPTION DE LA FONCTION

- Accompagner à l'instrument des cours, des spectacles, des examens de danse et des portes ouvertes.
- Assurer des prestations publiques de qualité lors des examens et spectacles.
- Aider et conseiller les professeurs de danse dans des choix musicaux.
- Préparer, rechercher, arranger, réduire et transcrire des partitions pour les cours, les examens, les spectacles.

HORAIRES ET DISPONIBILITÉ

- Accepter, raisonnablement, des modifications d'horaires inhérentes au décanat de danse : être ponctuellement disponible pour les répétitions, spectacles et examens en plus du temps horaire hebdomadaire et à d'autres heures que celles prévues en temps habituel, les soirs et week-end quand les circonstances l'exigent.
- Arriver au minimum cinq minutes avant le début du cours.

COMPETENCES REQUISES

- Savoir très bien lire à vue une partition.
- Pouvoir arranger, réduire et transcrire des partitions.
- Avoir des connaissances d'improvisation.
- Avoir des connaissances de base de la danse. Connaître la terminologie, le vocabulaire de la danse accompagnée.
- Connaître le déroulement d'un cours de danse.
- Avoir une connaissance générale du répertoire du ballet classique.
- Avoir une grande souplesse autant dans le jeu instrumental que sur le plan relationnel pour s'adapter très vite aux élèves et aux professeurs.

ORGANISATION

En dehors des cours

Activités préparatoires pour l'accompagnement de danse :

- Aider et conseiller ponctuellement les professeurs de danse dans des choix musicaux (pour les cours, les examens, les spectacles).
- Rechercher des partitions (pour cours, examens, spectacles).
- Adapter et arranger des partitions pour l'accompagnement de la danse.

- Préparer, répéter des morceaux musicaux.
- Collaborer ponctuellement entre collègues pianistes-instrumentistes-accompagnateurs pour le choix, les échanges de partitions.

Pendant le cours :

- Etre concentré et attentif au déroulement du cours de danse.
- Pouvoir rapidement répondre aux demandes musicales du professeur de danse. Adapter son jeu (tempo, dynamique, nuances, expression) à l'exercice, chorégraphie en cours.
- Laisser au professeur de danse la responsabilité, la gestion et l'organisation de sa classe.
- S'intégrer dans une pédagogie vivante en partenariat avec le professeur de danse.

Lors des examens et des spectacles

- Etre à l'aise et jouer avec assurance lors des prestations publiques (portes ouvertes, examens, auditions, spectacles).

RESPONSABILITÉS PAR RAPPORT À L'INSTITUTION

Courtoisie, tact et discrétion sont de règle dans les relations avec l'Institution, les collègues, les élèves et leurs parents.
L'accompagnateur contribue au fonctionnement et à l'évolution de l'Institution dans les domaines suivants :

- Il assiste aux séances statutaires.
- Il traite les documents administratifs liés à la fonction dans le respect des délais.
- Il accueille des stagiaires accompagnateurs.
- Il maintient et développe son niveau de jeu personnel, ses compétences professionnelles sur le plan artistique.
- Il veille au bon usage des locaux, du matériel et des instruments utilisés dans le cadre des activités.
- Il apporte son instrument personnel si nécessaire.

FORMATION PERSONNELLE

- Tout au long de sa carrière, l'accompagnateur se tient au courant des nouveautés artistiques liées à son poste.
- Il maintient et développe un niveau de pratique professionnelle.
- Il recherche d'autres formes de développement personnel en lien ou non avec son art.
- Il se produit en public dans la mesure du possible.
- Il participe à la formation continue élaborée par l'institution ou la CEGM.

Annexe 5

Liste des fonctions avec classe de salaire – Echelle des traitements

Personnel administratif et technique :

A titre indicatif, les écoles de l'ex-FEGM appliquent les fonctions et classes de salaire selon les tableaux ci-dessous, en concordance avec les normes de l'Etat de Genève :

Les fonctions ci-dessous s'entendent aussi bien au féminin qu'au masculin

FONCTION	CLASSE DE SALAIRE
Directeur·trice	26
Directeur·trice adjoint·e	23/24
Assistant·e de direction	14
Assistant·e RH	14
Secrétaire	11/12
Responsable Comptabilité/Salaires	19
Comptable	11/15
Responsable Facturation	14
Responsable communication	18
Assistant·e communication événements	14
Informaticien·ne	15
Bibliothécaire	14
Assistant·e technique	10
Réceptionniste/Huissier	9/10
Technicien·ne polyvalent·e	12
Nettoyeur·se	5/7

Personnel enseignant et du domaine artistique

FONCTION	CLASSE DE SALAIRE
Enseignant·e cours collectifs et individuels	17
Instrumentiste accompagnateur·trice des cours de danse	14
Doyen·ne	Voir annexe 3 Doyens

Echelle des traitements de l'Etat de Genève : voir pages 2 à 16

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
04							
	00	52 378.00	4 029.10	0.00	25.20	23.25	1.95
	01	52 960.00	4 073.85	582.00	25.50	23.55	1.95
	02	53 542.00	4 118.65	582.00	25.75	23.80	1.95
	03	54 124.00	4 163.40	582.00	26.05	24.05	2.00
	04	55 665.00	4 281.95	1 541.00	26.80	24.75	2.05
	05	57 206.00	4 400.50	1 541.00	27.55	25.40	2.15
	06	58 747.00	4 519.00	1 541.00	28.25	26.10	2.15
	07	60 288.00	4 637.55	1 541.00	29.00	26.80	2.20
	08	61 829.00	4 756.10	1 541.00	29.75	27.45	2.30
	09	63 370.00	4 874.65	1 541.00	30.50	28.15	2.35
	10	64 911.00	4 993.20	1 541.00	31.25	28.85	2.40
	11	66 452.00	5 111.70	1 541.00	31.95	29.50	2.45
	12	67 034.00	5 156.50	582.00	32.25	29.75	2.50
	13	67 616.00	5 201.25	582.00	32.55	30.05	2.50
	14	68 198.00	5 246.00	582.00	32.80	30.30	2.50
	15	68 780.00	5 290.80	582.00	33.10	30.55	2.55
	16	69 362.00	5 335.55	582.00	33.35	30.80	2.55
	17	69 944.00	5 380.35	582.00	33.65	31.05	2.60
	18	70 526.00	5 425.10	582.00	33.95	31.30	2.65
	19	71 108.00	5 469.85	582.00	34.20	31.60	2.60
	20	71 690.00	5 514.65	582.00	34.50	31.85	2.65
	21	72 272.00	5 559.40	582.00	34.75	32.10	2.65
	22	72 854.00	5 604.20	582.00	35.05	32.35	2.70

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
05							
	00	54 736.00	4 210.50	0.00	26.35	24.30	2.05
	01	55 317.00	4 255.20	581.00	26.60	24.55	2.05
	02	55 898.00	4 299.85	581.00	26.90	24.85	2.05
	03	56 479.00	4 344.55	581.00	27.20	25.10	2.10
	04	58 017.00	4 462.85	1 538.00	27.90	25.75	2.15
	05	59 555.00	4 581.20	1 538.00	28.65	26.45	2.20
	06	61 093.00	4 699.50	1 538.00	29.40	27.15	2.25
	07	62 631.00	4 817.80	1 538.00	30.15	27.80	2.35
	08	64 169.00	4 936.10	1 538.00	30.90	28.50	2.40
	09	65 707.00	5 054.40	1 538.00	31.60	29.20	2.40
	10	67 245.00	5 172.70	1 538.00	32.35	29.85	2.50
	11	68 783.00	5 291.00	1 538.00	33.10	30.55	2.55
	12	69 364.00	5 335.70	581.00	33.35	30.80	2.55
	13	69 945.00	5 380.40	581.00	33.65	31.05	2.60
	14	70 526.00	5 425.10	581.00	33.95	31.30	2.65
	15	71 107.00	5 469.80	581.00	34.20	31.60	2.60
	16	71 688.00	5 514.50	581.00	34.50	31.85	2.65
	17	72 269.00	5 559.20	581.00	34.75	32.10	2.65
	18	72 850.00	5 603.85	581.00	35.05	32.35	2.70
	19	73 431.00	5 648.55	581.00	35.35	32.60	2.75
	20	74 012.00	5 693.25	581.00	35.60	32.85	2.75
	21	74 593.00	5 737.95	581.00	35.90	33.15	2.75
	22	75 174.00	5 782.65	581.00	36.15	33.40	2.75

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
06							
	00	57 200.00	4 400.00	0.00	27.50	25.40	2.10
	01	57 784.00	4 444.95	584.00	27.80	25.65	2.15
	02	58 368.00	4 489.85	584.00	28.10	25.95	2.15
	03	58 952.00	4 534.80	584.00	28.35	26.20	2.15
	04	60 499.00	4 653.80	1 547.00	29.10	26.85	2.25
	05	62 046.00	4 772.80	1 547.00	29.85	27.55	2.30
	06	63 593.00	4 891.80	1 547.00	30.60	28.25	2.35
	07	65 140.00	5 010.80	1 547.00	31.35	28.95	2.40
	08	66 687.00	5 129.80	1 547.00	32.10	29.60	2.50
	09	68 234.00	5 248.80	1 547.00	32.85	30.30	2.55
	10	69 781.00	5 367.80	1 547.00	33.55	31.00	2.55
	11	71 328.00	5 486.80	1 547.00	34.30	31.70	2.60
	12	71 912.00	5 531.70	584.00	34.60	31.95	2.65
	13	72 496.00	5 576.65	584.00	34.90	32.20	2.70
	14	73 080.00	5 621.55	584.00	35.15	32.45	2.70
	15	73 664.00	5 666.50	584.00	35.45	32.70	2.75
	16	74 248.00	5 711.40	584.00	35.70	33.00	2.70
	17	74 832.00	5 756.35	584.00	36.00	33.25	2.75
	18	75 416.00	5 801.25	584.00	36.30	33.50	2.80
	19	76 000.00	5 846.20	584.00	36.55	33.75	2.80
	20	76 584.00	5 891.10	584.00	36.85	34.00	2.85
	21	77 168.00	5 936.00	584.00	37.10	34.25	2.85
	22	77 752.00	5 980.95	584.00	37.40	34.55	2.85

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
07							
	00	59 774.00	4 598.00	0.00	28.75	26.55	2.20
	01	60 384.00	4 644.95	610.00	29.05	26.80	2.25
	02	60 994.00	4 691.85	610.00	29.35	27.10	2.25
	03	61 604.00	4 738.80	610.00	29.65	27.35	2.30
	04	63 220.00	4 863.10	1 616.00	30.40	28.10	2.30
	05	64 836.00	4 987.40	1 616.00	31.20	28.80	2.40
	06	66 452.00	5 111.70	1 616.00	31.95	29.50	2.45
	07	68 068.00	5 236.00	1 616.00	32.75	30.25	2.50
	08	69 684.00	5 360.35	1 616.00	33.55	30.95	2.60
	09	71 300.00	5 484.65	1 616.00	34.30	31.65	2.65
	10	72 916.00	5 608.95	1 616.00	35.10	32.40	2.70
	11	74 532.00	5 733.25	1 616.00	35.85	33.10	2.75
	12	75 142.00	5 780.20	610.00	36.15	33.35	2.80
	13	75 752.00	5 827.10	610.00	36.45	33.65	2.80
	14	76 362.00	5 874.00	610.00	36.75	33.90	2.85
	15	76 972.00	5 920.95	610.00	37.05	34.20	2.85
	16	77 582.00	5 967.85	610.00	37.30	34.45	2.85
	17	78 192.00	6 014.80	610.00	37.60	34.75	2.85
	18	78 802.00	6 061.70	610.00	37.90	35.00	2.90
	19	79 412.00	6 108.65	610.00	38.20	35.25	2.95
	20	80 022.00	6 155.55	610.00	38.50	35.55	2.95
	21	80 632.00	6 202.50	610.00	38.80	35.80	3.00
	22	81 242.00	6 249.40	610.00	39.10	36.10	3.00

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
08							
	00	62 464.00	4 804.95	0.00	30.05	27.75	2.30
	01	63 102.00	4 854.00	638.00	30.35	28.05	2.30
	02	63 740.00	4 903.10	638.00	30.65	28.30	2.35
	03	64 378.00	4 952.20	638.00	31.00	28.60	2.40
	04	66 067.00	5 082.10	1 689.00	31.80	29.35	2.45
	05	67 756.00	5 212.00	1 689.00	32.60	30.10	2.50
	06	69 445.00	5 341.95	1 689.00	33.40	30.85	2.55
	07	71 134.00	5 471.85	1 689.00	34.20	31.60	2.60
	08	72 823.00	5 601.80	1 689.00	35.05	32.35	2.70
	09	74 512.00	5 731.70	1 689.00	35.85	33.10	2.75
	10	76 201.00	5 861.65	1 689.00	36.65	33.85	2.80
	11	77 890.00	5 991.55	1 689.00	37.45	34.60	2.85
	12	78 528.00	6 040.65	638.00	37.80	34.85	2.95
	13	79 166.00	6 089.70	638.00	38.10	35.15	2.95
	14	79 804.00	6 138.80	638.00	38.40	35.45	2.95
	15	80 442.00	6 187.85	638.00	38.70	35.70	3.00
	16	81 080.00	6 236.95	638.00	39.00	36.00	3.00
	17	81 718.00	6 286.00	638.00	39.30	36.30	3.00
	18	82 356.00	6 335.10	638.00	39.60	36.55	3.05
	19	82 994.00	6 384.20	638.00	39.95	36.85	3.10
	20	83 632.00	6 433.25	638.00	40.25	37.15	3.10
	21	84 270.00	6 482.35	638.00	40.55	37.40	3.15
	22	84 908.00	6 531.40	638.00	40.85	37.70	3.15

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
09							
	00	65 275.00	5 021.20	0.00	31.40	29.00	2.40
	01	65 928.00	5 071.40	653.00	31.70	29.30	2.40
	02	66 581.00	5 121.65	653.00	32.05	29.55	2.50
	03	67 234.00	5 171.85	653.00	32.35	29.85	2.50
	04	68 964.00	5 304.95	1 730.00	33.20	30.65	2.55
	05	70 694.00	5 438.00	1 730.00	34.00	31.40	2.60
	06	72 424.00	5 571.10	1 730.00	34.85	32.15	2.70
	07	74 154.00	5 704.20	1 730.00	35.70	32.95	2.75
	08	75 884.00	5 837.25	1 730.00	36.50	33.70	2.80
	09	77 614.00	5 970.35	1 730.00	37.35	34.45	2.90
	10	79 344.00	6 103.40	1 730.00	38.15	35.25	2.90
	11	81 074.00	6 236.50	1 730.00	39.00	36.00	3.00
	12	81 727.00	6 286.70	653.00	39.30	36.30	3.00
	13	82 380.00	6 336.95	653.00	39.65	36.60	3.05
	14	83 033.00	6 387.20	653.00	39.95	36.85	3.10
	15	83 686.00	6 437.40	653.00	40.25	37.15	3.10
	16	84 339.00	6 487.65	653.00	40.55	37.45	3.10
	17	84 992.00	6 537.85	653.00	40.90	37.75	3.15
	18	85 645.00	6 588.10	653.00	41.20	38.05	3.15
	19	86 298.00	6 638.35	653.00	41.50	38.30	3.20
	20	86 951.00	6 688.55	653.00	41.85	38.60	3.25
	21	87 604.00	6 738.80	653.00	42.15	38.90	3.25
	22	88 257.00	6 789.00	653.00	42.45	39.20	3.25

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
10							
	00	68 213.00	5 247.20	0.00	32.80	30.30	2.50
	01	68 896.00	5 299.70	683.00	33.15	30.60	2.55
	02	69 579.00	5 352.25	683.00	33.50	30.90	2.60
	03	70 262.00	5 404.80	683.00	33.80	31.20	2.60
	04	72 070.00	5 543.85	1 808.00	34.65	32.00	2.65
	05	73 878.00	5 682.95	1 808.00	35.55	32.80	2.75
	06	75 686.00	5 822.00	1 808.00	36.40	33.60	2.80
	07	77 494.00	5 961.10	1 808.00	37.30	34.40	2.90
	08	79 302.00	6 100.20	1 808.00	38.15	35.20	2.95
	09	81 110.00	6 239.25	1 808.00	39.00	36.00	3.00
	10	82 918.00	6 378.35	1 808.00	39.90	36.80	3.10
	11	84 726.00	6 517.40	1 808.00	40.75	37.65	3.10
	12	85 409.00	6 569.95	683.00	41.10	37.95	3.15
	13	86 092.00	6 622.50	683.00	41.40	38.25	3.15
	14	86 775.00	6 675.00	683.00	41.75	38.55	3.20
	15	87 458.00	6 727.55	683.00	42.05	38.85	3.20
	16	88 141.00	6 780.10	683.00	42.40	39.15	3.25
	17	88 824.00	6 832.65	683.00	42.75	39.45	3.30
	18	89 507.00	6 885.20	683.00	43.05	39.75	3.30
	19	90 190.00	6 937.70	683.00	43.40	40.05	3.35
	20	90 873.00	6 990.25	683.00	43.70	40.35	3.35
	21	91 556.00	7 042.80	683.00	44.05	40.65	3.40
	22	92 239.00	7 095.35	683.00	44.35	40.95	3.40

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
11							
	00	71 283.00	5 483.35	0.00	34.30	31.65	2.65
	01	71 996.00	5 538.20	713.00	34.65	32.00	2.65
	02	72 709.00	5 593.00	713.00	35.00	32.30	2.70
	03	73 422.00	5 647.85	713.00	35.30	32.60	2.70
	04	75 311.00	5 793.20	1 889.00	36.25	33.45	2.80
	05	77 200.00	5 938.50	1 889.00	37.15	34.30	2.85
	06	79 089.00	6 083.80	1 889.00	38.05	35.10	2.95
	07	80 978.00	6 229.10	1 889.00	38.95	35.95	3.00
	08	82 867.00	6 374.40	1 889.00	39.85	36.80	3.05
	09	84 756.00	6 519.70	1 889.00	40.75	37.65	3.10
	10	86 645.00	6 665.00	1 889.00	41.70	38.50	3.20
	11	88 534.00	6 810.35	1 889.00	42.60	39.30	3.30
	12	89 247.00	6 865.20	713.00	42.95	39.65	3.30
	13	89 960.00	6 920.00	713.00	43.25	39.95	3.30
	14	90 673.00	6 974.85	713.00	43.60	40.25	3.35
	15	91 386.00	7 029.70	713.00	43.95	40.60	3.35
	16	92 099.00	7 084.55	713.00	44.30	40.90	3.40
	17	92 812.00	7 139.40	713.00	44.65	41.20	3.45
	18	93 525.00	7 194.25	713.00	45.00	41.55	3.45
	19	94 238.00	7 249.10	713.00	45.35	41.85	3.50
	20	94 951.00	7 303.95	713.00	45.65	42.15	3.50
	21	95 664.00	7 358.80	713.00	46.00	42.50	3.50
	22	96 377.00	7 413.65	713.00	46.35	42.80	3.55

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
12							
	00	74 491.00	5 730.10	0.00	35.85	33.10	2.75
	01	75 236.00	5 787.40	745.00	36.20	33.40	2.80
	02	75 981.00	5 844.70	745.00	36.55	33.75	2.80
	03	76 726.00	5 902.00	745.00	36.90	34.05	2.85
	04	78 701.00	6 053.95	1 975.00	37.85	34.95	2.90
	05	80 676.00	6 205.85	1 975.00	38.80	35.85	2.95
	06	82 651.00	6 357.80	1 975.00	39.75	36.70	3.05
	07	84 626.00	6 509.70	1 975.00	40.70	37.60	3.10
	08	86 601.00	6 661.65	1 975.00	41.65	38.45	3.20
	09	88 576.00	6 813.55	1 975.00	42.60	39.35	3.25
	10	90 551.00	6 965.50	1 975.00	43.55	40.20	3.35
	11	92 526.00	7 117.40	1 975.00	44.50	41.10	3.40
	12	93 271.00	7 174.70	745.00	44.85	41.40	3.45
	13	94 016.00	7 232.00	745.00	45.20	41.75	3.45
	14	94 761.00	7 289.35	745.00	45.60	42.10	3.50
	15	95 506.00	7 346.65	745.00	45.95	42.40	3.55
	16	96 251.00	7 403.95	745.00	46.30	42.75	3.55
	17	96 996.00	7 461.25	745.00	46.65	43.05	3.60
	18	97 741.00	7 518.55	745.00	47.00	43.40	3.60
	19	98 486.00	7 575.85	745.00	47.35	43.75	3.60
	20	99 231.00	7 633.20	745.00	47.75	44.05	3.70
	21	99 976.00	7 690.50	745.00	48.10	44.40	3.70
	22	100 721.00	7 747.80	745.00	48.45	44.70	3.75

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
13							
	00	77 844.00	5 988.00	0.00	37.45	34.55	2.90
	01	78 623.00	6 047.95	779.00	37.80	34.90	2.90
	02	79 402.00	6 107.85	779.00	38.20	35.25	2.95
	03	80 181.00	6 167.80	779.00	38.55	35.60	2.95
	04	82 244.00	6 326.50	2 063.00	39.55	36.50	3.05
	05	84 307.00	6 485.20	2 063.00	40.55	37.45	3.10
	06	86 370.00	6 643.85	2 063.00	41.55	38.35	3.20
	07	88 433.00	6 802.55	2 063.00	42.55	39.25	3.30
	08	90 496.00	6 961.25	2 063.00	43.55	40.20	3.35
	09	92 559.00	7 119.95	2 063.00	44.50	41.10	3.40
	10	94 622.00	7 278.65	2 063.00	45.50	42.00	3.50
	11	96 685.00	7 437.35	2 063.00	46.50	42.95	3.55
	12	97 464.00	7 497.25	779.00	46.90	43.30	3.60
	13	98 243.00	7 557.20	779.00	47.25	43.60	3.65
	14	99 022.00	7 617.10	779.00	47.65	43.95	3.70
	15	99 801.00	7 677.00	779.00	48.00	44.30	3.70
	16	100 580.00	7 736.95	779.00	48.40	44.65	3.75
	17	101 359.00	7 796.85	779.00	48.75	45.00	3.75
	18	102 138.00	7 856.80	779.00	49.15	45.35	3.80
	19	102 917.00	7 916.70	779.00	49.50	45.70	3.80
	20	103 696.00	7 976.65	779.00	49.90	46.05	3.85
	21	104 475.00	8 036.55	779.00	50.25	46.40	3.85
	22	105 254.00	8 096.50	779.00	50.65	46.75	3.90

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
14							
	00	81 347.00	6 257.50	0.00	39.15	36.15	3.00
	01	82 161.00	6 320.10	814.00	39.55	36.50	3.05
	02	82 975.00	6 382.70	814.00	39.90	36.85	3.05
	03	83 789.00	6 445.35	814.00	40.30	37.20	3.10
	04	85 945.00	6 611.20	2 156.00	41.35	38.15	3.20
	05	88 101.00	6 777.00	2 156.00	42.40	39.10	3.30
	06	90 257.00	6 942.85	2 156.00	43.40	40.10	3.30
	07	92 413.00	7 108.70	2 156.00	44.45	41.05	3.40
	08	94 569.00	7 274.55	2 156.00	45.50	42.00	3.50
	09	96 725.00	7 440.40	2 156.00	46.55	42.95	3.60
	10	98 881.00	7 606.25	2 156.00	47.55	43.90	3.65
	11	101 037.00	7 772.10	2 156.00	48.60	44.85	3.75
	12	101 851.00	7 834.70	814.00	49.00	45.25	3.75
	13	102 665.00	7 897.35	814.00	49.40	45.60	3.80
	14	103 479.00	7 959.95	814.00	49.75	45.95	3.80
	15	104 293.00	8 022.55	814.00	50.15	46.30	3.85
	16	105 107.00	8 085.20	814.00	50.55	46.65	3.90
	17	105 921.00	8 147.80	814.00	50.95	47.05	3.90
	18	106 735.00	8 210.40	814.00	51.35	47.40	3.95
	19	107 549.00	8 273.00	814.00	51.75	47.75	4.00
	20	108 363.00	8 335.65	814.00	52.10	48.10	4.00
	21	109 177.00	8 398.25	814.00	52.50	48.50	4.00
	22	109 991.00	8 460.85	814.00	52.90	48.85	4.05

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
15							
	00	85 008.00	6 539.10	0.00	40.90	37.75	3.15
	01	85 859.00	6 604.55	851.00	41.30	38.15	3.15
	02	86 710.00	6 670.00	851.00	41.70	38.50	3.20
	03	87 561.00	6 735.50	851.00	42.10	38.90	3.20
	04	89 814.00	6 908.80	2 253.00	43.20	39.90	3.30
	05	92 067.00	7 082.10	2 253.00	44.30	40.90	3.40
	06	94 320.00	7 255.40	2 253.00	45.35	41.90	3.45
	07	96 573.00	7 428.70	2 253.00	46.45	42.90	3.55
	08	98 826.00	7 602.00	2 253.00	47.55	43.90	3.65
	09	101 079.00	7 775.35	2 253.00	48.60	44.90	3.70
	10	103 332.00	7 948.65	2 253.00	49.70	45.90	3.80
	11	105 585.00	8 121.95	2 253.00	50.80	46.90	3.90
	12	106 436.00	8 187.40	851.00	51.20	47.25	3.95
	13	107 287.00	8 252.85	851.00	51.60	47.65	3.95
	14	108 138.00	8 318.35	851.00	52.00	48.00	4.00
	15	108 989.00	8 383.80	851.00	52.40	48.40	4.00
	16	109 840.00	8 449.25	851.00	52.85	48.75	4.10
	17	110 691.00	8 514.70	851.00	53.25	49.15	4.10
	18	111 542.00	8 580.20	851.00	53.65	49.55	4.10
	19	112 393.00	8 645.65	851.00	54.05	49.90	4.15
	20	113 244.00	8 711.10	851.00	54.45	50.30	4.15
	21	114 095.00	8 776.55	851.00	54.90	50.65	4.25
	22	114 946.00	8 842.00	851.00	55.30	51.05	4.25

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
16							
	00	88 834.00	6 833.40	0.00	42.75	39.45	3.30
	01	89 723.00	6 901.80	889.00	43.15	39.85	3.30
	02	90 612.00	6 970.20	889.00	43.60	40.25	3.35
	03	91 501.00	7 038.55	889.00	44.00	40.65	3.35
	04	93 856.00	7 219.70	2 355.00	45.15	41.70	3.45
	05	96 211.00	7 400.85	2 355.00	46.30	42.70	3.60
	06	98 566.00	7 582.00	2 355.00	47.40	43.75	3.65
	07	100 921.00	7 763.20	2 355.00	48.55	44.80	3.75
	08	103 276.00	7 944.35	2 355.00	49.70	45.85	3.85
	09	105 631.00	8 125.50	2 355.00	50.80	46.90	3.90
	10	107 986.00	8 306.65	2 355.00	51.95	47.95	4.00
	11	110 341.00	8 487.80	2 355.00	53.05	49.00	4.05
	12	111 230.00	8 556.20	889.00	53.50	49.40	4.10
	13	112 119.00	8 624.55	889.00	53.95	49.80	4.15
	14	113 008.00	8 692.95	889.00	54.35	50.20	4.15
	15	113 897.00	8 761.35	889.00	54.80	50.55	4.25
	16	114 786.00	8 829.70	889.00	55.20	50.95	4.25
	17	115 675.00	8 898.10	889.00	55.65	51.35	4.30
	18	116 564.00	8 966.50	889.00	56.05	51.75	4.30
	19	117 453.00	9 034.85	889.00	56.50	52.15	4.35
	20	118 342.00	9 103.25	889.00	56.90	52.55	4.35
	21	119 231.00	9 171.65	889.00	57.35	52.95	4.40
	22	120 120.00	9 240.00	889.00	57.75	53.35	4.40

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
17							
	00	92 832.00	7 140.95	0.00	44.65	41.20	3.45
	01	93 761.00	7 212.40	929.00	45.10	41.65	3.45
	02	94 690.00	7 283.85	929.00	45.55	42.05	3.50
	03	95 619.00	7 355.35	929.00	46.00	42.45	3.55
	04	98 080.00	7 544.65	2 461.00	47.20	43.55	3.65
	05	100 541.00	7 733.95	2 461.00	48.35	44.65	3.70
	06	103 002.00	7 923.25	2 461.00	49.55	45.75	3.80
	07	105 463.00	8 112.55	2 461.00	50.75	46.85	3.90
	08	107 924.00	8 301.85	2 461.00	51.90	47.90	4.00
	09	110 385.00	8 491.20	2 461.00	53.10	49.00	4.10
	10	112 846.00	8 680.50	2 461.00	54.30	50.10	4.20
	11	115 307.00	8 869.80	2 461.00	55.45	51.20	4.25
	12	116 236.00	8 941.25	929.00	55.90	51.60	4.30
	13	117 165.00	9 012.70	929.00	56.35	52.00	4.35
	14	118 094.00	9 084.20	929.00	56.80	52.45	4.35
	15	119 023.00	9 155.65	929.00	57.25	52.85	4.40
	16	119 952.00	9 227.10	929.00	57.70	53.25	4.45
	17	120 881.00	9 298.55	929.00	58.15	53.65	4.50
	18	121 810.00	9 370.00	929.00	58.60	54.10	4.50
	19	122 739.00	9 441.50	929.00	59.05	54.50	4.55
	20	123 668.00	9 512.95	929.00	59.50	54.90	4.60
	21	124 597.00	9 584.40	929.00	59.95	55.30	4.65
	22	125 526.00	9 655.85	929.00	60.35	55.75	4.60

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
18							
	00	97 010.00	7 462.35	0.00	46.65	43.10	3.55
	01	97 981.00	7 537.00	971.00	47.15	43.50	3.65
	02	98 952.00	7 611.70	971.00	47.60	43.95	3.65
	03	99 923.00	7 686.40	971.00	48.05	44.35	3.70
	04	102 494.00	7 884.20	2 571.00	49.30	45.50	3.80
	05	105 065.00	8 081.95	2 571.00	50.55	46.65	3.90
	06	107 636.00	8 279.70	2 571.00	51.75	47.80	3.95
	07	110 207.00	8 477.50	2 571.00	53.00	48.95	4.05
	08	112 778.00	8 675.25	2 571.00	54.25	50.05	4.20
	09	115 349.00	8 873.00	2 571.00	55.50	51.20	4.30
	10	117 920.00	9 070.80	2 571.00	56.70	52.35	4.35
	11	120 491.00	9 268.55	2 571.00	57.95	53.50	4.45
	12	121 462.00	9 343.25	971.00	58.40	53.95	4.45
	13	122 433.00	9 417.95	971.00	58.90	54.35	4.55
	14	123 404.00	9 492.65	971.00	59.35	54.80	4.55
	15	124 375.00	9 567.35	971.00	59.80	55.20	4.60
	16	125 346.00	9 642.00	971.00	60.30	55.65	4.65
	17	126 317.00	9 716.70	971.00	60.75	56.10	4.65
	18	127 288.00	9 791.40	971.00	61.20	56.50	4.70
	19	128 259.00	9 866.10	971.00	61.70	56.95	4.75
	20	129 230.00	9 940.80	971.00	62.15	57.40	4.75
	21	130 201.00	10 015.50	971.00	62.60	57.80	4.80
	22	131 172.00	10 090.20	971.00	63.10	58.25	4.85

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
19							
	00	101 376.00	7 798.20	0.00	48.75	45.00	3.75
	01	102 390.00	7 876.20	1 014.00	49.25	45.45	3.80
	02	103 404.00	7 954.20	1 014.00	49.75	45.90	3.85
	03	104 418.00	8 032.20	1 014.00	50.25	46.35	3.90
	04	107 105.00	8 238.85	2 687.00	51.50	47.55	3.95
	05	109 792.00	8 445.55	2 687.00	52.80	48.75	4.05
	06	112 479.00	8 652.25	2 687.00	54.10	49.95	4.15
	07	115 166.00	8 858.95	2 687.00	55.40	51.15	4.25
	08	117 853.00	9 065.65	2 687.00	56.70	52.35	4.35
	09	120 540.00	9 272.35	2 687.00	58.00	53.50	4.50
	10	123 227.00	9 479.00	2 687.00	59.25	54.70	4.55
	11	125 914.00	9 685.70	2 687.00	60.55	55.90	4.65
	12	126 928.00	9 763.70	1 014.00	61.05	56.35	4.70
	13	127 942.00	9 841.70	1 014.00	61.55	56.80	4.75
	14	128 956.00	9 919.70	1 014.00	62.00	57.25	4.75
	15	129 970.00	9 997.70	1 014.00	62.50	57.70	4.80
	16	130 984.00	10 075.70	1 014.00	63.00	58.15	4.85
	17	131 998.00	10 153.70	1 014.00	63.50	58.60	4.90
	18	133 012.00	10 231.70	1 014.00	63.95	59.05	4.90
	19	134 026.00	10 309.70	1 014.00	64.45	59.50	4.95
	20	135 040.00	10 387.70	1 014.00	64.95	59.95	5.00
	21	136 054.00	10 465.70	1 014.00	65.45	60.40	5.05
	22	137 068.00	10 543.70	1 014.00	65.90	60.85	5.05

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
20							
	00	105 938.00	8 149.10	0.00	50.95	47.05	3.90
	01	106 998.00	8 230.65	1 060.00	51.45	47.50	3.95
	02	108 058.00	8 312.20	1 060.00	52.00	48.00	4.00
	03	109 118.00	8 393.70	1 060.00	52.50	48.45	4.05
	04	111 926.00	8 609.70	2 808.00	53.85	49.70	4.15
	05	114 734.00	8 825.70	2 808.00	55.20	50.95	4.25
	06	117 542.00	9 041.70	2 808.00	56.55	52.20	4.35
	07	120 350.00	9 257.70	2 808.00	57.90	53.45	4.45
	08	123 158.00	9 473.70	2 808.00	59.25	54.70	4.55
	09	125 966.00	9 689.70	2 808.00	60.60	55.95	4.65
	10	128 774.00	9 905.70	2 808.00	61.95	57.15	4.80
	11	131 582.00	10 121.70	2 808.00	63.30	58.40	4.90
	12	132 642.00	10 203.25	1 060.00	63.80	58.90	4.90
	13	133 702.00	10 284.80	1 060.00	64.30	59.35	4.95
	14	134 762.00	10 366.35	1 060.00	64.80	59.85	4.95
	15	135 822.00	10 447.85	1 060.00	65.30	60.30	5.00
	16	136 882.00	10 529.40	1 060.00	65.85	60.75	5.10
	17	137 942.00	10 610.95	1 060.00	66.35	61.25	5.10
	18	139 002.00	10 692.50	1 060.00	66.85	61.70	5.15
	19	140 062.00	10 774.00	1 060.00	67.35	62.20	5.15
	20	141 122.00	10 855.55	1 060.00	67.85	62.65	5.20
	21	142 182.00	10 937.10	1 060.00	68.40	63.10	5.30
	22	143 242.00	11 018.65	1 060.00	68.90	63.60	5.30

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
21							
	00	110 706.00	8 515.85	0.00	53.25	49.15	4.10
	01	111 814.00	8 601.10	1 108.00	53.80	49.65	4.15
	02	112 922.00	8 686.35	1 108.00	54.30	50.15	4.15
	03	114 030.00	8 771.55	1 108.00	54.85	50.65	4.20
	04	116 964.00	8 997.25	2 934.00	56.25	51.95	4.30
	05	119 898.00	9 222.95	2 934.00	57.65	53.25	4.40
	06	122 832.00	9 448.65	2 934.00	59.10	54.55	4.55
	07	125 766.00	9 674.35	2 934.00	60.50	55.85	4.65
	08	128 700.00	9 900.00	2 934.00	61.90	57.15	4.75
	09	131 634.00	10 125.70	2 934.00	63.30	58.45	4.85
	10	134 568.00	10 351.40	2 934.00	64.70	59.75	4.95
	11	137 502.00	10 577.10	2 934.00	66.15	61.05	5.10
	12	138 610.00	10 662.35	1 108.00	66.65	61.55	5.10
	13	139 718.00	10 747.55	1 108.00	67.20	62.05	5.15
	14	140 826.00	10 832.80	1 108.00	67.75	62.50	5.25
	15	141 934.00	10 918.00	1 108.00	68.25	63.00	5.25
	16	143 042.00	11 003.25	1 108.00	68.80	63.50	5.30
	17	144 150.00	11 088.50	1 108.00	69.35	64.00	5.35
	18	145 258.00	11 173.70	1 108.00	69.85	64.50	5.35
	19	146 366.00	11 258.95	1 108.00	70.40	65.00	5.40
	20	147 474.00	11 344.20	1 108.00	70.95	65.45	5.50
	21	148 582.00	11 429.40	1 108.00	71.45	65.95	5.50
	22	149 690.00	11 514.65	1 108.00	72.00	66.45	5.55

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
22							
	00	115 688.00	8 899.10	0.00	55.65	51.35	4.30
	01	116 845.00	8 988.10	1 157.00	56.20	51.90	4.30
	02	118 002.00	9 077.10	1 157.00	56.75	52.40	4.35
	03	119 159.00	9 166.10	1 157.00	57.30	52.90	4.40
	04	122 225.00	9 401.95	3 066.00	58.80	54.25	4.55
	05	125 291.00	9 637.80	3 066.00	60.25	55.65	4.60
	06	128 357.00	9 873.65	3 066.00	61.75	57.00	4.75
	07	131 423.00	10 109.50	3 066.00	63.20	58.35	4.85
	08	134 489.00	10 345.35	3 066.00	64.70	59.70	5.00
	09	137 555.00	10 581.20	3 066.00	66.15	61.05	5.10
	10	140 621.00	10 817.00	3 066.00	67.65	62.45	5.20
	11	143 687.00	11 052.85	3 066.00	69.10	63.80	5.30
	12	144 844.00	11 141.85	1 157.00	69.65	64.30	5.35
	13	146 001.00	11 230.85	1 157.00	70.20	64.80	5.40
	14	147 158.00	11 319.85	1 157.00	70.75	65.35	5.40
	15	148 315.00	11 408.85	1 157.00	71.35	65.85	5.50
	16	149 472.00	11 497.85	1 157.00	71.90	66.35	5.55
	17	150 629.00	11 586.85	1 157.00	72.45	66.85	5.60
	18	151 786.00	11 675.85	1 157.00	73.00	67.40	5.60
	19	152 943.00	11 764.85	1 157.00	73.55	67.90	5.65
	20	154 100.00	11 853.85	1 157.00	74.10	68.40	5.70
	21	155 257.00	11 942.85	1 157.00	74.65	68.95	5.70
	22	156 414.00	12 031.85	1 157.00	75.20	69.45	5.75

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
23							
	00	120 894.00	9 299.55	0.00	58.15	53.70	4.45
	01	122 103.00	9 392.55	1 209.00	58.75	54.20	4.55
	02	123 312.00	9 485.55	1 209.00	59.30	54.75	4.55
	03	124 521.00	9 578.55	1 209.00	59.90	55.30	4.60
	04	127 725.00	9 825.00	3 204.00	61.45	56.70	4.75
	05	130 929.00	10 071.50	3 204.00	62.95	58.15	4.80
	06	134 133.00	10 317.95	3 204.00	64.50	59.55	4.95
	07	137 337.00	10 564.40	3 204.00	66.05	60.95	5.10
	08	140 541.00	10 810.85	3 204.00	67.60	62.40	5.20
	09	143 745.00	11 057.35	3 204.00	69.15	63.80	5.35
	10	146 949.00	11 303.80	3 204.00	70.65	65.25	5.40
	11	150 153.00	11 550.25	3 204.00	72.20	66.65	5.55
	12	151 362.00	11 643.25	1 209.00	72.80	67.20	5.60
	13	152 571.00	11 736.25	1 209.00	73.40	67.75	5.65
	14	153 780.00	11 829.25	1 209.00	73.95	68.25	5.70
	15	154 989.00	11 922.25	1 209.00	74.55	68.80	5.75
	16	156 198.00	12 015.25	1 209.00	75.10	69.35	5.75
	17	157 407.00	12 108.25	1 209.00	75.70	69.90	5.80
	18	158 616.00	12 201.25	1 209.00	76.30	70.40	5.90
	19	159 825.00	12 294.25	1 209.00	76.85	70.95	5.90
	20	161 034.00	12 387.25	1 209.00	77.45	71.50	5.95
	21	162 243.00	12 480.25	1 209.00	78.05	72.05	6.00
	22	163 452.00	12 573.25	1 209.00	78.60	72.55	6.05

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
24							
	00	126 335.00	9 718.10	0.00	60.75	56.10	4.65
	01	127 599.00	9 815.35	1 264.00	61.35	56.65	4.70
	02	128 863.00	9 912.55	1 264.00	62.00	57.20	4.80
	03	130 127.00	10 009.80	1 264.00	62.60	57.75	4.85
	04	133 475.00	10 267.35	3 348.00	64.20	59.25	4.95
	05	136 823.00	10 524.85	3 348.00	65.80	60.75	5.05
	06	140 171.00	10 782.40	3 348.00	67.40	62.25	5.15
	07	143 519.00	11 039.95	3 348.00	69.00	63.70	5.30
	08	146 867.00	11 297.50	3 348.00	70.65	65.20	5.45
	09	150 215.00	11 555.00	3 348.00	72.25	66.70	5.55
	10	153 563.00	11 812.55	3 348.00	73.85	68.15	5.70
	11	156 911.00	12 070.10	3 348.00	75.45	69.65	5.80
	12	158 175.00	12 167.35	1 264.00	76.05	70.20	5.85
	13	159 439.00	12 264.55	1 264.00	76.70	70.80	5.90
	14	160 703.00	12 361.80	1 264.00	77.30	71.35	5.95
	15	161 967.00	12 459.00	1 264.00	77.90	71.90	6.00
	16	163 231.00	12 556.25	1 264.00	78.50	72.45	6.05
	17	164 495.00	12 653.50	1 264.00	79.10	73.05	6.05
	18	165 759.00	12 750.70	1 264.00	79.70	73.60	6.10
	19	167 023.00	12 847.95	1 264.00	80.30	74.15	6.15
	20	168 287.00	12 945.20	1 264.00	80.95	74.70	6.25
	21	169 551.00	13 042.40	1 264.00	81.55	75.25	6.30
	22	170 815.00	13 139.65	1 264.00	82.15	75.85	6.30

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
25							
	00	132 021.00	10 155.50	0.00	63.50	58.60	4.90
	01	133 342.00	10 257.10	1 321.00	64.15	59.20	4.95
	02	134 663.00	10 358.70	1 321.00	64.75	59.80	4.95
	03	135 984.00	10 460.35	1 321.00	65.40	60.35	5.05
	04	139 483.00	10 729.50	3 499.00	67.10	61.95	5.15
	05	142 982.00	10 998.65	3 499.00	68.75	63.50	5.25
	06	146 481.00	11 267.80	3 499.00	70.45	65.05	5.40
	07	149 980.00	11 536.95	3 499.00	72.15	66.60	5.55
	08	153 479.00	11 806.10	3 499.00	73.80	68.15	5.65
	09	156 978.00	12 075.25	3 499.00	75.50	69.70	5.80
	10	160 477.00	12 344.40	3 499.00	77.20	71.25	5.95
	11	163 976.00	12 613.55	3 499.00	78.85	72.80	6.05
	12	165 297.00	12 715.20	1 321.00	79.50	73.40	6.10
	13	166 618.00	12 816.80	1 321.00	80.15	73.95	6.20
	14	167 939.00	12 918.40	1 321.00	80.75	74.55	6.20
	15	169 260.00	13 020.00	1 321.00	81.40	75.15	6.25
	16	170 581.00	13 121.65	1 321.00	82.05	75.75	6.30
	17	171 902.00	13 223.25	1 321.00	82.65	76.30	6.35
	18	173 223.00	13 324.85	1 321.00	83.30	76.90	6.40
	19	174 544.00	13 426.50	1 321.00	83.95	77.50	6.45
	20	175 865.00	13 528.10	1 321.00	84.60	78.05	6.55
	21	177 186.00	13 629.70	1 321.00	85.20	78.65	6.55
	22	178 507.00	13 731.35	1 321.00	85.85	79.25	6.60

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE — Echelle des traitements 2021 — Valable dès le 01.01.2021

Office du personnel de l'Etat — Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
26							
	00	137 962.00	10 612.50	0.00	66.35	61.25	5.10
	01	139 342.00	10 718.65	1 380.00	67.00	61.85	5.15
	02	140 722.00	10 824.80	1 380.00	67.70	62.50	5.20
	03	142 102.00	10 930.95	1 380.00	68.35	63.10	5.25
	04	145 758.00	11 212.20	3 656.00	70.10	64.70	5.40
	05	149 414.00	11 493.40	3 656.00	71.85	66.35	5.50
	06	153 070.00	11 774.65	3 656.00	73.60	67.95	5.65
	07	156 726.00	12 055.85	3 656.00	75.35	69.60	5.75
	08	160 382.00	12 337.10	3 656.00	77.15	71.20	5.95
	09	164 038.00	12 618.35	3 656.00	78.90	72.80	6.10
	10	167 694.00	12 899.55	3 656.00	80.65	74.45	6.20
	11	171 350.00	13 180.80	3 656.00	82.40	76.05	6.35
	12	172 730.00	13 286.95	1 380.00	83.05	76.70	6.35
	13	174 110.00	13 393.10	1 380.00	83.75	77.30	6.45
	14	175 490.00	13 499.25	1 380.00	84.40	77.90	6.50
	15	176 870.00	13 605.40	1 380.00	85.05	78.50	6.55
	16	178 250.00	13 711.55	1 380.00	85.70	79.15	6.55
	17	179 630.00	13 817.70	1 380.00	86.40	79.75	6.65
	18	181 010.00	13 923.85	1 380.00	87.05	80.35	6.70
	19	182 390.00	14 030.00	1 380.00	87.70	80.95	6.75
	20	183 770.00	14 136.20	1 380.00	88.40	81.60	6.80
	21	185 150.00	14 242.35	1 380.00	89.05	82.20	6.85
	22	186 530.00	14 348.50	1 380.00	89.70	82.80	6.90

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
27							
	00	144 171.00	11 090.10	0.00	69.35	64.00	5.35
	01	145 613.00	11 201.00	1 442.00	70.05	64.65	5.40
	02	147 055.00	11 311.95	1 442.00	70.70	65.30	5.40
	03	148 497.00	11 422.85	1 442.00	71.40	65.95	5.45
	04	152 318.00	11 716.80	3 821.00	73.25	67.60	5.65
	05	156 139.00	12 010.70	3 821.00	75.10	69.30	5.80
	06	159 960.00	12 304.65	3 821.00	76.95	71.00	5.95
	07	163 781.00	12 598.55	3 821.00	78.75	72.70	6.05
	08	167 602.00	12 892.50	3 821.00	80.60	74.40	6.20
	09	171 423.00	13 186.40	3 821.00	82.45	76.10	6.35
	10	175 244.00	13 480.35	3 821.00	84.30	77.80	6.50
	11	179 065.00	13 774.25	3 821.00	86.10	79.50	6.60
	12	180 507.00	13 885.20	1 442.00	86.80	80.15	6.65
	13	181 949.00	13 996.10	1 442.00	87.50	80.75	6.75
	14	183 391.00	14 107.00	1 442.00	88.20	81.40	6.80
	15	184 833.00	14 217.95	1 442.00	88.90	82.05	6.85
	16	186 275.00	14 328.85	1 442.00	89.60	82.70	6.90
	17	187 717.00	14 439.80	1 442.00	90.25	83.35	6.90
	18	189 159.00	14 550.70	1 442.00	90.95	83.95	7.00
	19	190 601.00	14 661.65	1 442.00	91.65	84.60	7.05
	20	192 043.00	14 772.55	1 442.00	92.35	85.25	7.10
	21	193 485.00	14 883.50	1 442.00	93.05	85.90	7.15
	22	194 927.00	14 994.40	1 442.00	93.75	86.55	7.20

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
28							
	00	150 659.00	11 589.20	0.00	72.45	66.90	5.55
	01	152 166.00	11 705.10	1 507.00	73.20	67.55	5.65
	02	153 673.00	11 821.00	1 507.00	73.90	68.20	5.70
	03	155 180.00	11 936.95	1 507.00	74.65	68.90	5.75
	04	159 173.00	12 244.10	3 993.00	76.55	70.65	5.90
	05	163 166.00	12 551.25	3 993.00	78.45	72.45	6.00
	06	167 159.00	12 858.40	3 993.00	80.40	74.20	6.20
	07	171 152.00	13 165.55	3 993.00	82.30	76.00	6.30
	08	175 145.00	13 472.70	3 993.00	84.25	77.75	6.50
	09	179 138.00	13 779.85	3 993.00	86.15	79.50	6.65
	10	183 131.00	14 087.00	3 993.00	88.05	81.30	6.75
	11	187 124.00	14 394.20	3 993.00	90.00	83.05	6.95
	12	188 631.00	14 510.10	1 507.00	90.70	83.75	6.95
	13	190 138.00	14 626.00	1 507.00	91.45	84.40	7.05
	14	191 645.00	14 741.95	1 507.00	92.15	85.05	7.10
	15	193 152.00	14 857.85	1 507.00	92.90	85.75	7.15
	16	194 659.00	14 973.80	1 507.00	93.60	86.40	7.20
	17	196 166.00	15 089.70	1 507.00	94.35	87.10	7.25
	18	197 673.00	15 205.65	1 507.00	95.05	87.75	7.30
	19	199 180.00	15 321.55	1 507.00	95.80	88.40	7.40
	20	200 687.00	15 437.50	1 507.00	96.50	89.10	7.40
	21	202 194.00	15 553.40	1 507.00	97.25	89.75	7.50
	22	203 701.00	15 669.35	1 507.00	97.95	90.40	7.55

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
29							
	00	157 439.00	12 110.70	0.00	75.70	69.90	5.80
	01	159 014.00	12 231.85	1 575.00	76.45	70.60	5.85
	02	160 589.00	12 353.00	1 575.00	77.25	71.30	5.95
	03	162 164.00	12 474.20	1 575.00	78.00	72.00	6.00
	04	166 337.00	12 795.20	4 173.00	80.00	73.85	6.15
	05	170 510.00	13 116.20	4 173.00	82.00	75.70	6.30
	06	174 683.00	13 437.20	4 173.00	84.00	77.55	6.45
	07	178 856.00	13 758.20	4 173.00	86.00	79.40	6.60
	08	183 029.00	14 079.20	4 173.00	88.00	81.25	6.75
	09	187 202.00	14 400.20	4 173.00	90.05	83.10	6.95
	10	191 375.00	14 721.20	4 173.00	92.05	84.95	7.10
	11	195 548.00	15 042.20	4 173.00	94.05	86.80	7.25
	12	197 123.00	15 163.35	1 575.00	94.80	87.50	7.30
	13	198 698.00	15 284.50	1 575.00	95.55	88.20	7.35
	14	200 273.00	15 405.65	1 575.00	96.30	88.90	7.40
	15	201 848.00	15 526.80	1 575.00	97.05	89.60	7.45
	16	203 423.00	15 647.95	1 575.00	97.80	90.30	7.50
	17	204 998.00	15 769.10	1 575.00	98.60	91.00	7.60
	18	206 573.00	15 890.25	1 575.00	99.35	91.70	7.65
	19	208 148.00	16 011.40	1 575.00	100.10	92.40	7.70
	20	209 723.00	16 132.55	1 575.00	100.85	93.10	7.75
	21	211 298.00	16 253.70	1 575.00	101.60	93.80	7.80
	22	212 873.00	16 374.85	1 575.00	102.35	94.50	7.85

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
30							
	00	164 524.00	12 655.70	0.00	79.10	73.05	6.05
	01	166 170.00	12 782.35	1 646.00	79.90	73.75	6.15
	02	167 816.00	12 908.95	1 646.00	80.70	74.50	6.20
	03	169 462.00	13 035.55	1 646.00	81.50	75.25	6.25
	04	173 822.00	13 370.95	4 360.00	83.60	77.15	6.45
	05	178 182.00	13 706.35	4 360.00	85.70	79.10	6.60
	06	182 542.00	14 041.70	4 360.00	87.80	81.05	6.75
	07	186 902.00	14 377.10	4 360.00	89.90	82.95	6.95
	08	191 262.00	14 712.50	4 360.00	92.00	84.90	7.10
	09	195 622.00	15 047.85	4 360.00	94.05	86.85	7.20
	10	199 982.00	15 383.25	4 360.00	96.15	88.75	7.40
	11	204 342.00	15 718.65	4 360.00	98.25	90.70	7.55
	12	205 988.00	15 845.25	1 646.00	99.05	91.45	7.60
	13	207 634.00	15 971.85	1 646.00	99.85	92.15	7.70
	14	209 280.00	16 098.50	1 646.00	100.65	92.90	7.75
	15	210 926.00	16 225.10	1 646.00	101.45	93.65	7.80
	16	212 572.00	16 351.70	1 646.00	102.20	94.35	7.85
	17	214 218.00	16 478.35	1 646.00	103.00	95.10	7.90
	18	215 864.00	16 604.95	1 646.00	103.80	95.80	8.00
	19	217 510.00	16 731.55	1 646.00	104.60	96.55	8.05
	20	219 156.00	16 858.20	1 646.00	105.40	97.30	8.10
	21	220 802.00	16 984.80	1 646.00	106.20	98.00	8.20
	22	222 448.00	17 111.40	1 646.00	106.95	98.75	8.20

Classe	Niveau	Traitement Annuel	Traitement Mensuel	Annuité	Heure y.c. 13 ème	Heure sans 13 ème	Heure part 13 ème
31							
	00	171 928.00	13 225.25	0.00	82.70	76.30	6.40
	01	173 648.00	13 357.55	1 720.00	83.50	77.10	6.40
	02	175 368.00	13 489.85	1 720.00	84.35	77.85	6.50
	03	177 088.00	13 622.20	1 720.00	85.15	78.60	6.55
	04	181 645.00	13 972.70	4 557.00	87.35	80.65	6.70
	05	186 202.00	14 323.25	4 557.00	89.55	82.65	6.90
	06	190 759.00	14 673.80	4 557.00	91.75	84.70	7.05
	07	195 316.00	15 024.35	4 557.00	93.95	86.70	7.25
	08	199 873.00	15 374.85	4 557.00	96.10	88.75	7.35
	09	204 430.00	15 725.40	4 557.00	98.30	90.75	7.55
	10	208 987.00	16 075.95	4 557.00	100.50	92.75	7.75
	11	213 544.00	16 426.50	4 557.00	102.70	94.80	7.90
	12	215 264.00	16 558.80	1 720.00	103.50	95.55	7.95
	13	216 984.00	16 691.10	1 720.00	104.35	96.30	8.05
	14	218 704.00	16 823.40	1 720.00	105.15	97.10	8.05
	15	220 424.00	16 955.70	1 720.00	106.00	97.85	8.15
	16	222 144.00	17 088.00	1 720.00	106.80	98.60	8.20
	17	223 864.00	17 220.35	1 720.00	107.65	99.35	8.30
	18	225 584.00	17 352.65	1 720.00	108.50	100.15	8.35
	19	227 304.00	17 484.95	1 720.00	109.30	100.90	8.40
	20	229 024.00	17 617.25	1 720.00	110.15	101.65	8.50
	21	230 744.00	17 749.55	1 720.00	110.95	102.45	8.50
	22	232 464.00	17 881.85	1 720.00	111.80	103.20	8.60

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE
Office du personnel de l'Etat

Echelle des traitements 2021

Valable dès le 01.01.2021
Indexation de 0.00 %

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
32							
	00	179 665.00	13 820.40	0.00	86.40	79.75	6.65
	01	181 462.00	13 958.65	1 797.00	87.25	80.55	6.70
	02	183 259.00	14 096.85	1 797.00	88.15	81.35	6.80
	03	185 056.00	14 235.10	1 797.00	89.00	82.15	6.85
	04	189 818.00	14 601.40	4 762.00	91.30	84.25	7.05
	05	194 580.00	14 967.70	4 762.00	93.55	86.40	7.15
	06	199 342.00	15 334.00	4 762.00	95.85	88.50	7.35
	07	204 104.00	15 700.35	4 762.00	98.15	90.60	7.55
	08	208 866.00	16 066.65	4 762.00	100.45	92.70	7.75
	09	213 628.00	16 432.95	4 762.00	102.75	94.85	7.90
	10	218 390.00	16 799.25	4 762.00	105.00	96.95	8.05
	11	223 152.00	17 165.55	4 762.00	107.30	99.05	8.25
	12	224 949.00	17 303.80	1 797.00	108.15	99.85	8.30
	13	226 746.00	17 442.00	1 797.00	109.05	100.65	8.40
	14	228 543.00	17 580.25	1 797.00	109.90	101.45	8.45
	15	230 340.00	17 718.50	1 797.00	110.75	102.25	8.50
	16	232 137.00	17 856.70	1 797.00	111.65	103.05	8.60
	17	233 934.00	17 994.95	1 797.00	112.50	103.85	8.65
	18	235 731.00	18 133.20	1 797.00	113.35	104.65	8.70
	19	237 528.00	18 271.40	1 797.00	114.20	105.45	8.75
	20	239 325.00	18 409.65	1 797.00	115.10	106.25	8.85
	21	241 122.00	18 547.85	1 797.00	115.95	107.05	8.90
	22	242 919.00	18 686.10	1 797.00	116.80	107.85	8.95

		Traitement			Heure y.c.	Heure sans	Heure part
Classe	Niveau	Annuel	Mensuel	Annuité	13 ème	13 ème	13 ème
33							
	00	187 750.00	14 442.35	0.00	90.30	83.35	6.95
	01	189 628.00	14 586.80	1 878.00	91.20	84.20	7.00
	02	191 506.00	14 731.25	1 878.00	92.10	85.00	7.10
	03	193 384.00	14 875.70	1 878.00	93.00	85.85	7.15
	04	198 360.00	15 258.50	4 976.00	95.40	88.05	7.35
	05	203 336.00	15 641.25	4 976.00	97.80	90.25	7.55
	06	208 312.00	16 024.00	4 976.00	100.15	92.45	7.70
	07	213 288.00	16 406.80	4 976.00	102.55	94.70	7.85
	08	218 264.00	16 789.55	4 976.00	104.95	96.90	8.05
	09	223 240.00	17 172.35	4 976.00	107.35	99.10	8.25
	10	228 216.00	17 555.10	4 976.00	109.75	101.30	8.45
	11	233 192.00	17 937.85	4 976.00	112.15	103.50	8.65
	12	235 070.00	18 082.35	1 878.00	113.05	104.35	8.70
	13	236 948.00	18 226.80	1 878.00	113.95	105.20	8.75
	14	238 826.00	18 371.25	1 878.00	114.85	106.00	8.85
	15	240 704.00	18 515.70	1 878.00	115.75	106.85	8.90
	16	242 582.00	18 660.20	1 878.00	116.65	107.70	8.95
	17	244 460.00	18 804.65	1 878.00	117.55	108.50	9.05
	18	246 338.00	18 949.10	1 878.00	118.45	109.35	9.10
	19	248 216.00	19 093.55	1 878.00	119.35	110.20	9.15
	20	250 094.00	19 238.00	1 878.00	120.25	111.00	9.25
	21	251 972.00	19 382.50	1 878.00	121.15	111.85	9.30
	22	253 850.00	19 526.95	1 878.00	122.05	112.70	9.35

Annexe 6

Contrat de travail type pour employé·e·s occasionnel·le·s

Pour exemples :

Contrats de travail types du CPMDT pages 2 à 7
Contrat de travail type de l'IJD page 8
Tabelle des salaires ex-FEGM page 9

Définition

Un·e employé·e occasionnel·le est un·e professeur·e, un·e pianiste ou musicien·ne accompagnateur ou accompagnatrice, ou un·e artiste engagé·e ponctuellement pour un remplacement ou une prestation ponctuelle. Son salaire est défini par l'école qui l'engage en fonction de la mission qui lui est confiée.

Exemple 1

CONSERVATOIRE POPULAIRE MUSIQUE DANSE THÉÂTRE

CONVENTION de COLLABORATION

Entre le CONSERVATOIRE POPULAIRE DE MUSIQUE DANSE ET THEATRE (CPMDT) DE GENEVE
Rue François-D'Ivernois 7 – 1206 Genève, Tél. : 022 329 67 22
représenté par Monsieur Philippe Régana, directeur

et

Madame xyz

désigné(e) ci-après la collaboratrice

IL EST CONVENU ET ARRETÉ CE QUI SUIT

1. La collaboratrice est mandatée par l'organisateur en qualité d'intervenante pour la Masterclass de **« ..... »** dans le cadre de…

Dates de la prestation: dates
Lieu : Centre d'enseignement
Horaire : à définir

2. Rémunération : le cachet brut total qui comprend également les 10.64% de salaire afférent aux vacances, est fixé à la somme de CHF 0'000.00. Le cachet sera versé à fin mars 2021. Les déductions sociales usuelles seront prélevées du présent cachet et l'impôt à la source sera retenu si le collaborateur y est soumis. Les frais de déplacement seront remboursés sur présentation des titres de transport, une nuit d'hôtel est à la charge de l'organisateur.

3. Assurances : le CPMDT est assuré pour les accidents professionnels dans le cadre de la LAA. En revanche, il n'assure pas le matériel apporté par la collaboratrice et décline toute responsabilité en cas de vol ou de détérioration de ses objets personnels.

4. Les parties conviennent que la présente convention sera réglée par le droit suisse avec for à Genève auprès du Tribunal des Prud'hommes.

Genève, le 1er xy 2021

La collaboratrice ..... Le directeur

Un exemplaire de ce contrat doit être retourné signé au service ressources humaines

Exemple 2

CPMDT
rue François-D'Ivernois 7
case postale 230
1211 Genève 12

T 022 329 67 22
administration@conservatoirepopulaire.ch
www.conservatoirepopulaire.ch

CONSERVATOIRE POPULAIRE MUSIQUE DANSE THÉÂTRE

Madame / Monsieur
xyz
Rue
1200 Genève

Genève, le xy juillet 2021

CONTRAT
Engagement au 1er septembre 2021 selon les articles 3, 4 et 5 de la convention collective de travail de la CEGM.

Chère Madame, cher Monsieur,

Vous êtes engagée au sein du Conservatoire populaire de musique, danse et théâtre en qualité de professeure de abc pour xy périodes hebdomadaires d'enseignement collectif/individuel, soit un taux d'activité de xy%. (La dotation finale sera établie en octobre, conformément à l'art. 58 alinéa 4 de la CCT, et tiendra compte d'éventuelles modifications du nombre d'élèves à la rentrée.)
Votre rémunération en classe 17, annuité X, qui tient compte de votre expérience d'enseignante à ..., est calculée à partir de l'échelle des traitements de l'Etat de Genève. Sur cette base, votre salaire mensuel s'élèvera à CHF 0'000.00 brut, versé 13 fois dans l'année.

De ce montant viendront se déduire les charges sociales suivantes :
AVS/AI/APG 5.3%, AC 1.10%, AANP 0.652%, Ass. IJM 0.365%, Ass. maternité GE 0.043%, et la prévoyance professionnelle 8%.

Comme l'exige la loi suisse, l'impôt à la source sur le salaire est prélevé aux personnes domiciliées à l'étranger ou bénéficiaires du permis B.

Nous vous prions de recevoir, chère Madame, cher Monsieur, nos meilleures salutations.

Philippe Régana
Directeur

Louise Kasser-Genecand
Présidente du Conseil de Fondation

Pour accord :
Lieu, date :..... xyz

Merci de nous retourner un exemplaire signé de votre contrat

RENSEIGNEMENTS COMPLEMENTAIRES ET ADMINISTRATIFS

A compléter par le musicien

Nom et Prénom :

Adresse :

No postal et Localité :

Date de naissance : Lieu de naissance :

Etat civil :

Nationalité : Type de permis de séjour/travail :

Canton d'origine :

Commune d'origine :

Pays :

No de tél. (fixe et/ou portable) :

No. AVS :

- joindre une photocopie de la carte AVS ou formulaire de demande de carte AVS avec permis de travail, permis de séjour, photocopie du passeport ou carte d'identité recto-verso.

- *pour un ressortissant de l'UE, joindre le formulaire E101.*

No. de CCP/ compte postal :

No. de compte bancaire : *dans la mesure du possible IBAN (au bas du document)*

Nom et adresse de la banque :

Succursale :

Clearing bancaire :

Code Swift/BIC (pmt à l'étranger)

IBAN (pmt à l'étranger) :

Remarques :

Signature de l'Artiste : ……

Un exemplaire de ce contrat doit être retourné signé au service ressources humaines

CONSERVATOIRE POPULAIRE MUSIQUE DANSE THÉÂTRE

Fiche de complément - Musicien étranger

1) Autorisation de Travail :

L'artiste certifie être en règle et bénéficier des autorisations de travail nécessaires (permis de travail valable).

Pour les Artistes domiciliés à l'étranger :

Les ressortissants UE-17/AELE n'ont plus besoin d'autorisation pour un séjour en Suisse en vue d'y exercer une activité lucrative d'une durée inférieure à 90 jours. Une déclaration d'annonce doit être remplie. Les ressortissants de l'UE-8 (Pologne, Hongrie, République tchèque, Slovénie, Slovaquie, Estonie, Lituanie et Lettonie) bénéficient également de cette réglementation dans certaines situations.

L'annonce doit être effectuée avant le début des Représentations. Elle sera faite conjointement entre l'Organisateur et l'Artiste.

2) Assurances sociales :

Une personne est en principe assurée dans le pays dans lequel elle exerce une activité lucrative. Si un Artiste est domicilié dans l'UE et travaille tant en Suisse que dans l'UE, il est assuré dans son état de domicile. Dans ce cas, l'Artiste établira lui-même ses décomptes de cotisations dans son Etat de domicile. A cet égard, l'Artiste remplira et transmettra à l'Organisateur le Formulaire E 101.

Un exemplaire de ce contrat doit être retourné signé au service ressources humaines

Exemple 3

CONSERVATOIRE POPULAIRE MUSIQUE DANSE THÉÂTRE

Fiche d'accompagnement

Seuls les professeurs peuvent organiser les accompagnements, dans la limite accordée par le(a) doyen(ne).
*Directives en ce qui concerne les accompagnateurs du **CPMDT** : veuillez compléter l'intégralité du document, **sauf si aucun changement n'est intervenu depuis votre dernière prestation.***

A compléter par l'accompagnateur (trice)

Nom et Prénom : ……**Mme /M** (souligner)

Adresse : ……

No postal et Localité : ……**Pays :**……

Date de naissance : ……/……/……**Lieu :**……**Pays :**……

No de tél. (fixe et/ou portable) :……

No. AVS : ……**Etat civil**……

E-Mail :……**Impôts à la source oui / non**……

- *joindre photocopies de la carte AVS ou formulaire de demande de carte AVS, permis de travail et/ou de séjour(si non Suisse), passeport et/ou carte d'identité recto-verso.*
- *pour un ressortissant de l'UE, joindre le formulaire E101.*

Aucun versement ne sera effectué dans le cas de documents manquants

No. de CCP/ compte postal : ……
Nom et adresse de la banque : ……
No. de compte bancaire IBAN et/ou RIB, etc……
Code Swift/BIC (pmt à l'étranger) :……

Date de la prestation	Professeur accompagné	Discipline	Durée (en heures arrondies au ¼ h)			Visa du professeur accompagné - obligatoire
			Nb. de répétions	Examens certificats	Audition /concert public	

*A retourner **le 15 du mois courant**, pour un paiement en fin de mois, au **service des ressources humaines** du **CPMDT**, boulevard St-Georges 36, 1205 Genève*

Genève, le …… Signature de l'accompagnateur……

Visa direction pour paiement……

Genève, version avril 2011 PM/lve

Exemple 4

CONSERVATOIRE POPULAIRE MUSIQUE DANSE THÉÂTRE

Fiche de remplacement

*Directives en ce qui concerne les remplaçants du **CPMDT** : veuillez compléter l'intégralité du document, **sauf si aucun changement n'est intervenu depuis votre dernière prestation.***

A compléter par le(a) remplaçant(e)

Diplôme (sans indication au tarif non diplômé) **oui** (joindre copie) / **non** (souligner)
Nom et Prénom : ……**Mme /M** (souligner)
Adresse : ……
No postal et Localité : ……**Pays :**……
Date de naissance : ……/……/……**Lieu :**……**Pays :**……
No de tél. (fixe et/ou portable) :……
No. AVS : ……**Etat civil**……
E-Mail :……**Impôts à la source oui / non**……

- *joindre photocopies de la carte AVS ou formulaire de demande de carte AVS, permis de travail et/ou de séjour(si non Suisse), passeport et/ou carte d'identité recto-verso.*
- *pour un ressortissant de l'UE, joindre le formulaire E101.*

⇨ ***Aucun versement ne sera effectué dans le cas de documents manquants*** ⇦

No. de CCP/ compte postal : ……
Nom et adresse de la banque : ……
No. de compte bancaire IBAN et/ou RIB, etc……
Code Swift/BIC (pmt à l'étranger) :……

Nom, Prénom : ……**Discipline** :……

Motif de l'absence (aucun paiement si la rubrique n'est pas complétée)
❑ maladie ❑ autre activité pour le CPMDT ❑ perfectionnement professionnel
❑ activités professionnelles (concert) ❑ convenances personnelles
❑ autre :……

} demande de congé obligatoire est complétée au préalable (sauf cas maladie)

Date de la prestation	Lieu	Durée (indiquer le nb. de périodes enseignées)		Visa du professeur remplacé -obligatoire
		Collectif	Individuel	

*A retourner **le 15 du mois courant**, pour un paiement en fin de mois, au **service des ressources humaines** du **CPMDT**, boulevard St-Georges 36, 1205 Genève*

Genève, le …… Signature du remplaçant……

Visa direction pour paiement……

Genève, version avril 2011 PM/lve

Exemple 5

Genève, le

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous confirmer votre engagement en qualité de remplaçante selon les conditions suivantes :

1) Description du poste
Poste de unités dans nos cours de à la comme suit, sachant que le nombre d'heures peut varier selon le nombre d'élèves:
➢

2) Durée de l'engagement
Votre contrat est valable du au au plus tard. *(jusqu'au 31 mars au plus tard ou au plus tard jusqu'à la fin du congé maternité de Mme xxx)*

3) Rémunération
Votre salaire horaire brut est fixé à CHF , (salaire horaire en classe 17 annuité y compris la part de 13e salaire) + 10% de part vacances.

Votre salaire horaire brut est fixé à CHF , (tarif étudiant Master) + 10% de part vacances.

4) Vacances et congés
Les cours ne sont pas donnés pendant les vacances scolaires de l'instruction publique du Canton de Genève.

5) Couverture sociale
- Accident professionnel : Assurance La Bâloise LAA professionnel et complémentaire selon l'information annexée. Salaire payé à 100% dès le 1er jour et durant 730 jours.
- Accident non professionnel : Assurance La Bâloise LAA non professionnel. Salaire payé à 100% dès le 1er jour et durant 730 jours **dès 4 heures d'enseignement hebdomadaire** (voir formulaire ci-joint à retourner).
- Maladie : Assurance perte de gain Generali. Salaire payé à 100% dès le 1er jour et pour la durée du contrat. Un certificat médical est à remettre dès le 1e jour.

6) Fin des rapports de travail
Le contrat de travail peut être résilié de part et d'autre par un écrit recommandé moyennant le respect du délai légal. *(enlever cette mention selon les cas car CDD)*

7) Droit applicable et for compétent
- La présente lettre d'engagement est régie par les dispositions contenues dans le Statut des professeurs de la FEGM. Les dispositions du Code des Obligations relatives au contrat de travail sont applicables dans la mesure où les présentes conditions n'y dérogent pas.
- Le présent contrat est soumis au droit suisse et le for, en cas de litige, est celui de Genève.

Nous vous remercions de bien vouloir nous retourner le double de la présente dûment signé pour accord.

Veuillez agréer, chère Madame, nos meilleures salutations.

Doyenne Directeur adjoint

Bon pour accord :

Date..... Signature .....

Annexes: - Informations sur la LAA professionnelle et non professionnelle
- Formulaire d'état civil

Exemple 6

Page 1

tarifs prestations.xls

Types de prestation	Unité	Coût de la vie 2009	2010	2011	2012
		0.00%	0.00%	0.20%	0.00%
Tabelle classe 17 - 00 Echelle des traitements			44.55	44.65	44.65
Remplacements individuels diplômés	CHF	**55.85**	**61.45**	**61.59**	**61.59**
Remplacements individuels non diplômés	CHF	**44.65**	**49.16**	**49.27**	**49.27**
Remplacements collectifs diplômés	CHF	**67.45**	**74.25**	**74.42**	**74.42**
Remplacements collectifs non diplômés	CHF	**54.00**	**59.40**	**59.53**	**59.53**
Accompagnements leçons ou répétitions	CHF	**60.00**	**60.00**	**60.00**	**60.00**
Accompagnements Examen ou certificat	CHF	**65.00**	**65.00**	**65.00**	**65.00**
Accompagnements Auditions ou concerts	CHF	**110.00**	**110.00**	**110.00**	**110.00**
Orchestre école de Musique forfait Répétitions et concert	CHF	**80.00**	**80.00**	**80.00**	**80.00**
Jurés examens : 40.- de l'heure (forfait minimum CHF : 90.-/par jour)	CHF	**90.00**	**90.00**	**90.00**	**90.00**
Jurés certificats : 50.- de l'heure (forfait minimum CHF : 100./par jour-)	CHF	**100.00**	**100.00**	**100.00**	**100.00**
Juré recrutement professionnelle : 50 (tarif direction)	CHF	**50.00**	**50.00**	**50.00**	**50.00**
Etudiants : 26.25 (tarif à mettre à jour chaque début d'année par les salaires)	CHF	**26.25**	**26.25**	**26.25**	**26.25**
Enseignants Portes Ouvertes ou Inscriptions : Heure enseignement	CHF	**55.85**	**61.45**	**61.59**	**61.59**
Organisation journée portes ouvertes : 500.-(tarif direction)	CHF	**500.00**	**500.00**	**500.00**	**500.00**
Préprofessionnelle : Tarif horaire avec classe annuité de l'enjseignant	CHF				
Rapport de stage : 500.- (ne pas oublier de donner copie des lettres au service salaire)	CHF	**500.00**	**500.00**	**500.00**	**500.00**
Forfait évaluation : 550.- (direction)	CHF	**550.00**	**550.00**	**550.00**	**550.00**
Commissions : pédagogique, paritaire, formation musicale,	CHF	**55.85**	**61.45**	**61.59**	**61.59**
Inscriptions/ portes ouvertes : Heure enseignement	CHF	**55.85**	**61.45**	**61.59**	**61.59**
Stage accompagnements HEM : 500.-	CHF	**500.00**	**500.00**	**500.00**	**500.00**
Stage danse contemporaine	CHF		**110.00**	**111.00**	**114.00**

Genève, le 17.02.12, AGO
Macintosh HD:Users:peterminten:Desktop:tarifs prestations.xls

]

Annexe 7 – Avenant

DISPOSITIF ANTI-HARCELEMENT DE LA CEGM

Préambule

Chaque employé·e des écoles membres de la CEGM a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieur·e·s, de ses collègues et de tiers ayant un lien contractuel avec l'une ou l'autre école de la CEGM, y compris par exemple, les accompagnateurs et accompagnatrices, les remplaçant·e·s, les apprenti·e·s, les stagiaires.

Les employeur·se·s veillent à la protection de la personnalité de l'employé·e par des mesures de prévention et d'information, ainsi que par une communication ouverte.

Les employeur·se·s membres de la CEGM s'engagent à ne tolérer ni le harcèlement psychologique, ni le harcèlement sexuel.

Le dispositif de prévention du harcèlement est destiné à prévenir l'apparition et la persistance de comportements de harcèlement psychologique ou sexuel.

Le harcèlement risque d'altérer gravement la santé des personnes qui en font l'objet (douleurs d'origine psychosomatique, trouble du sommeil, perte de confiance en soi, dépression…).

De plus, il peut entraîner des conséquences dramatiques sur la vie professionnelle, sociale et familiale (démotivation, isolement, rupture).

Le harcèlement a également des effets négatifs sur le climat et la qualité du travail, la motivation professionnelle, le taux d'absentéisme ou le roulement du personnel, ce qui pénalise gravement l'institution.

Définitions

Le harcèlement sexuel

Est une conduite importune, de caractère sexuel ou fondée sur l'appartenance à un sexe, qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne sur son lieu de travail. Il peut prendre diverses formes comme les remarques sexistes, les commentaires grossiers ou embarrassants portant sur l'apparence ou l'orientation sexuelle de la personne. Les contacts physiques non désirés, les comportements gênants, les avances accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles, l'agression sexuelle, le viol ainsi que la diffusion des images électroniques sont diverses formes du harcèlement sexuel. Il se distingue des rapports de séduction librement consentis par son caractère inopportun.

Le harcèlement psychologique (ou mobbing)

Il se caractérise par une répétition de propos ou d'agissements hostiles par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à dévaloriser, discréditer, ridiculiser, isoler, marginaliser ou exclure une personne sur son lieu de travail.

Il peut prendre la forme de brimades, de mise à l'écart ou d'organisation du travail inappropriées ayant pour but de disqualifier la personne ou de la mettre en situation d'échec professionnel. Il se distingue de conflits d'équipe ou de difficultés relationnelles dans le travail par sa nature systématique et focalisée sur une victime ou un groupe de victimes.

Aspects légaux

Le dispositif repose sur les bases légales suivantes :
. Loi fédérale sur le travail, art 6
. Ordonnance sur la protection de la santé des travailleurs (ULT3 art 2)
. Loi fédérale sur l'égalité, art. 4 (harcèlement sexuel)
. CO, art 328
. CEGM - CCT art.37 al.7

Buts du dispositif

Les mesures prévues par le dispositif ont comme buts :

-la prévention par l'information et la formation ;
-la prise en considération des soupçons convergents de harcèlement ;
-le soutien aux victimes et la résolution des conflits ;
-le traitement des plaintes ;
-la sanction et la réparation en cas de harcèlement avéré.

Dispositif de prévention :

Prévention - Formation :

Les écoles membres de la CEGM, s'engagent à sensibiliser et à former le personnel d'encadrement aux problématiques du harcèlement psychologique et sexuel, et plus largement, de la gestion des conflits.

Elles organisent à cet effet des séances d'information au personnel, par exemple dans le cadre des journées de formation continue.

Mise à disposition d'un organisme externe, consultable par le personnel de la CEGM.

Dans l'esprit d'une prise en charge globale de la problématique au sein de la CEGM, d'en assurer un suivi, d'offrir une assistance professionnelle, et de préserver la confidentialité des personnes concernées qui en ressentent le besoin, la CEGM charge la commission paritaire de la CEGM de désigner un organisme de référence externe à la CEGM.

Les coûts de la mise en œuvre de cet organisme externe sont pris en charge par la CEGM selon les dispositions du paragraphe financement ci-dessous.

Cet organisme pratique à titre indépendant dans le cadre d'un mandat.

Son rôle principal est :

- assister et conseiller les employé·e·s ;
- intervenir dans les situations complexes à la demande des employé·e·s ou des employeur·se·s ;
- conseiller, sur demande, les directions et la CEGM sur l'évolution de la politique de prévention ;
- assurer, sur demande, la formation du personnel d'encadrement ;
- établir un bilan annuel à l'attention de la CEGM.

Traitement des conflits et des cas de harcèlement

Si les conditions le permettent, la communication entre les personnes concernées et l'interpellation de la direction sont des moyens de résolution à privilégier.

Ils ne constituent pas un passage obligé.

Les conseils et comités des écoles peuvent être directement interpelés par les plaignant·e·s.

Les plaignant·e·s peuvent aussi passer par les syndicats, l'organisme externe de référence proposé par la CEGM, d'autres mandataires externes de leur choix, tout en veillant au respect des obligations de diligence vis-à-vis de leur employeur·se et de la protection de la personnalité envers les personnes impliquées dans le conflit.

Les témoins de situations de harcèlement ont également accès à ce dispositif.

La personne qui s'estime harcelée reçoit l'assurance qu'elle ne subira aucun préjudice du fait de sa démarche.

Lors des entretiens, toute personne impliquée a le droit de se faire accompagner par une personne de son choix (secrétaire syndical·e, collègue, représentant·e du personnel, avocat·e, ...)

Les écoles de la CEGM mettent tout en œuvre pour traiter rapidement de toute plainte ou tout soupçon fondé de harcèlement.

Le ou la plaignant·e est informé·e dans les meilleurs délais de la suite donnée à sa plainte.

L'employeur·se après avoir entendu les personnes impliquées et tenté de les concilier prend toutes les mesures imposées par les circonstances.

Cas échéant, il fait application du titre 7 de la CCT.

Financement :

Création d'un fonds dédié à la prévention du harcèlement à la CEGM :

Dans le but d'une prise en charge globale de la problématique au sein de la CEGM et de centraliser les coûts, un fonds spécial dédié est créé par la CEGM.

Ce fonds permet aussi de garantir un moyen de facturation anonyme des consultations individuelles du prestataire externe de référence mandaté par la CEGM.

Alimentation du fonds :

Un fonds annuel minimum de 7'000.- frs est constitué par les écoles membres de la CEGM.

Chaque école verse sa contribution au prorata du nombre de ses employé·e·s (et non au prorata des EPT de l'école).

Les montants et conditions d'alimentation du fonds sont réexaminés lors des renégociations périodiques de la CCT.

Les sommes non dépensées sont reportées à l'année scolaire suivante et l'alimentation du fonds est recalculée pour maintenir une réserve de 6'000.-

Coûts pris en charge :

Les prestations suivantes, inscrites dans le mandat donné à l'organisme de référence désigné par la CEGM, sont prises en charge :

- Une formation générale pour tout le personnel CEGM (deux séances annuelles à CHF 500.-)
- Une formation plus spécifique destinée au personnel d'encadrement (une journée pour 15 participants à CHF 2'000.- (financement par école participant, sur inscription)
- Deux consultations individuelles par cas (statistiquement 1 à 2% des employé·e·s) auprès de l'organisme de référence.

- Une éventuelle troisième consultation individuelle est assurée par le financement d'une somme annuelle de 1'000.- fr. versée par la FAPCEGM-HEM.
- La rédaction et la présentation d'un bilan annuel et de recommandations par l'organisme de référence.

Prestations annuelles	Coût	Total
Séances personnel	500.-	1000
Consultations		5000
Sous-total général		**6000**
Apport FAPCEGM-HEM pour la troisième consultation		1000
Total du fonds		**7000**
Formation cadres	-2000	2'000.-

Information au personnel et formation des cadres :

Chaque année, lors de la rentrée scolaire, les écoles rappellent par écrit au personnel l'existence de ce dispositif anti-harcèlement et communique par écrit les coordonnées de l'organisme de référence désigné par la CEGM.

Les écoles veillent, en collaboration avec l'organisme de référence, à assurer le suivi des séances d'information au personnel et de la formation des cadres.

Annexe 8

Lexique

Référence	Titre du document légal	Art. conc.	Sujet concerné	Dans la CCT
C 1 10	Loi sur l'instruction publique	art. 16	Ens. délégué de la musique	art. 2 / al. 1
B 5 05	Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale (LPAC)			art. 1 / al. 2
B 5 05 01	Règlement d'application de la B 5 05 (RPAC)			art. 1 / al. 2
B 5 10.04	Règlement fixant le statut des membres du corps enseignant	art. 25	vacances 13,5 semaines	art. 1 / al. 2
B 5 15	Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat			art. 29 / al. 2
B 5 15.01	Règlement d'application du B 5 15			art. 29 / al. 2 - 3
MIOPE	Memento des instructions de l'OPE - liste des partenaires de l'OPE			art. 1 / al. 2 art. 65 / al. 3
J 5 07	Loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat)			art. 24 / al. 3 art. 31 / al. 1
834.1	Loi fédérale sur les allocations pour pertes de gain (LAPG)			art. 32 / al. 2
837.0	Loi fédérale sur l'assurance chômage (LACI)			art. 31 / al. 1
151.1	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)			art. 37 / al. 4
822.14	Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation)			art. 37 / al. 10
231.1.	Loi fédérale sur les droits d'auteur (LDA)			art. 38 / al. 5
831.40	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP)			art. 31 / al. 1 art. 33 / al. 2
210	Code civil (CC)	art. 60ss art. 80ss	les associations les fondations	art. 2 / al. 2
220	Code des obligations (CO)	art. 319 sss	titre X contrat de travail	art. 1 / al. 3 art. 12 / al. 1
05.03.2012/ar/jlc/ch				