



GROUPEMENT INTERCOMMUNAL POUR
L'ANIMATION PARASCOLAIRE

Statut du personnel permanent d'animation parascolaire

Janvier 2013

Table des matières

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES	4
Art. 1 Champ d'application et but	4
Art. 2 Descriptifs de fonction	4
Art. 3 Principes généraux	4
Art. 4 Protection de la personnalité	4
Art. 5 Égalité entre femmes et hommes	5
Art. 6 Droits syndicaux	5
TITRE II RAPPORTS DE SERVICE	5
Art. 7 Autorité d'engagement	5
Art. 8 Attitude générale	6
Art. 9 Absences	6
Art. 10 Tâches	6
Art. 11 Domicile	6
Art. 12 Lieu de travail	6
Art. 13 Secret de fonction	7
Art. 14 Responsabilité civile	7
TITRE III ENGAGEMENTS, TRAITEMENTS, DROITS ET PRESTATIONS SOCIALES	7
Section 1 Engagement et formation des animateurs	7
Art. 15 Engagement et confirmation des animateurs	7
Art. 16 Formations initiales obligatoires des animateurs	8
Art. 17 Formation continue et perfectionnement professionnel des animateurs	8
Section 2 Engagement et formation des référents socio-éducatifs (RSE)	9
Art. 18 Engagement et confirmation des RSE	9
Art. 19 Formation continue et perfectionnement professionnel des RSE	9
Section 3 Engagement et formation des responsables de secteur (RSEC)	10
Art. 20 Engagement et confirmation des RSEC	10
Art. 21 Formation continue des RSEC	11
Section 4 Traitements, droits et prestations sociales	11
Art. 22 Traitements	11
Art. 23 Annuité et 13 ^{ème} salaire	11
Art. 24 Gratifications pour années de service	12
Art. 25 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident	12
Art. 26 Service obligatoire	12
Art. 27 Vacances - principes	13
Art. 28 Vacances des animateurs	13
Art. 29 Vacances des RSE	13
Art. 30 Vacances des RSEC	13
Art. 31 Jours fériés légaux	13
Art. 32 Congés spéciaux	14
Art. 33 Congé maternité et paternité	15

Art. 34	Congé parental	15
Art. 35	Congé exceptionnel	16
Art. 36	Congé sans traitement	16
Art. 37	Allocations familiales et de naissance	16
Art. 38	Assurance perte de gain	16
Art. 39	Assurance-accident professionnel et non-professionnel	17
Art. 40	Institution de prévoyance	17
<u>TITRE IV ENTRETIEN, SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET FIN DES RAPPORTS DE SERVICE</u>		17
Chapitre I Entretien		17
Art. 41	Entretien de service	17
Chapitre II Sanctions disciplinaires		18
Art. 42	Autorités compétentes et sanctions disciplinaires	18
Art. 43	Mesures provisoires	18
Chapitre III Fin des rapports de service		18
Section 1 Généralités		18
Art. 44	Autorité compétente	18
Art. 45	Non-licenciement d'une femme enceinte	18
Art. 46	Non-licenciement pour fait syndical	19
Art. 47	Délais de résiliation	19
Section 2 Fin des rapports de service		19
Art. 48	Résiliation des rapports de service pour motif fondé	19
Art. 49	Suppression d'emploi	19
Section 3 Retraite et invalidité		20
Art. 50	Retraite	20
Art. 51	Invalidité	20
Chapitre IV Contentieux		20
Art. 52	Contentieux	20
Art. 53	Recours contre les décisions en matière de rapports de service	20
<u>TITRE V COMMISSION PARITAIRE</u>		21
Art. 54	Constitution	21
Art. 55	Compétences	21
Art. 56	Composition	21
<u>TITRE VI DISPOSITIONS FINALES</u>		21
Art. 57	Clause abrogatoire	21
Art. 58	Entrée en vigueur	21

Statut du personnel permanent d'animation parascolaire

Remarque : par souci de simplification, seule la forme masculine est utilisée dans ce document.

Titre I Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application et but

- ¹ Le présent statut, relevant du droit public, s'applique exclusivement au personnel permanent du Groupement Intercommunal pour l'Animation Parascolaire (GIAP), fondé en vertu des articles 29 à 32 de la LIP et des articles 51 à 60 de la LAC, appliqués par analogie. Le personnel non-permanent est engagé selon un statut qui lui est propre.
- ² Les membres du personnel occupant des fonctions permanentes dans le domaine de l'animation parascolaire sont les animateurs parascolaires, ci-après animateurs, les référents socio-éducatifs, ci-après RSE, et les responsables de secteur, ci-après RSEC.

Art. 2 Descriptifs de fonction

La Direction fixe les descriptifs de fonction et décide, après consultation de la Commission paritaire, de leurs modifications.

Art. 3 Principes généraux

Les principes généraux suivants s'appliquent dans l'animation parascolaire :

- a) créer les conditions qui permettent au personnel de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques ;
- b) veiller à réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans les faits ;
- c) utiliser et développer le potentiel du personnel en fonction de ses aptitudes et de ses qualifications ;
- d) prendre en considération, dans la mesure du possible et en tenant compte des impératifs de la mission confiée ainsi que de l'horaire de travail, les obligations familiales du personnel en développant des moyens permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Art. 4 Protection de la personnalité

- ¹ Il est veillé à la protection de la personnalité du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

- ² Des mesures adaptées sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.
- ³ La Direction peut, le cas échéant, libérer le membre du personnel de l'obligation de travailler pendant une période déterminée durant laquelle le traitement est maintenu.

Art. 5 Égalité entre femmes et hommes

- ¹ Le Groupement s'engage à faire respecter l'égalité entre les femmes et les hommes conformément à la loi fédérale sur l'égalité entre femme et homme (LEG).
- ² Les litiges relatifs à des discriminations au sens de la LEG relèvent du Tribunal administratif de première instance (art. 65a à 65c Loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985).
- ³ Indépendamment de toute procédure, toute personne qui subit ou risque de subir une discrimination au sens des articles 3 et 4 de la LEG peut saisir le Tribunal administratif de première instance en vue d'une conciliation hors procédure.

Art. 6 Droits syndicaux

- ¹ La liberté d'opinion ainsi que le droit pour chaque membre du personnel d'adhérer librement à l'organisation professionnelle de son choix sont garantis.
- ² Les membres du personnel mandatés par leur organisation syndicale pour participer à des réunions et assemblées syndicales bénéficient de 5 jours de congé au maximum par an.
- ³ Le temps passé par les représentants du personnel en Commission paritaire, commissions permanentes et groupes de travail instaurés par le Groupement, ainsi que pour les rencontres avec l'employeur, est considéré comme temps de travail et ne s'impute pas sur le congé syndical prévu à l'alinéa 2.
- ⁴ L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage.
- ⁵ Le Groupement met à la disposition des organisations représentant le personnel, à leur demande et sans frais, des étiquettes d'adresses pour leur permettre d'informer le personnel.

Titre II Rapports de service

Art. 7 Autorité d'engagement

La Direction générale engage le personnel permanent. Elle peut déléguer tout ou partie de ses compétences à la Direction du service.

Art. 8 Attitude générale

Les membres du personnel remplissent tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence. Ils respectent leur horaire de travail, assument personnellement leur travail dans le cadre de leur équipe et s'abstiennent de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail.

Art. 9 Absences

- ¹ Le personnel ne peut s'absenter que dans les cas de force majeure et après en avoir informé la Direction. Celle-ci peut en demander les motifs par écrit, avec justificatifs.
- ² En cas d'absence pour maladie ou accident, un certificat médical est exigé dès le 4^{ème} jour.
- ³ Si le certificat médical n'est pas fourni dans les délais impartis, une retenue de salaire non remboursable, correspondant au salaire de base contractuel auquel s'ajoutent la part vacances et celle du 13^{ème} salaire, arrêtée forfaitairement à 125 %, est opérée pour l'ensemble des jours d'absence.
- ⁴ Dans les cas particuliers, et notamment en cas d'absences répétées et non attestées, un certificat médical peut être exigé dès le 1^{er} jour d'absence.
- ⁵ Les dispositions des articles 31 à 36 du présent statut s'appliquent aux autres absences.

Art. 10 Tâches

Les descriptifs de fonction fixent la durée du travail ainsi que les modalités ayant trait à l'accomplissement de la tâche et à l'emploi du temps, sur une base de 40 heures hebdomadaires.

Art. 11 Domicile

En raison de l'horaire de travail à temps partiel et discontinu, la distance à parcourir entre le lieu de domicile et le lieu de travail ne doit pas porter préjudice à l'accomplissement des devoirs liés à la fonction.

Art. 12 Lieu de travail

- ¹ L'affectation d'un membre du personnel à un lieu de travail dépend des besoins du service et peut être modifiée en tout temps.
- ² Un changement d'affectation dicté par les besoins du service ne peut en principe pas entraîner de diminution de taux d'activité.
- ³ Dans la mesure du possible, les vœux d'affectation du personnel sont pris en considération.

Art. 13 Secret de fonction

- ¹ Le personnel est soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont il a connaissance dans l'exercice de sa fonction.
- ² L'obligation de garder le secret subsiste après la cessation des rapports de service.
- ³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal, sans préjudice du prononcé de sanctions disciplinaires.
- ⁴ L'autorité habilitée à lever le secret de fonction au sens de l'article 320, chiffre 2, du code pénal est la Direction.
- ⁵ L'article 170 alinéa 3 du code de procédure pénale suisse de même que les dispositions de la loi genevoise sur l'information du public et l'accès aux documents du 5 octobre 2001 sont réservés.

Art. 14 Responsabilité civile

Les membres du personnel sont tenus envers le Groupement de réparer le dommage qu'ils lui ont causé en violant leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence grave, conformément à la loi sur la responsabilité de l'Etat et des communes, du 24 février 1989, applicable par analogie.

Titre III Engagements, traitements, droits et prestations sociales

Section 1 Engagement et formation des animateurs

Art. 15 Engagement et confirmation des animateurs

- ¹ Peut être engagée en qualité d'animateur, avec un contrat à durée indéterminée, la personne qui remplit les conditions suivantes :
 - avoir exercé précédemment la fonction d'animateur suppléant ;
 - être évaluée positivement ;
 - avoir acquis, dans le cadre de son activité de terrain, les connaissances pratiques et les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction ;
 - avoir une présence assidue à son poste de travail ;
 - s'être déclarée en bonne santé et apte à exercer la fonction.
- ² L'engagement est communiqué par écrit et indique :
 - la définition de la fonction ;
 - le taux d'activité, la classe de fonction, l'annuité ;
 - le traitement ;
 - l'affiliation à la caisse de prévoyance.

- ³ Une documentation statutaire complète est remise à l'engagement.
- ⁴ L'animateur est confirmé dans son engagement après l'accomplissement, dans le délai imparti par la Direction, de la formation initiale de base dûment attestée.
- ⁵ Au cas où l'attestation n'est pas délivrée, la confirmation d'engagement peut être reportée au maximum d'un an ou les rapports de service résiliés.
- ⁶ Des conditions particulières d'engagement demeurent réservées pour la personne au bénéfice d'une formation certifiée, jugée équivalente.

Art. 16 Formations initiales obligatoires des animateurs

- ¹ L'animateur bénéficie d'une formation initiale dispensée parallèlement à l'exercice de la fonction.
- ² La formation initiale comporte des cours et des stages obligatoires organisés en dehors du temps de travail.
- ³ Les frais d'écologie sont assumés par le Groupement.
- ⁴ L'animateur doit participer, durant l'année qui suit son engagement, à des sessions de formation initiale de base obligatoire.
- ⁵ L'animateur doit participer, durant l'année qui suit la confirmation de son engagement, à des sessions de formation initiale complémentaire obligatoire. Les frais entraînés par cette formation complémentaire sont assumés par l'employeur. Les cours ont lieu en dehors du temps de travail et sont rémunérés au tarif salarial usuel de l'employé concerné.

Art. 17 Formation continue et perfectionnement professionnel des animateurs

- ¹ L'animateur confirmé bénéficie chaque année, dans le cadre de sa formation continue et selon le programme proposé par la Direction, d'un temps de formation. Le nombre de cours suivis n'est en principe pas limité. Toutefois, 10 heures au maximum sont rémunérées selon le tarif salarial usuel de l'animateur concerné. Les cours de formation continue sont effectués en dehors du temps de travail.
- ² Par formation continue, il faut entendre tous les cours, séminaires ou stages que suit l'animateur pour assumer ses tâches, maintenir, actualiser et accroître ses connaissances et développer les méthodes liées à l'évolution de son travail.
- ³ S'agissant du perfectionnement professionnel, des cours ou stages, visant à l'amélioration des prestations, peuvent être organisés à la demande de l'animateur ou de la Direction lorsque les conditions le nécessitent. En principe, les cours ont lieu en dehors du temps de travail et sont rémunérés au tarif salarial usuel de l'animateur concerné. Le Groupement supporte la totalité des frais et indemnités entraînés par les cours ou stages de recyclage. Ceux-ci ne sont pas déductibles du forfait annuel dédié à la formation continue.

- ⁴ Toute demande de formation spécifique présentée par l'animateur doit être adressée à la Direction pour décision. Celle-ci en fixe les conditions. Une attestation de formation est exigée.

Section 2 Engagement et formation des référents socio-éducatifs (RSE)

Art. 18 Engagement et confirmation des RSE

- ¹ Peut être engagée en qualité de RSE, avec un contrat à durée indéterminée, la personne qui remplit les conditions suivantes :
- être au bénéfice d'un CFC d'assistant socio-éducatif ou avoir initié une procédure de validation d'acquis d'expérience (VAE) ;
 - bénéficier des connaissances pratiques et des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction ;
 - s'être déclarée en bonne santé et apte à exercer la fonction.
- ² L'engagement est communiqué par écrit et indique :
- le temps d'essai ;
 - la définition de la fonction ;
 - le taux d'activité, la classe de fonction, l'annuité ;
 - le traitement ;
 - l'affiliation à la caisse de prévoyance.
- ³ Une documentation statutaire complète est remise à l'engagement.
- ⁴ Le RSE est confirmé dans son engagement après une période probatoire d'un an, subordonnée à une évaluation de prestation positive.
- ⁵ Au cas où l'évaluation de prestation est insuffisante, la confirmation d'engagement peut être reportée au maximum d'un an ou les rapports de service résiliés.
- ⁶ En cas d'absences significatives durant la période probatoire, la confirmation d'engagement peut être reportée au maximum d'un an.
- ⁷ En cas de procédure de validation d'acquis d'expérience, la confirmation ne peut avoir lieu qu'après l'obtention du titre, dans la limite du terme fixé par le Groupement.

Art. 19 Formation continue et perfectionnement professionnel des RSE

- ¹ Le RSE confirmé bénéficie chaque année, dans le cadre de sa formation continue et selon le programme proposé par la Direction, d'un temps de formation de 10 heures maximum rémunérées selon le tarif salarial usuel du RSE concerné. Les 10 heures de formation continue sont effectuées en dehors du temps de travail.

- ² Par formation continue, il faut entendre tous les cours, séminaires ou stages que suit le RSE pour assumer ses tâches, maintenir, actualiser et accroître ses connaissances et développer les méthodes liées à l'évolution de son travail.
- ³ S'agissant du perfectionnement professionnel, des cours ou stages, visant à l'amélioration des prestations, peuvent être organisés à la demande du RSE ou de la Direction lorsque les conditions le nécessitent. En principe, les cours ont lieu en dehors du temps de travail et sont rémunérés au tarif salarial usuel du RSE concerné. Le Groupement supporte la totalité des frais et indemnités entraînés par les cours ou stages de recyclage. Ceux-ci ne sont pas déductibles du forfait annuel dédié à la formation continue.
- ⁴ Toute demande de formation spécifique envisagée par le RSE doit être adressée à la Direction pour décision. Celle-ci en fixe les conditions. Une attestation de formation est exigée.

Section 3 Engagement et formation des responsables de secteur (RSEC)

Art. 20 Engagement et confirmation des RSEC

- ¹ Peut être engagée en qualité de RSEC, avec un contrat à durée indéterminée, la personne qui remplit les conditions suivantes :
 - être au bénéfice de la formation exigée par le Groupement ;
 - bénéficier des connaissances pratiques et des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction ;
 - s'être déclarée en bonne santé et apte à exercer la fonction.
- ² L'engagement est communiqué par écrit et indique :
 - le temps d'essai ;
 - la définition de la fonction ;
 - le taux d'activité, la classe de fonction, l'annuité ;
 - le traitement ;
 - l'affiliation à la caisse de prévoyance.
- ³ Une documentation statutaire complète est remise à l'engagement.
- ⁴ Le RSEC est confirmé dans son engagement après une période probatoire d'un an, subordonnée à une évaluation de prestation positive.
- ⁵ Au cas où l'évaluation de prestation est insuffisante, la confirmation d'engagement peut être reportée au maximum d'un an ou les rapports de service résiliés.
- ⁶ En cas d'absences significatives durant la période probatoire, la confirmation d'engagement peut être reportée au maximum d'un an.

Art. 21 Formation continue des RSEC

- ¹ La formation continue est garantie dans les limites fixées par la Direction. De cas en cas, elle peut avoir lieu en dehors du temps de travail.
- ² Des cours ou stages, visant à l'amélioration des prestations, peuvent être organisés à la demande du RSEC ou de la Direction lorsque les conditions le nécessitent. Le Groupement supporte la totalité des frais entraînés.
- ³ Toute demande de formation spécifique envisagée par le RSEC doit être adressée à la Direction pour décision.

Section 4 Traitements, droits et prestations sociales

Art. 22 Traitements

- ¹ Le salaire du personnel est fixé dans le cadre de l'échelle de traitement du personnel parascolaire.
- ² L'adaptation des traitements au coût de la vie se fait par analogie à celle appliquée pour l'échelle des traitements du personnel de l'Etat.
- ³ Pour les nouveaux collaborateurs engagés au 1^{er} septembre, les jours travaillés en août sont rémunérés au tarif statutaire le mois suivant.
- ⁴ Le personnel ayant acquis antérieurement à son engagement une expérience professionnelle dans le domaine socio-éducatif dûment attestée bénéficie d'une majoration du traitement initial correspondant à une annuité de la classe d'engagement par année d'expérience reconnue, mais au maximum de 2 annuités.
- ⁵ Les années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants par la personne candidate et dûment attestées par l'Administration fiscale sont prises en considération dans la fixation du traitement initial à raison d'une annuité supplémentaire de la classe d'engagement pour 2 années, le nombre d'années impair étant arrondi à l'unité supérieure, mais au maximum de 2 annuités.

Art. 23 Annuité et 13^{ème} salaire

- ¹ Le membre du personnel a droit à une annuité, dans la limite de sa classe de traitement, chaque année au mois de septembre.
- ² Seul le personnel engagé avant le 31 décembre a droit à une annuité versée en principe en septembre de l'année suivante, dans la limite de sa classe de traitement.
- ³ En cas d'absence de plus de 6 mois par année civile pour cause de congés non payés, l'augmentation ordinaire de traitement est supprimée, les règles régissant le congé parental étant réservées.
- ⁴ L'échelle des traitements du personnel intègre le 13^{ème} salaire versé dès l'année d'engagement, pour moitié en juin et en décembre.

- ⁵ Lors d'un engagement en cours d'année, le 13^{ème} salaire est dû prorata temporis des mois travaillés ; il en va de même lors d'un départ en cours d'année.
- ⁶ Lors d'un départ à la retraite, le 13^{ème} salaire est dû à raison de 50 % pour un départ entre le 1^{er} janvier et le 30 juin inclus et de 100 % lors d'un départ entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre.

Art. 24 Gratifications pour années de service

- ¹ Le membre du personnel reçoit, après 20 ans de service, une gratification de CHF 2'000.--. Une nouvelle gratification de CHF 2'000.-- lui est versée après 25 ans de service.
- ² Les années de service sont comptées dès le moment où le membre du personnel a exercé une activité régulière dans le service public.

Art. 25 Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident

- ¹ En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, le Groupement garantit le versement au maximum du plein traitement durant 720 jours sur une période de 900 jours consécutifs. Il suit notamment les décisions de ses assureurs relatives à la prise en charge de l'incapacité de travail et de l'invalidité.
- ² Le membre du personnel est tenu de se présenter, sur demande, à une visite médicale auprès du médecin-conseil du Groupement ou de l'assureur compétent.
- ³ Les indemnités journalières et/ou les rentes des assureurs (APG, LAA, AI, 2^{ème} pilier) sont acquises au Groupement, à concurrence et en imputation du traitement versé.
- ⁴ Le secret médical est garanti envers le Groupement.

Art. 26 Service obligatoire

- ¹ En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de protection civile obligatoire, le membre du personnel de nationalité suisse a droit à la totalité de son traitement. Les allocations pour perte de salaire et de gain dues par la caisse de compensation sont acquises au Groupement, jusqu'à concurrence du salaire versé.
- ² Pendant la première année d'engagement, le traitement n'est pas versé durant l'école de recrues ou le service civil de remplacement.
- ³ La Direction peut réduire ou supprimer le traitement lorsque le membre du personnel accomplit un service volontaire ou subit une peine d'arrêt en dehors du service ou si le Groupement devait être mis abusivement à contribution en payant le traitement entier.
- ⁴ Durant une période d'avancement, le membre du personnel a droit à la totalité de son traitement. Il doit toutefois s'engager par écrit à rester au service du Groupement au moins 2 ans après cette période et à rembourser, le cas échéant, le traitement versé en trop au prorata de la durée effective d'activité réduite.

Art. 27 Vacances - principes

- ¹ Les vacances du personnel doivent coïncider avec les vacances scolaires des enfants.
- ² En cas de maladie, d'accident, de maternité, de service civil ou de service militaire ne permettant pas au personnel de bénéficier de 4 semaines de vacances consécutives, les jours ainsi perdus sont compensés jusqu'à concurrence de 4 semaines. Cette compensation doit être prise à la suite de l'absence concernée.

Art. 28 Vacances des animateurs

- ¹ Le droit aux vacances des animateurs est égal aux vacances scolaires, sous imputation du temps de travail rémunéré hors présence des enfants qui est annualisé.
- ² En cas de besoin, la Direction peut convoquer les animateurs pour préparer l'organisation de la rentrée le vendredi précédant celle-ci. Le jour de la rentrée, ils sont présents à leur poste de travail à 08h00.

Art. 29 Vacances des RSE

- ¹ Le droit aux vacances des RSE est égal aux vacances scolaires, sous imputation du temps de travail rémunéré hors présence des enfants qui est annualisé.
- ² Le jeudi et le vendredi précédant la rentrée scolaire sont travaillés et sont réservés à l'organisation du service.
- ³ Le jour de la rentrée, ils sont présents à leur poste de travail à 08h00.

Art. 30 Vacances des RSEC

- ¹ Le droit aux vacances des RSEC est de 5 semaines par an auxquelles s'ajoutent 3 semaines correspondant à l'annualisation du temps de travail et 3 semaines en compensation de l'horaire arythmique.
- ² La première et la dernière semaine des vacances d'été sont travaillées et sont réservées à l'organisation du service.

Art. 31 Jours fériés légaux

- ¹ Sont considérés comme jours fériés : 1^{er} janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} Août, Jeûne Genevois, Noël, 31 décembre.
- ² Le personnel a congé le 1^{er} mai lorsqu'il tombe sur un jour scolaire.

- ³ Il n'y a pas de compensation pour un congé officiel survenant le samedi, le dimanche ou pendant une période de vacances scolaires.

Art. 32 Congés spéciaux

- ¹ Le personnel bénéficie avec traitement des congés spéciaux suivants :
- a) 1 semaine à l'occasion de son mariage ou partenariat enregistré ;
 - b) 1 jour à l'occasion du mariage, ou partenariat enregistré, d'un enfant, d'une sœur, d'un frère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un enfant du conjoint ;
 - c) 2 semaines pour le père en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant ;
 - d) 1 semaine en cas de décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant ;
 - e) 3 jours en cas de décès d'un ascendant ou d'un descendant au 2^{ème} degré ;
 - f) 2 jours en cas de décès d'un ascendant ou d'un descendant au 1^{er} degré du conjoint ;
 - g) 1 jour en cas de décès d'un ascendant ou d'un descendant au 2^{ème} degré du conjoint, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce ;
 - h) 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru ;
 - i) le temps nécessaire pour assister aux obsèques d'autres personnes proches, mais au maximum 1 jour ;
 - j) 3 semaines par année, moyennant un certificat médical dès le 1^{er} jour en cas de maladie grave du père, mère, conjoint, enfant (sauf pour les enfants jusqu'à 6 ans) ou d'une personne, en faveur de laquelle l'intéressé remplit une obligation d'entretien, et qui fait ménage commun avec lui ou 2 semaines par année, avec retenue d'un quart du traitement lorsque ces personnes ne font pas ménage commun avec l'intéressé ;
 - k) 2 jours en cas de déménagement ;
 - l) l'exercice du mandat électif est garanti. Les conditions de cet exercice font l'objet, entre l'employé et la Direction générale, d'un accord indiquant notamment le temps de congé nécessaire et une éventuelle réduction de traitement.
- ² Si l'un des événements prévus aux lettres a) à l) ci-dessus se produit en cours d'absence pour cause de vacances, maladie, accident, maternité, service militaire ou lors d'un jour férié légal, il n'est pas accordé de congé supplémentaire au retour de l'intéressé.
- ³ Les dates de congé coïncident avec les événements qui les justifient.

Art. 33 Congé maternité et paternité

- 1 En cas de maternité, le membre du personnel a droit à un congé avec plein traitement.
- 2 La durée de ce congé est fixée :
 - a) pendant les 6 premiers mois, à 3 semaines. Demeurent réservées les dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité, du 25 septembre 1952, et de la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, du 21 avril 2005 ;
 - b) au-delà du 6^{ème} mois, à 20 semaines.
- 3 Le Groupement encaisse les allocations maternité fédérales et cantonales à concurrence du traitement versé dès l'accouchement.
- 4 En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né et d'ajournement de l'ouverture des droits aux allocations, le membre du personnel peut solliciter un congé sans traitement au delà de la période de versement du salaire. Les allocations fédérales et cantonales restent acquises au Groupement, y compris en cas de versement ultérieur.
- 5 Le jour de l'accouchement est compté dans la période de congé maternité.
- 6 Le membre du personnel a droit à un congé paternité de deux semaines, supplémentaire et consécutif à celui prévu à l'article 32 al. 1 let. c., mais sans traitement.
- 7 L'adoption est traitée par analogie avec la maternité pour autant qu'il s'agisse de l'adoption d'enfants âgés de moins de 10 ans.
- 8 Il est interdit de travailler durant les 8 semaines qui suivent l'accouchement.

Art. 34 Congé parental

- 1 Un congé parental sans traitement de 3 ans peut être accordé à la mère ou au père à partir de la fin du congé maternité. A l'expiration du congé, la réintégration dans la fonction occupée précédemment est garantie.
- 2 Pendant la durée du congé, l'augmentation ordinaire du traitement par le jeu des annuités, l'ensemble des prestations salariales ainsi que le droit aux vacances sont interrompus. Ils reprennent dès le retour en fonction.
- 3 Le maintien de la couverture du 2^{ème} pilier est fixé par les règles de l'institution de prévoyance du Groupement. La couverture pour accident non-professionnel est maintenue durant les 30 jours qui suivent la fin de l'activité. Cette durée peut être prolongée durant 180 jours au maximum par convention entre l'employé et l'assurance, à titre individuel.

Art. 35 Congé exceptionnel

- ¹ La Direction peut, à titre exceptionnel, accorder au membre du personnel un congé n'excédant pas 2 semaines par année scolaire.
- ² Le membre du personnel doit motiver son absence en envoyant au secrétariat du Groupement, un mois à l'avance, une demande écrite précisant et justifiant le motif de la demande.
- ³ Seules les demandes dont les motifs attestent l'impossibilité pour la personne de prendre ce congé pendant les périodes de vacances scolaires peuvent être retenues.
- ⁴ Une retenue de salaire, correspondant au salaire de base contractuel auquel s'ajoutent la part vacances et celle du 13^{ème} salaire, arrêtée forfaitairement à 125 %, est opérée durant toute la durée du congé.

Art. 36 Congé sans traitement

- ¹ 5 ans après l'engagement, la Direction peut accorder au membre du personnel un congé extraordinaire au maximum d'une année, sans traitement, pour autant que cela n'entrave pas la bonne marche du Groupement. La demande doit être formulée 6 mois à l'avance.
- ² A l'expiration du congé, la réintégration dans la fonction occupée précédemment est garantie.
- ³ Le membre du personnel doit annoncer par écrit son retour dans le Groupement 3 mois au moins avant la date d'échéance du congé, faute de quoi les rapports de service peuvent être résiliés pour le prochain terme.
- ⁴ Pendant la durée du congé, l'augmentation ordinaire du traitement par le jeu des annuités, l'ensemble des prestations salariales ainsi que le droit aux vacances sont interrompus. Ils reprennent dès le retour en fonction.
- ⁵ Le maintien de la couverture du 2^{ème} pilier est fixé par les règles de l'institution de prévoyance du Groupement. La couverture pour accident non-professionnel est maintenue durant les 30 jours qui suivent la fin de l'activité. Cette durée peut être prolongée durant 180 jours au maximum par convention entre l'employé et l'assurance, à titre individuel.

Art. 37 Allocations familiales et de naissance

Le membre du personnel reçoit une allocation familiale pour chacun de ses enfants conformément aux dispositions légales. Le Groupement verse une prime de CHF 500.-- pour chaque naissance.

Art. 38 Assurance perte de gain

Le Groupement conclut une assurance perte de gain en cas de maladie dont les prestations couvrent 720 jours durant une période de 900 jours. 2/3 des cotisations sont à la charge du Groupement et 1/3 à la charge du personnel.

Art. 39 Assurance-accident professionnel et non-professionnel

- ¹ Le Groupement pourvoit à l'assurance du personnel contre les accidents professionnels et non-professionnels, conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents. 2/3 des cotisations des assurances-accidents non-professionnels sont à la charge du Groupement et 1/3 à la charge du personnel.
- ² Le personnel participe à l'assurance-accidents complémentaire conclue par le Groupement. 2/3 des cotisations sont à la charge du Groupement et 1/3 à la charge du personnel.

Art. 40 Institution de prévoyance

- ¹ Le membre du personnel est obligatoirement affilié à l'institution de prévoyance du personnel de l'Etat dès le 1^{er} jour du mois de son entrée en fonction.
- ² Les cotisations sont réparties selon les dispositions de l'institution de prévoyance.

Titre IV Entretien, sanctions disciplinaires et fin des rapports de service

Chapitre I Entretien

Art. 41 Entretien de service

- ¹ Le membre du personnel peut être appelé, en cas de manquement à ses devoirs, à participer, à la demande de la Direction, à un entretien de service.
- ² Le RSEC concerné et le responsable des ressources humaines peuvent être sollicités pour cet entretien.
- ³ Ce type d'entretien fait l'objet d'une convocation de la Direction qui doit parvenir 10 jours au moins avant la date fixée. Ce délai peut être réduit lorsqu'un entretien a pour objet une infraction grave aux devoirs du personnel. La convocation précise la nature et le motif de l'entretien ainsi que les personnes présentes pour l'employeur. Elle rappelle le droit de se faire accompagner.
- ⁴ Le membre du personnel peut se faire accompagner par une personne de son choix.
- ⁵ A l'issue de cet entretien, la décision est adressée par courrier au membre du personnel et versée à son dossier.

Chapitre II Sanctions disciplinaires

Art. 42 Autorités compétentes et sanctions disciplinaires

- ¹ Le membre du personnel qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, peut faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :
 - a) L'avertissement prononcé par le responsable des ressources humaines, après consultation du supérieur hiérarchique.
 - b) Le blâme prononcé par la Direction, après consultation du responsable des ressources humaines et du supérieur hiérarchique.
 - c) La révocation prononcée, sur délégation du Comité du Groupement, par la Direction générale.
- ² Le cas échéant, la révocation peut déployer un effet immédiat, si l'intérêt institutionnel et public le commande, eu égard à la faute commise. Dans ce cas, s'il y a eu suspension du traitement, la décision de révocation peut confirmer la suppression du traitement.
- ³ Le droit d'être entendu est garanti, il s'exerce selon les modalités définies à l'art. 41.

Art. 43 Mesures provisoires

Lorsque des faits sont susceptibles de compromettre gravement l'exercice de la fonction ou la marche du service, la Direction peut suspendre provisoirement, le cas échéant sans préavis, le membre du personnel de sa fonction jusqu'à l'établissement complet des faits et la prise d'une décision finale. Cette mesure peut être accompagnée de la suspension provisoire du traitement.

Chapitre III Fin des rapports de service

Section 1 Généralités

Art. 44 Autorité compétente

Sur délégation du Comité, la Direction générale prononce la fin des rapports de service.

Art. 45 Non-licenciement d'une femme enceinte

- ¹ Une femme enceinte ne peut pas être licenciée pendant la grossesse et, dès l'accouchement, pendant la durée du congé maternité.
- ² Le cas de la révocation est réservé.

Art. 46 Non-licenciement pour fait syndical

Nul ne peut être licencié pour activité syndicale.

Art. 47 Délais de résiliation

- ¹ Pour les animateurs : le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois.
- ² Pour les RSE et les RSEC :
 - a) Pendant le temps d'essai, d'une durée de 3 mois au plus, le délai de résiliation est de 15 jours pour la fin d'une semaine.
 - b) Après le temps d'essai et pendant la 1^{ère} année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.
 - c) Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois.
- ³ En cas de résiliation pour suppression d'un poste selon l'article 49, le délai de résiliation est de 6 mois pour la fin d'un mois.

Section 2 Fin des rapports de service

Art. 48 Résiliation des rapports de service pour motif fondé

- ¹ La Direction générale peut, pour motif fondé, mettre fin par écrit aux rapports de service d'un membre du personnel. Sont notamment considérés comme motifs fondés :
 - a) l'insuffisance des prestations ;
 - b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste ;
 - c) la disparition durable d'un motif d'engagement.
- ² Le membre du personnel est entendu, au cours d'un entretien de service, avant le prononcé de la résiliation.

Art. 49 Suppression d'emploi

- ¹ Lorsque pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service, un poste occupé par un membre du personnel est supprimé, les rapports de service peuvent être résiliés, après avoir entendu le membre concerné.
- ² En cas de diminution des possibilités d'emploi, le Groupement examine toute possibilité d'affecter les membres du personnel concernés dans une autre fonction ou dans un autre lieu.
- ³ Les organisations représentatives du personnel sont informées des suppressions d'emplois envisagées.

Section 3 Retraite et invalidité

Art. 50 Retraite

- ¹ Le membre du personnel prend d'office sa retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge statutaire prévu par la caisse de pension. La Direction peut l'autoriser à terminer l'année scolaire.
- ² La Direction peut lui donner la possibilité de poursuivre son activité au-delà de l'âge statutaire prévu par la caisse de pension, au plus jusqu'à l'âge légal de l'AVS. La Direction peut l'autoriser à terminer l'année scolaire.

Art. 51 Invalidité

- ¹ En cas d'invalidité partielle, les rapports de service peuvent être résiliés lorsque le membre du personnel n'est plus en mesure de remplir les exigences du poste.
- ² Cette invalidité doit être constatée par l'institution de prévoyance ou l'assurance invalidité, dont les dispositions sont réservées.
- ³ Le lendemain du 720^{ème} jour d'absence au travail pour cause de maladie ou d'accident sur une période de 900 jours consécutifs, les rapports de service prennent fin automatiquement.
- ⁴ Le membre du personnel est tenu de communiquer toutes les décisions des assureurs le concernant (AVS, LAA, AI, APG, 2^{ème} pilier).

Chapitre IV Contentieux

Art. 52 Contentieux

- ¹ L'avertissement, prononcé par le responsable des ressources humaines, peut être contesté auprès de la Direction dans un délai de 10 jours.
- ² Le blâme, prononcé par la Direction, peut être contesté auprès de la Direction générale dans un délai de 10 jours.

Art. 53 Recours contre les décisions en matière de rapports de service

- ¹ Les décisions en matière de rapports de service peuvent être contestées par recours écrit et motivé adressé à la Chambre administrative de la cour de justice dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la décision.
- ² Si la Chambre administrative de la cour de justice retient que la fin des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à la Direction générale la réintégration.
- ³ En cas de décision négative de la Direction générale, la Chambre administrative de la cour de justice fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 6 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Titre V Commission paritaire

Art. 54 Constitution

- ¹ Il est institué un organe paritaire sous la dénomination « Commission paritaire ».
- ² La Commission paritaire détermine librement son fonctionnement, précisé dans le cadre d'un règlement. Elle peut faire appel à des experts.

Art. 55 Compétences

- ¹ La Commission paritaire veille à l'application du présent statut et se prononce notamment sur les questions d'interprétation.
- ² Elle négocie les descriptifs de fonction du personnel parascolaire ainsi que leurs modifications.
- ³ Elle se prononce sur toute question relative à la formation professionnelle.

Art. 56 Composition

- ¹ La Commission paritaire est composée de huit membres, soit quatre représentants désignés par l'employeur et quatre membres du personnel permanent désignés par leurs associations ou syndicats.
- ² La Commission est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'employeur ou du personnel permanent.
- ³ Deux suppléants par délégation sont désignés. Ils peuvent assister aux séances comme auditeurs.

Titre VI Dispositions finales

Art. 57 Clause abrogatoire

Le statut du personnel d'animation, de secrétariat et de direction du service parascolaire du 1^{er} septembre 2005 est abrogé.

Art. 58 Entrée en vigueur

Le présent statut, adopté par l'Assemblée générale ordinaire du Groupement Intercommunal pour l'Animation Parascolaire du 3 octobre 2012, entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.