

Information à l'attention de tous/toutes les employé-e-s

**CCT-ES, mise en application du nouveau texte le 1<sup>er</sup> avril 2016**

Les principaux changements sont décrits ici. Si vous souhaitez des informations plus détaillées, elles figurent sur le site [www.cct-es.ch/cct-es](http://www.cct-es.ch/cct-es)

**4.4. Veilles actives ou travail de nuit**

<sup>1</sup>Les heures de travail effectuées entre 23h et 6h du matin donnent droit à une majoration en temps de 25% (1 heure = 75 minutes).

*NB : les veilles actives seront comptées à 75 minutes pour 60 minutes entre 23h et 6h du matin, soit durant une heure de plus que dans la CCT actuelle.*

<sup>2</sup>Tous les deux ans, l'employé-e se soumet à un examen médical payé par l'employeur, dans le but de constater son aptitude au travail de nuit. Dès l'âge de 45 ans, cet examen médical est annuel. L'employé-e reconnu-e médicalement inapte au travail de nuit en sera dispensé-e, sur présentation du certificat médical. Si l'incapacité est prolongée ou définitive, l'employeur proposera dans la mesure du possible à l'employé-e un travail de jour.

**4.10.1. Droit aux vacances (applicable dès le 1.1.17)**

<sup>1</sup>L'employé-e a droit aux vacances suivantes par année civile:

- avant l'âge de 20 ans : 30 jours;
- dès l'âge de 20 ans : 25 jours;
- dès l'âge de 50 ans ou dès que l'employé-e a atteint 20 ans de service révolus dans la CCT-ES : 30 jours;
- dès l'âge de 60 ans ou dès que l'employé-e a atteint 30 ans de service révolus dans la CCT-ES: 35 jours.

*NB : les employé-e-s travaillant actuellement sur une base de 40h par semaine auront 25/30/35 jours de vacances au lieu des 24/29/34 actuels.*

**4.11.1. Jours fériés (applicable dès le 1.1.17)**

<sup>1</sup>Sont considérés comme jours fériés donnant droit à un congé rémunéré :

- le 1<sup>er</sup> et le 2 janvier
- le 1<sup>er</sup> mars
- le vendredi Saint
- le lundi de Pâques
- le 1<sup>er</sup> mai
- le jeudi de l'Ascension

- le lundi de Pentecôte
- le 1<sup>er</sup> août
- le lundi du Jeûne fédéral
- le jour de Noël et le 26 décembre

<sup>2</sup>Si certains jours tombent sur un samedi ou un dimanche, le Niveau 1 fixe des jours fériés compensatoires de façon à garantir un total de douze jours fériés.

<sup>3</sup>Le Niveau 1 édite chaque année la liste des jours fériés reconnus, et choisit en priorité les congés compensatoires parmi les jours suivants :

- le vendredi de l'Ascension
- le 24 décembre
- le 31 décembre

*NB : dans la CCT actuelle, les jours fériés vont de 10 à 15 jours selon les années. Désormais, 12 jours fériés seront garantis systématiquement, ni plus, ni moins. Cela facilitera l'organisation des horaires des secteurs qui travaillent en continu.*

#### **4.11.2. Congés extraordinaires**

- Naissance d'un enfant, pour le père : 15 jours
- Décès du conjoint ou du partenaire enregistré, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ;
- Enfant malade, sans possibilité de garde : jusqu'à 3 jours par cas. L'employeur peut exiger la présentation d'un certificat médical.  
En cas de situation exceptionnelle, notamment de risque vital, la durée du congé peut être étendue.

*NB : un congé de 15 jours sera octroyé aux papas à la naissance d'un enfant.*

#### **7.3 Assurance perte de gain en cas de maladie non-professionnelle**

<sup>1</sup>L'employeur est tenu de conclure une assurance perte de gain en cas de maladie non-professionnelle ou de pratiquer pour tout ou partie un système d'auto-assurance, pour garantir au minimum l'application des articles 5.2.2 et 5.2.3.

<sup>2</sup>Les primes sont identiques pour les hommes et les femmes; elles sont supportées à parts égales par l'employeur et l'employé-e.

*NB : les employé-e-s contribueront désormais à raison de 50% aux primes de l'assurance perte de gain pour maladie.*

## **ANNEXE N° 10 : MODALITES DE LA FORMATION**

Chaque employé-e peut bénéficier, dans le cadre de son horaire de travail, de 80 heures de formation par an, au prorata du taux d'activité, excepté pour le cas d'une formation de base, acquise en emploi, qui est soumise à d'autres règles, mentionnées ci-après.

*NB : 80h de formation continue peuvent être accordés, y compris les formations internes ou exigées par l'employeur.*

### **2.4 Formation de base acquise en emploi**

#### **2.4.3 Conditions**

<sup>2</sup>Une formation en emploi est possible pour un-e employé-e travaillant à temps partiel, à condition qu'il/elle effectue au minimum 50% de l'horaire annuel de travail sur le terrain.

<sup>3</sup>Pour un-e employé-e engagé-e à 100%, c'est au maximum 25% de son temps de travail qui lui est offert pour suivre la formation.

<sup>4</sup>Pour un-e employé-e engagé-e à 75%, c'est au maximum 12.5% de son temps de travail qui lui est offert pour suivre la formation.

<sup>5</sup>Pour un-e employé-e engagé-e à 50%, le temps de formation n'est pas pris en charge.

<sup>6</sup>Pour les taux de travail intermédiaires, une règle de 3 s'applique.

## **ANNEXE N° 12 : REGLEMENT CONCERNANT LA PROTECTION DE L'INTEGRITE DE LA PERSONNE ET LA GESTION DES CONFLITS**

*NB: Un nouveau dispositif d'aide à la protection de l'intégrité de la personne et la gestion des conflits sera mis en place.*

*En plus du recours à la hiérarchie, à la CPPC, au service du personnel, l'employé-e aura l'occasion de recourir à une personne de confiance si il/elle se sent victime de harcèlement ou d'un conflit qu'il/elle ne parvient pas à régler avec l'aide de sa hiérarchie.*

## **MESURES SALARIALES 2017 - 2020**

Les signataires se sont mis d'accord sur la progression salariale durant la validité de la CCT, au travers d'un protocole d'accord, dans le but de maintenir des prestations de qualité et les emplois, dans un cadre sécuritaire.

Il a été décidé que d'ici le 31 décembre 2020, au moins 2 échelons seront attribués au personnel.

Les représentants des Associations professionnelles, des syndicats et les directions se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Merci de votre attention.