



Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs

Rue des Chaudronniers 16 – case postale 3287 – 1211 Genève 3

Tél: 022.818.03.00

Fax : 022.818.03.99

Internet : sit@sit-syndicat.ch

www.sit-syndicat.ch



***Nettoyage - Hygiène
Entretien des locaux
2009***

***Conditions de travail – Horaires – Salaires 2009
Une convention de travail signée en 2006 et
valable jusqu'en 2009***

Contribution professionnelle

Dans les entreprises soumises à la CCT, une déduction **de 0.65%** est effectuée sur le salaire brut pour couvrir les frais de la convention collective, le contrôle des entreprises et le perfectionnement professionnel. Sur présentation d'une **attestation** annuelle fournie par l'employeur, le **syndicat rembourse une partie** à ses membres.

Contrat de travail

Il ne peut exister qu'un seul contrat de travail pour les travailleurs et travailleuses occupés-es sur différents lieux de travail dans la même entreprise.

Janvier 2009

Les salaires sont reçus au plus tard le 10 du mois suivant

Salaires 2009

Cat.	Fonctions	Salaire brut horaire (Fr.)
1	Nettoyeur-euse en bâtiment titulaire du CFC	26.00
2	Nettoyeur-euse en bâtiment qualifié-e	21.90
3	Nettoyeur-euse en bâtiment non qualifié-e	20.90
4	Employé-e d'entretien + 22h par semaine	19.35
5	Employé-e d'entretien jusqu'à 22h par semaine	18.20
6	Remplaçant-e Cat.3/Cat.4/Cat.5	Selon catégorie

A partir de 2006, les services sont exclus de la CCT du nettoyage.

Celles et ceux qui effectuent des services autres que le nettoyage doivent appliquer les normes de leurs professions.

Cat.	Supervision	Nbre de subordonnés	Supplément brut horaire (Fr.)
1à5	Chef d'équipe	de 3 à 5	1.00
		de 6 à 9	2.00
		10 et plus	3.00
Travaux spéciaux			Supplément brut horaire (Fr.)
Pose de moquette; Pose, ponçage et vitrification de parquets			5.00

13ème salaire

Un 13e salaire, calculé prorata, et versé avec le salaire de décembre ou le dernier mois de salaire :

A	Catégories	2009
	1-2-3	100%

B	Catégorie	1ère année de service	2ème année de service	3ème année de service	4ème année de service
	4	0%	25%	50%	100%

Pour les employé(e)s de la catégorie 5 passant en catégorie 4, l'introduction du 13e salaire s'appliquera selon le Tableau B, dès l'entrée dans la catégorie 4.

Le 13^e salaire n'est pas dû pendant la période d'essai.

La catégorie 5 a droit à 20% d'un 13^{ème} salaire en 2009.

Le 13^e salaire n'est pas dû pour la catégorie 6.

Le 13^e salaire est payé sur la base du salaire annuel brut correspondant aux heures de travail effectivement accomplies.

Vacances

Années de service	Temps de vacances	Payement
jusqu'à 5 ans	4 semaines	8.33%
de la 6 ^e à la 10 ^e année	4 semaines et 1 jour	8.75%
dès la 11 ^e année	5 semaines	10.64%

Si les vacances ne sont pas prises pendant la fermeture de l'entreprise cliente, l'employeur fixe la date en tenant compte des intérêts légitimes de l'employé-e. Le salaire vacances est versé au terme de la période de paie durant laquelle elles sont prises.

Délai de congé

Cat.	Temps d'essai(2mois)	1ère année	2e à 9e année	après 9e année
1 à 5	1 semaine	1 mois pour la fin d'un mois	2 mois pour la fin d'un mois	3 mois pour la fin d'un mois
6 Remplaçants	2 jours pour la fin d'un jour			

Indemnités diverses

A. Transport

1. Aux travailleurs-euses des cat. 1 à 3 qui ne sont pas transportés-es par les entreprises et qui ne travaillent pas sur un même site durant la journée, les entreprises versent une indemnité couvrant les frais de transport justifiés.
2. Aux travailleurs-euses des cat. 4 et 6 qui ne sont pas transportés-es par les entreprises et qui travaillent au moins sur trois sites différents durant la journée, les entreprises versent une indemnité assurant la gratuité des trajets selon le tarif des transports publics, au maximum le prix de l'abonnement mensuel des TPG.
3. Au personnel devant travailler en dehors du canton et qui n'est pas transporté par les entreprises, celles-ci versent une indemnité correspondant aux frais effectifs, mais au maximum au tarif des transports publics.

B. **Repas de midi:** Aux travailleurs-euses hors du canton et ne pouvant prendre leur repas à domicile, les entreprises versent une indemnité de subsistance de 15.- frs.

C. **Remplaçants :** Pour les indemnités diverses, les remplaçants jouissent des mêmes avantages que les personnes qu'ils remplacent.

Catégories professionnelles

Catégorie	A. Secteur nettoyage classification		B. Définition
1	Nettoyeur-euse en bâtiment	Titulaire du CFC	<u>Nettoyeur-euse en bâtiment en possession du CFC de la branche</u>
2		Qualifié-e	<u>Nettoyeur-euse en bâtiment ayant au moins 4 ans d'activité dans la branche en tant que nettoyeur-euse en bâtiment</u> effectuant des activités telles que par ex : traitement des sols (décapage, imprégnation, cristallisation, shampoing-moquette), lavage de vitres en façade, de façades, de plafonds, désinfection des locaux, etc. <u>Tous travaux de nettoyage nécessitant l'utilisation de produits classés toxiques 1&2</u> <u>Tous travaux de nettoyage spécifiques</u> piscines, gaines de ventilation, machines de production, après sinistres (incendies, inondations), désinfections, etc. <u>Tous travaux d'entretien général de bâtiment (concierges)</u>
3		Non-qualifié-e	<u>Nettoyeur-euse en bâtiment débutant-e ou ayant moins de 4 ans d'activité en tant que nettoyeur-euse en bâtiment</u>
4	Personnel d'entretien	Effectuant en moyenne plus de 22h/semaine	<u>Nettoyage régulier d'entretien de tout type de locaux nécessitant des prestations simples et répétitives</u>
5		Effectuant 22h/semaine ou moins	telles que : activités d'essuyage, de dépoussiérage, de détachage, de balayage, de lavage, d'aspiration, de lustrage, de vidage de corbeilles et récipients à déchets, d'entretien de sanitaires et d'enlèvement de traces sur les vitrages.
6	Remplaçant-e	Cat. 3	<u>Engagé-e sur la base d'un contrat à durée limitée (maximum 3 mois) pour assurer le remplacement d'un-e titulaire des catégories 3 à 5 pendant les périodes du 1^{er} juin au 30 septembre et du 15 décembre au 15 janvier.</u>
		Cat. 4	
		Cat. 5	

Remarques

- Catégorie 5 **Personnel d'entretien**
Un-e employé-e d'entretien catégorie 5 dont la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur 2 mois consécutifs et qui devient supérieure à 22h, est automatiquement assimilé-e à la catégorie 4 dès le 3^e mois. Le contrat de travail devra être adapté dans les meilleurs délais.
- Catégories 4 et 5 **Personnel d'entretien**
Les heures effectuées occasionnellement par le personnel d'entretien (Cat.4 et 5) pour l'exécution d'activités telles que définies en Cat.2, seront payées selon le taux horaire de la Cat.3. Un-e employé-e d'entretien effectuant régulièrement des activités, telles que définies en Cat.2, représentant plus de 30% de son temps de travail total calculé sur une période de 2 mois consécutifs, est automatiquement assimilé-e à la Cat.3 dès le 3^e mois.
- Catégorie 2 **Nettoyeur-euse en bâtiment qualifié-e**
Un-e employé-e ayant 4 années ou plus d'activités dans la branche en tant que nettoyeur-euse en bâtiment mais dont les qualifications ne peuvent être contrôlées lors de son engagement, peut être assimilé-e à la Cat.3 pendant la 1^{ère} année qui suit son engagement.

Horaire de travail

La durée hebdomadaire de travail est définie dans chaque contrat individuel (avec un maximum de 44 heures) et peut être répartie sur cinq jours et demi.

Modification de la durée et/ou de l'horaire de travail

Une modification de la durée hebdomadaire contractuelle de travail ou de l'horaire de travail convenu ne peut intervenir qu'avec l'accord du travailleur. Elle entre en vigueur au plus tard à l'expiration d'un délai correspondant aux délais de congé de la convention (page 3). Le contrat de travail doit être modifié dans les meilleurs délais.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, au-delà de la 44^e heure hebdomadaire, sont décomptées par trimestre civil (janvier-mars, avril-juin, juillet-septembre, octobre-décembre) et compensées par un congé de même durée pendant la période de décompte. Si elles ne sont pas compensées en temps pendant la dite période, elles doivent être majorées de 25%.

Travail de nuit et du dimanche

Est réputé travail de nuit tout travail effectué entre 23h00 et 06h00	supplément de 25%
Travail du dimanche (y compris la nuit)	supplément de 50%
Heures supplémentaires de nuit (non compensées en temps)	supplément de 50%
Heures supplémentaires du dimanche (non compensées)	supplément de 75%

Jours fériés

1er janvier	Ascension	: 21 mai	Jeûne genevois	: 10 sept.
Vendredi Saint : 10 avril	Lundi de Pentecôte	: 1 ^{er} juin	Noël	: 25 déc.
Lundi de Pâques: 13 avril	Fête nationale	: 1 ^{er} Août	Nouvel-An	: 31 déc.

Les remplaçants-es n'ont pas droit au salaire pendant un jour férié chômé. Les catégories 1 à 5 ont droit au salaire si le-la travailleur-euse travaille le jour ouvrable précédant et suivant le jour férié. Les jours fériés travaillés (et les heures supplémentaires) ne donnent droit à aucun supplément s'ils sont compensés par un congé de même durée. Le droit aux jours fériés existe aussi pendant les vacances du-de la travailleur-euse.

Absences justifiées payées

Décès du conjoint, père, mère, enfant :	3 jours
Mariage de l'intéressé-e	2 jours
Décès de frères, sœurs ou beaux-parents, déménagement (1 fois l'an), naissance d'un enfant, inspection militaire hors canton	1 jour
Inspection militaire à Genève	½ jour

Accidents (couverture)

Seuls les travailleurs-euses accomplissant au moins 8 heures par semaine sont assurés-es contre les accidents non professionnels. Les primes pour accidents non professionnels sont déduites du salaire de l'employé-e. Tout accident doit être annoncé au plus tard le jour suivant. Les indemnités journalières sont de 80% du salaire, les jours de carence sont payés par l'employeur aussi à 80%.

Maladie

Après le temps d'essai, l'employeur garantit à l'employé-e, dès le 3^e jour de maladie, une indemnité journalière de 80% du salaire (13^e salaire compris), pendant 720 jours dans une période de 900 jours. Les primes d'assurance maladie (perte de gain) sont payées à 50% par l'employeur et à 50% par l'employé-e.

Prévoyance

Chaque année le-la travailleur-euse soumis-e à la prévoyance doit recevoir un décompte individuel LPP.

Congé maternité

Selon la loi genevoise, le congé-maternité est de 16 semaines après l'accouchement. Il est payé à 80% du salaire.

Le SIT regroupe des travailleuses de toutes branches et tous secteurs professionnels, répartis comme suit :

- **Terre** : agriculture, jardiniers.
- **Industrie** : métallurgie, horlogerie, garages, chimie, textile, tabacs.
- **Services et hôtellerie** : hôtellerie-restauration, enseignement privé, économie domestique.
- **Fonction publique**, parapublique: administrations cantonale et municipale, régies publiques, social.
- **Personnel fédéral** : poste, télécommunications.
- **Syndicat** des retraités.
- **Construction et nettoyage** : gros et second œuvre, contremaîtres, techniciens, métallurgie du bâtiment.
- **Commerce et entretien** : alimentation, habillement, transports, taxis, arts graphiques, finances-assurances-banques, organisations internationales, conciergerie.
- **Santé** : hospitaliers, aide à domicile, santé privée.

Les objectifs du SIT

Le SIT regroupe des travailleurs-euses résolus-es à défendre leurs intérêts communs face aux employeurs et au pouvoir politique, et à lutter pour l'instauration d'une société de femmes et d'hommes libres et responsables. Indépendant de tout parti politique et de toute confession, il n'existe que par la seule volonté de ses membres. Ses ressources économiques proviennent donc des seules cotisations des syndiqués-es.

- **défendre** les intérêts des travailleurs-euses, sans distinction de profession, nationalité, statut, âge, sexe, et cela par le renforcement de la solidarité, avec une priorité donnée aux plus défavorisés-es et à celles et ceux qui ont le plus de difficultés à l'organiser;
- **combattre** pour une législation économique et sociale garantissant aux travailleurs-euses et à leurs familles une sécurité sociale globale;
- **lutter** pour améliorer les conditions de salaire, de travail et de vie de toutes les catégories de travailleurs-euses du canton;
- **renforcer** le droit d'association et la liberté syndicale;
- **construire** une société fondée sur la satisfaction des besoins fondamentaux et prioritaires des travailleurs-euses et des peuples et non sur le gaspillage et la production de biens et de services inutiles, voire nuisibles, ne profitant qu'à une minorité.

Le SIT au service de ses membres

- **Défense** et protection juridique liées au droit du travail.
- **Fonds** de grève.
- **Impôts**, remplissage de feuilles d'impôts, contrôle des impôts à la source.
- **Formation** syndicale.
- **Caisse** de chômage.
- **Information** par les médias et publications périodiques (journal SIT-INFO).

Ce guide ne prétend pas tout dire, pour plus d'informations, passez nous voir à nos permanences.

Permanence nettoyage

Mardi : **de 15h00 à 18h30**
Jeudi : **de 15h00 à 18h00**