

**AUX ENTREPRISES MEMBRES DU GGE  
(Gros Œuvre)**

Genève, le 19.12.2022  
PRU/JD/21.001/286373

**Salaires 2023 du Gros Œuvre et déductions sociales  
Informations générales**

---

Madame, Monsieur et chers Collègues,

Au niveau des obligations conventionnelles et sociales, l'année 2023 n'apportera que peu de changements :

- la Convention Nationale (la « CN 2019 ») échoit au 31.12.2022, mais la « CN 2023 » a été négociée et sera étendue début 2023, probablement avec effet rétroactif au 01.01.2023. Comme la SSE, le GGE appliquera les dispositifs de la nouvelle « CN 2023 » dès le 01.01.2023 ;
- le contenu de la « CN 2023 » correspond au texte de la « CN 2019 », avec toutes les annexes (y compris l'annexe 18 couvrant le Canton de Genève), à l'exception toutefois des salaires et quelques modifications et clarifications mineures dont un résumé vous parviendra dès l'approbation définitive du texte de la « CN 2023 ».
- salaires au 01.01.2023:
  - les salaires minima (les « salaires de base ») sont augmentés de CHF 100.-. Une tablelle pour les salaires horaires vous parviendra en début d'année ;
  - les salaires effectifs de tous les employés assujettis à la CN sont augmentés de CHF 150.- par mois ou de CHF 0.85 par heure. Pour les conditions : voir chap. 1 ci-après.
- la CCT FAR reste valable jusqu'au 31.12.2024 ;
- AVS : le taux de l'allocation familiale passe de 2.40 % à 2.34% ;
- L'accord pour l'imposition des frontaliers en télétravail prend fin le 31.12.2022. Il est recommandé aux employeurs d'exiger le retour des travailleurs frontaliers dans les locaux de l'entreprise dès le 01.01.2023 ;
- Le nombre de jours fériés payés passe de 6 à 7 jours.

Nous avons marqué d'une  les chapitres avec des changements.

Contenu de la circulaire :

- |     |                                       |     |                                   |
|-----|---------------------------------------|-----|-----------------------------------|
| 1   | <u>Salaires réels</u>                 | 6.2 | Nouveautés AVS                    |
| 2   | <u>Salaires minima</u>                | 6.3 | Nouveautés SUVA                   |
| 2.1 | Salaires minima et qualification      | 6.4 | LPP                               |
| 2.2 | Les salaires des apprentis            | 6.5 | Impôts à la source                |
| 2.3 | Panier journalier                     | 7   | <u>Autres informations utiles</u> |
| 3   | <u>Obligations particulières</u>      | 7.1 | Ass. garantie de construction     |
| 3.1 | Passage de la classe C en B           | 7.2 | Assurance RC parapluie            |
| 3.2 | Entretiens de qualification           | 7.3 | Attestation Multipack             |
| 3.3 | Mensualisation des salaires           | 7.4 | Contrôle des chantiers            |
| 3.4 | Versement du salaire                  | 7.5 | Sortie de l'UGTP                  |
| 3.5 | Travail à temps partiel               | 7.6 | Assemblée Générale de l'UGTP      |
| 3.6 | Protection des travailleurs âgés      | 7.7 | Chroniques du chantier            |
| 4   | <u>Retraite anticipée FAR</u>         | 7.8 | CAM                               |
| 5   | <u>Durée de travail et calendrier</u> | 7.9 | MSST - sécurité                   |
| 5.1 | Calendrier annuel                     | 8   | <u>Annexes</u>                    |
| 5.2 | Temps de travail                      | 8.1 | Calendrier vacances / jf GE-VD-F  |
| 6   | <u>Assurances sociales/déductions</u> | 8.2 | Calendrier de référence CPGO      |
| 6.1 | Assurance perte de gain               | 8.3 | Modèle : entretien d'évaluation   |
|     |                                       | 8.4 | Calendrier jours fériés 2023      |

\* \* \* \* \*

1. Salaires réels 

Les salaires réels sont augmentés par convention obligatoire de CHF 150.- par mois ou de CHF 0.85 par heure au 01.01.2023.

Conditions : a) l'ouvrier doit avoir travaillé au moins 6 mois en 2022 dans une entreprise soumise à la CN et b) l'ouvrier est en pleine capacité de rendement (art 45 al 1 let. A CN. Le cas échéant, une convention individuelle doit être conclu avec l'ouvrier).

NB : les adaptations individuelles intervenues à partir du 01.07.2022 pour compenser le renchérissement peuvent être imputées sur les augmentations au 01.01.2023.

Remarque : pour les entreprises non-membres de la SSE ni du GGE, les conditions de travail de la « CN 2019 » continuent à s'appliquer, et elles devront corriger les salaires rétroactivement au 01.01.2023 dès l'extension, ce qui est compliqué. En effet, l'OCIRT a édité un « contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs (CTT-GO) » obligatoire dès le 01.01.2023.

## 2. Salaires minima du Gros Œuvre

Les salaires minima (les « salaires de base ») sont augmentés de CHF 100.-, et les salaires horaires au pro rata.

Une table pour les salaires horaires et mensuels vous parviendra en début d'année.

### 2.1 Salaires minima et qualification

**Attention** : les salaires minima ne comprennent pas la pause de 2.9%.

Salaires (x13)	CE	Q	A	B	C
par mois	Les informations suivront				
par heure					

Les classes sont définies de la manière suivante :

<b>Classe CE</b>	<b>Chef d'équipe ;</b> Travailleur qualifié ayant suivi avec succès une école de chef d'équipe reconnue par la CPSA ou travailleur étant considéré comme tel par l'employeur.
	Salaires mensuel   CHF
	Salaires horaire   CHF
<b>Classe Q</b>	<b>Travailleur qualifié de la construction</b> tel que maçon, constructeur de voies de communication (constructeur de routes), etc. en possession d'un certificat professionnel reconnu par la CPSA (certificat fédéral de capacité ou certificat de capacité étranger équivalent) et ayant travaillé trois ans sur des chantiers (l'apprentissage comptant comme activité) ;
	<b>Grutier ;</b>
	<b>Conducteur d'engins dont la conduite nécessite un CFC.</b>
	Salaires mensuel   CHF
	Salaires horaire   CHF

<u>Classe A</u>	<p>Travailleur ayant achevé la formation d'aide-maçon AFP/assistant-constructeur de routes AFP ;</p> <p>Travailleur qualifié de la construction sans certificat professionnel :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En possession d'une attestation de cours reconnue par la CPSA <u>ou</u></li> <li>2. Reconnu expressément comme tel par l'employeur. Le travailleur garde sa classification dans la classe de salaire A lors d'un nouvel emploi dans une autre entreprise <u>ou</u></li> <li>3. Avec un certificat de capacité étranger non reconnu par la CPSA comme donnant droit à l'attribution à la classe de salaire Q.</li> </ol> <p><b>Machiniste/conducteur des engins suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelles hydrauliques de plus de 5 tonnes (M2)</li> <li>- Chargeuses de plus de 5 tonnes (M3)</li> <li>- Pelles araignée (M4)</li> <li>- Répanduses – finisseuses (M5)</li> <li>- Rouleaux compresseurs de plus de 5 tonnes (M6)</li> <li>- Engins spéciaux de plus de 5 tonnes (M7)</li> </ul> <p><b>Chauffeur</b></p> <table border="1" data-bbox="454 1048 1410 1120"> <tr> <td>Salaire mensuel</td> <td>CHF</td> </tr> <tr> <td>Salaire horaire</td> <td>CHF</td> </tr> </table>	Salaire mensuel	CHF	Salaire horaire	CHF
Salaire mensuel	CHF				
Salaire horaire	CHF				
<u>Classe B</u>	<p>Travailleur de la construction avec connaissances professionnelles mais sans certificat professionnel, qui, du fait de sa bonne qualification selon l'article 44 al.1, a été promu par l'employeur de la classe de salaire C dans la classe de salaire B. La règle est que cette promotion intervient au plus tard après 3 ans d'activité d'ouvrier de la construction.</p> <p><b>Machiniste/conducteur des engins suivants :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Centrales à béton et bétonnières de plus de 180 litres (M1)</li> <li>- Machines de moins de 2 tonnes équipées d'un siège de conduite (M1)</li> <li>- Machines de 2 à 5 tonnes à vide (M1)</li> <li>- Treuils, monte-charges et monte-personnes (M1)</li> <li>- Grues de déchargement (grues de camion) (M1)</li> <li>- Plateformes élévatrices mobiles de personnes (PEMP)</li> <li>- Pelles hydrauliques de moins de 5 tonnes (M2)</li> <li>- Chargeuses de moins de 5 tonnes (M3)</li> </ul> <table border="1" data-bbox="454 1774 1410 1845"> <tr> <td>Salaire mensuel</td> <td>CHF</td> </tr> <tr> <td>Salaire horaire</td> <td>CHF</td> </tr> </table>	Salaire mensuel	CHF	Salaire horaire	CHF
Salaire mensuel	CHF				
Salaire horaire	CHF				
<u>Classe C</u>	<p>Travailleurs de la construction sans connaissances professionnelles</p> <table border="1" data-bbox="454 1948 1410 2020"> <tr> <td>Salaire mensuel</td> <td>CHF</td> </tr> <tr> <td>Salaire horaire</td> <td>CHF</td> </tr> </table>	Salaire mensuel	CHF	Salaire horaire	CHF
Salaire mensuel	CHF				
Salaire horaire	CHF				

## 2.2 Les salaires des apprentis du Gros Œuvre

Les salaires des apprentis restent inchangés. Nous vous rappelons que les apprentis ont droit au panier journalier pour les jours travaillés en entreprise.

Salaire (x13, + pause)	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année	3 <sup>ème</sup> année
par mois	1'088.-	1'995.-	2'902.-
par heure	6.-	11.-	16.-

Attention : si le futur apprenti travaille en entreprise pendant la phase transitoire jusqu'au début de son contrat d'apprentissage, le salaire d'un apprenti est dû. Si le travailleur ne commence pas son apprentissage sans faute de sa part, le salaire de la classe C est dû ultérieurement (art 45 al 1 lit e).

## 2.3 Panier journalier

Le panier reste à **CHF 25.-** par jour travaillé. Il n'existe plus de demi-panier. NB : Le panier n'est pas dû pendant les jours fériés, les vacances, les absences pour maladie ou accident à 100%.

## 3. Obligations particulières en relation avec les salaires du Gros Œuvre

### 3.1 Passage de la classe salariale C en catégorie B

Nous vous rappelons que l'art 42 al.1, lit. a de la CN prévoit qu'un ouvrier passe de la catégorie « manoeuvre » (C) en catégorie « ouvrier de la construction avec connaissances professionnelles » (B) après 36 mois d'activité.

Toutefois, l'employeur peut refuser cette promotion en cas de qualification insuffisante selon l'art 44 al 1 CN (voir ci-après. Pt 3.2), moyennant information à la Commission Paritaire CPGO. **Attention** : Si vous décidez de ne pas accorder cette promotion, vous devez faire un entretien avec l'ouvrier concerné, établir un bref procès-verbal pour en documenter les raisons et faire contresigner ce procès-verbal par l'ouvrier. L'information à la CPGO peut se faire via le Secrétariat du GGE, il suffira de nous le signaler.

### 3.2 Entretiens de qualification

Il est prévu que le travailleur est qualifié chaque année par l'employeur durant les quatre derniers mois de l'année civile.

La qualification tient compte (voir modèle en annexe) :

- de la disponibilité du travailleur ;
- de ses capacités professionnelles ;
- de son rendement ;
- de son comportement quant à la sécurité au travail.

### 3.3 Mensualisation des salaires payés à l'heure après 7 mois

Nous vous rappelons l'art 47 CN qui prévoit que lorsque le salaire est payé selon les heures de travail effectuées et que les rapports de travail ont duré plus de sept mois consécutifs, il faut convertir les heures en une durée mensuelle moyenne de manière à ce qu'un salaire mensuel constant soit versé. Pour cela, on procède au calcul suivant : salaire horaire multiplié par le total des heures annuelles divisé par douze.

### 3.4 Versement du salaire sur un compte bancaire

L'art 47 al 2 prévoit que le salaire est versé mensuellement, en général à la fin du mois, sur un compte salaire ; les paiements en espèces n'ont pas d'effet libératoire. Le travailleur a droit à un décompte mensuel détaillé qui doit contenir, en plus du salaire, un décompte précis des heures travaillées.

### 3.5 Travail à temps partiel

L'art 23 al 3 prévoit que toute relation de travail à temps partiel doit être fixée par un contrat écrit, spécifiant exactement la part de la durée annuelle de travail. Nous vous recommandons fortement de spécifier avec précision dans le contrat les jours que l'employé travaillera dans la semaine.

### 3.6 Protection des travailleurs âgés

L'art 19 al 3 de la CN prévoit que lorsque l'employeur envisage de résilier le contrat de travail d'un collaborateur âgé de plus de 55 ans ou plus, un entretien doit impérativement avoir lieu en temps opportun entre le supérieur et le travailleur concerné pour trouver des solutions pour maintenir les relations de travail.

**Attention :** la décision finale concernant la résiliation revient à l'employeur. La CPGO met à disposition des employeurs un service de réinsertion des ouvriers âgés de plus de 55 ans.

De surplus, l'art 19 al 1bis spécifie les délais de résiliation particuliers applicables aux travailleurs qui ont 55 ans révolus.

## 4. Retraite anticipée FAR

La cotisation FAR des salariés reste inchangée à 7.75%, soit 2.25% pour l'employé et 5.5% pour l'employeur.

## 5. Durée de travail et calendrier

### 5.1 Calendrier annuel

Veuillez trouver ci-joint le calendrier de référence de la CPGO. L'employeur a la possibilité de soumettre à la CPGO pour approbation un calendrier propre à l'entreprise.

Les points les plus importants :

Total des heures annuelles	2112.25 h
Horaire d'hiver à 7.75 h / jour	janvier / février / mars (3 sem) octobre / novembre / décembre
Horaire d'été à 8.75 h / jour	mars (2 sem) / avril / mai / juin / juillet / août / septembre
Total annuel des jours fériés	7
Total jours compensés	5
Total jours travaillés	248
Fermeture de fin d'année	Jeudi 22 décembre 2023 à 17h00
Réouverture	Lundi 02 janvier 2024 à 08h00

Le calendrier officiel de la CPGO est joint à la présente circulaire, et il peut être consulté sur [www.cpgo-ge.ch](http://www.cpgo-ge.ch). Si vous souhaitez adopter votre propre calendrier de travail, vous devez en informer la CPGO avant mi-janvier.

A toutes fins utiles, nous vous remettons ci-joint également le tableau avec les jours fériés officiels et les vacances scolaires de Genève, Vaud et France voisine.

## 5.2 Quelques remarques sur le temps de travail

- **La pause de 15 minutes** est payée à raison de 2.9% du salaire brut mensuel et ne compte pas comme heures de travail.
- **Relèvement des limites mensuelles d'heures supplémentaires :**  
Les limites mensuelles d'heures supplémentaires sont relevées de 20 h par mois aujourd'hui à 25 h. Ainsi, chaque mois, il est possible de reporter un maximum de 25 heures supplémentaires pour autant et aussi longtemps que le total de 100 heures ne soit pas dépassé.
- **Compensation du solde d'heures supplémentaires jusqu'à fin avril :**  
Les entreprises ont désormais jusqu'à fin avril pour procéder à la compensation des heures supplémentaires, et non plus jusqu'à fin mars.
- **Réglementation spéciale pour la pose de revêtements :**  
Les entreprises bénéficient de réglementations spéciales supplémentaires pour la planification des horaires de travail (calendrier des horaires de travail) lorsque les travaux de revêtement représentent au moins 60% des activités de certains secteurs ou équipes de l'entreprise.
- **Pas de cumul du travail du samedi avec les heures supplémentaires :**  
Désormais, les suppléments de salaire pour heures supplémentaires, travail du samedi et travail de nuit ne peuvent plus être cumulés entre eux. Le travail du samedi implique souvent des heures de travail supplémentaire au-delà de 48 heures. L'interdiction de cumul expressément décidée a pour effet de réduire à 25% le supplément perçu jusqu'ici par le travailleur de 50% (supplément pour travail du samedi 25% + supplément au titre des heures supplémentaires 25%).

- **Contrôle des heures travaillées** : Nous vous rappelons que toute entreprise est obligée de par la LTr (loi sur le travail) et par la CN (art 24 al 4 CN) de saisir le temps de travail des employés.

## 6. Assurances sociales et déductions

### 6.1 Assurance perte de gain maladie

Le GGE a réussi à garder les primes 2023 sans augmentations à part des ajustements pour certaines entreprises en fonction de leur sinistralité. Chaque entreprise recevra une fiche avec son taux de prime en début 2023.

Pour les membres affiliés à la FER ou à la CCB, merci de vous référer directement à votre Caisse pour connaître les taux.

### 6.2 AVS/AI/APG

Le taux AVS/AI/APG reste à 10.6%, soit à 5.3% de déduction pour le salarié et à 5.3% pour l'employeur

Le taux pour l'assurance maternité reste à 0.043%, soit à 0.086% de déduction pour le salarié et à 0.086% pour l'employeur. En revanche, le taux des allocations familiales baisse et passe de 2,4% à 2,34%.

La contribution « petite enfance », entrée en vigueur en 2020, n'a pas changé, et s'élève à 0.07% de la masse salariale facturée aux employeurs.

**ATTENTION** : la nouvelle CN 2023 règle la question l'introduction d'un congé paternité au niveau fédéral supplante les clauses contenues dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels. Le droit fédéral est impératif et plus avantageux pour les employés. Par conséquent, le congé paternité prévu dans une CCT ou dans un contrat de travail ne se cumule pas avec les 14 jours prévus dans la nouvelle loi.

### 6.3 SUVA

Le gain maximal assuré par la LAA reste à CHF 148'200.-.

Les taux de cotisations des accidents professionnels et non professionnels baissent légèrement en 2023.

### 6.4 LPP

a) Pour les membres affiliés à la FER ou à la CCB, merci de vous référer directement à votre Caisse pour connaître les taux.

b) Pour les membres affiliés au GGE : La CPC va très bien. Le taux de couverture de 126.50 % constaté au 31.12.2021 ne devrait pas beaucoup varier, malgré les turbulences boursières de 2023 liées à la guerre en Ukraine et l'inflation

En plus, le Conseil de Fondation a décidé de rémunérer les capitaux épargne des assurés avec 2% supplémentaire en 2023, soit 3% au lieu de 1% obligatoire. Enfin, tous nos rentiers ont reçu une 13<sup>ème</sup> rente en 2023.

À la suite des changements législatifs au niveau fédéral visant à protéger les « assurés âgés », la LPP permet, depuis 2021, aux ouvriers âgés de plus de 58 ans et qui ont été licenciés, de rester affiliés auprès de la CPC.

Merci de consulter également le site [www.fondation-cpc.ch](http://www.fondation-cpc.ch).

## 6.5 Impôts à la source

Nous vous rappelons les grandes lignes de la révision de l'imposition à la source du revenu de l'activité lucrative, entrée en vigueur au 1er janvier 2021 :

- 1) Pour les résidents soumis à l'impôt à la source (en général, les permis B), une taxation ordinaire ultérieure (TOU) sera dorénavant obligatoire si :
  - le revenu dépasse CHF 120'000 (CHF 500'000 aujourd'hui à Genève) ;
  - il existe des revenus non soumis à l'IS ;
  - il existe une fortune imposable.

Si aucun de ces critères n'est rempli, une TOU facultative est aussi possible si une demande est déposée avant le 31 mars de l'année suivante. Dès qu'un contribuable est tenu de remplir une TOU, par force obligatoire ou sur demande, la TOU est effective ad vitam aeternam.

- 2) Pour les non-résidents soumis à l'impôt à la source (généralement les permis G), la TOU n'est pas obligatoire et n'est possible que sur demande déposée, chaque année, avant le 31 mars de l'année suivante et si le contribuable se trouve dans l'une des trois situations suivantes :
  - l'essentiel du revenu total est imposable en Suisse (90% des revenus mondiaux) ;
  - il se trouve dans une situation comparable à celle d'un résident suisse ;
  - il souhaite déduire des cotisations de prévoyance étrangère que la Suisse doit accepter en vertu d'une CDI.

La TOU reste optionnelle chaque année.

L'ancienne loi prévoyait des déductions supplémentaires (rachats 2e pilier, 3e pilier, pension alimentaire, frais de garde, frais de formation). Avec la nouvelle loi entrée en vigueur en 2021, plus aucune déduction ne sera possible. Le contribuable qui voudra les faire valoir devra demander une TOU et seulement pour autant que les critères ci-dessus soient remplis.

Les demandes de rectification (correction du barème, du taux, de la prise en compte du revenu du conjoint, etc.) restent possibles.

L'IS est prélevé par l'employeur selon le droit du canton auquel appartient le droit d'imposer, soit le canton de résidence pour les employés habitants en Suisse (permis B) et le canton du lieu de travail (ou d'établissement stable) pour les non-résidents (permis G).

## 7. Autres informations utiles

### 7.1 Assurance de garantie de construction

Les membres du GGE peuvent bénéficier du contrat cadre conclu par le GAP pour une couverture d'assurance « garantie d'exécution », « garantie d'acompte » et « garantie d'ouvrage ». Le Secrétariat vous fournira volontiers de plus amples renseignements.

### 7.2 Assurance RC parapluie

La Zurich continue à nous assurer en responsabilité civile excédentaire, soit une couverture qui part du montant assuré par votre propre police d'assurance RC entreprise jusqu'au plafond de CHF 10 millions en cas de sinistre. La police du GGE porte le numéro 15.789.782.

### 7.3 Attestation Multipack

Nous vous rappelons que l'attestation Multipack est un document officiel et que seule la Caisse du GGE est habilitée à l'émettre. Toute modification par l'entreprise d'une attestation de la Caisse est considérée comme un faux dans les titres, entraînant la radiation automatique de l'entreprise avec effet immédiat ainsi que le dépôt d'une plainte pénale.

Depuis janvier 2022, sur initiative de notre Association, toutes les caisses professionnelles genevoises peuvent fournir un complément « Equivalent Plein Temps EPT » indiquant l'effectif de l'entreprise en pourcentage plein-temps. Ce complément a pour objectif de discriminer les entreprises qui déclarent faussement des temps partiels.

### 7.4 Contrôle des chantiers

N'hésitez pas à contacter le Bureau de Contrôle des Chantiers BCC si vous êtes témoin d'un chantier qui fait travailler des ouvriers au noir :

Téléphone : 022.715.08.88, email : bccinfo@bureaucontrole.ch

### 7.5 Sortie de l'UGTP

Le Comité n'a pas encore fixé la date pour un voyage ou une visite technique  
Des informations suivront prochainement.

## 7.6 Assemblée Générale de l'UGTP

L'Assemblée générale **2022** de l'UGTP aura lieu le **lundi 30 janvier 2023**.

## 7.7 Chroniques du chantier

Depuis le mois de mai 2020, nous vous communiquons des informations pratiques, théoriques et actuelles sur votre activité en général et sur la gestion entrepreneuriale en particulier, avec son panel de questions générales, contractuelles, administratives, juridiques et fiscales. Nous vous invitons vivement à les consulter.

## 7.8 CAM

Nous vous rappelons qu'il y a encore quelques locaux vides dans notre centre artisanal des Moulières, le « CAM » ([www.centreartisanal-cam.ch](http://www.centreartisanal-cam.ch)). En cas d'intérêt, merci de contacter Mme Liane Borga, [borga@cpc-sicam.ch](mailto:borga@cpc-sicam.ch).

## 7.9 MSST - sécurité

Afin d'offrir aux membres du GAP un accompagnement professionnel pour les questions de MSST, de sécurité et de prévention d'accidents sur les chantiers, nous avons, ensemble avec les autres associations du GAP conclu un partenariat avec la société « *3Conseils Prévention SA* », bureau spécialisé en santé et sécurité dans le domaine de la construction ([www.3conseils.ch](http://www.3conseils.ch)).

Des formations seront organisées pour 2023, et nous vous informerons des sujets et dates en début de l'année.

\* \* \* \* \*

N'oubliez pas de visiter régulièrement notre site [www.ugtp.ch](http://www.ugtp.ch).

\* \* \* \* \*

Nous vous souhaitons de très bonnes Fêtes et formulons nos meilleurs vœux pour l'année 2023 !

Votre Secrétariat

### Annexes :

- Calendrier vacances et jours fériés 2023 GE-VD-France
- Modèle : entretien d'évaluation
- Calendrier jours fériés 2023
- Circulaire CPGO – convention complémentaire sur la durée du travail et horaires 2023

**Calendrier des jours fériés et vacances scolaires 2023**

	GE VD F	Jours Fériés Genève, Vaud, France (zone A)	GE VD F	Vacances scolaires premier jour	Vacances scolaires dernier jour
<b>Janvier</b>	GE/VD/F	dimanche 1er janvier, Nouvel An	GE	samedi 24.12.22	dimanche 08.01.23
	VD	lundi 2 janvier, Saint Berchtold	VD	samedi 23.12.22	dimanche 08.01.23
			F	samedi 17.12.22	lundi 02.01.23
<b>Février</b>			GE	samedi 18.02.23	dimanche 26.02.23
			VD	samedi 11.02.23	dimanche 19.02.23
			F	samedi 04.02.23	dimanche 20.02.23
<b>Avril</b>	GE/VD	vendredi 7 avril, Vendredi Saint	GE	vendredi 07.04.23	dimanche 23.04.23
	GE/VD/F	lundi 10 avril, Lundi de Pâques	VD	vendredi 07.04.23	dimanche 23.04.23
			F	samedi 08.04.23	dimanche 23.04.23
<b>Mai</b>	GE/VD/F	lundi 1er mai, Fête du Travail	GE	jeudi 18.05.23	dimanche 21.05.23
	F	lundi 8 mai, Fête de la Victoire 1945	VD	jeudi 18.05.23	dimanche 21.05.23
	GE/VD/F	jeudi 18 mai, Ascension	F	mercredi 17.05.23	dimanche 21.05.23
	GE/VD/F	lundi 29 mai, Pentecôte		lundi 29.05.23	lundi 29.05.23
<b>Juillet</b>	F	jeudi 14 juillet, Fête Nationale	GE	samedi 01.07.23	dimanche 20.08.23
			VD	samedi 01.07.23	dimanche 20.08.23
			F	samedi 08.07.23	lundi 04.09.23
<b>Août</b>	GE/VD	mardi 1er août, Fête Nationale	GE	samedi 01.07.23	dimanche 20.08.23
	F	mardi 15 août, Assomption	VD	samedi 01.07.23	dimanche 20.08.23
			F	samedi 08.07.23	lundi 04.09.23
<b>Septembre</b>	GE	jeudi 7 septembre, Jeûne Genevois	GE	jeudi 07.09.23	jeudi 07.09.23
	VD	lundi 18 septembre, Jeûne fédéral	VD	lundi 18.09.23	lundi 18.09.23
<b>Octobre</b>			GE	samedi 21.10.23	dimanche 29.10.23
			VD	samedi 14.10.23	dimanche 29.10.23
			F	samedi 22.10.23	dimanche 06.11.23
<b>Novembre</b>	F	mercredi 1er novembre, Toussaint	F	samedi 22.10.23	dimanche 06.11.23
	F	samedi 11 novembre, Fête de l'Armistice			
<b>Décembre</b>	GE/VD/F	lundi 25 décembre, Noël	GE	samedi 23.12.23	dimanche 07.01.24
	GE	dimanche 31 décembre, Restauration de la République	VD	samedi 23.12.23	dimanche 07.01.24
			F	samedi 17.12.22	lundi 02.01.23

**Entretien d'évaluation**  
**Pour les collaborateurs de la classe de salaire C**  
(au sens de l'art. 42, al. 1 en lien avec l'art. 44 CN)

**A. Données personnelles**

Nom, prénom .....  
Date de naissance .....  
Fonction/classe de salaire .....  
Entrée dans l'entreprise .....  
Nom de l'évaluateur/trice .....  
Fonction .....  
Date de l'évaluation .....  
Période d'évaluation .....

**B. Tâches**

Le collaborateur s'est vu confier les tâches suivantes dans l'entreprise :

.....  
.....

**C. Critères d'évaluation et appréciation**

Légende, notes et explication des critères :

- Critères « disponibilité » : attitude au travail, envers les collègues, supérieurs et clients ; travail en équipe ; comprend les directives et les met en application ; connaissance de la langue française ; est fiable et respecte les délais et les prescriptions ; sincérité.
- Critères « Capacités professionnelles » : expérience ; expertise ; compétences ; savoir-faire ; résolution de problèmes ; autonomie/besoin d'instructions et de surveillance.
- Critères « Rendement / résultat du travail » : rendement du point de vue qualité et quantité ; efficacité ; prend soin du matériel ; concentration et précision.
- Critères « Sécurité au travail » : suit les directives ; respecte les règles de sécurité ; porte l'équipement de protection.

4 = très bien, donne droit à la promotion  
3 = fait bien son travail, mais ne justifie pas de promotion  
2 = suffisant, c.à.d. le collaborateur fait ce qui est attendu de lui  
1 = insuffisant

	4	3	2	1	Motifs / remarques
1. Disponibilité					
2. Capacités professionnelles					
3. Rendement / résultat du travail					
4. Sécurité au travail					

Appréciation globale :  4 très bien     3 bien     2 suffisant     1 insuffisant

**D. Mesures / promotion / remarques di collaborateur**

En raison de l'évaluation globale, une promotion dans la classe de salaire B est accordée. La promotion intervient le (date) .....

Suite à l'évaluation globale et/ou pour les raisons suivantes, une promotion dans la classe de salaire B n'est pas accordée :

.....  
 .....

Mesures : .....

Remarques du collaborateur :  
 .....

**E. Signatures**

Date : ..... Supérieur(e) \_\_\_\_\_

Date : ..... Collaborateur/trice \_\_\_\_\_

CCT	Dimanche 01.01.2023  Jour de l'an	Lundi 02.01.2023  Jour de l'an	Vendredi 07.04.2023  Vendredi-Saint	Lundi 10.04.2023  Lundi de Pâques	Lundi 01.05.2023  Fête du travail	Jeudi 18.05.2023  Jeudi de l'Ascension	Vendredi 19.05.2023  Pont de l'Ascension
Gros Œuvre	dimanche, non compensé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	compensé, heures comprises dans l'horaire annuel
Echafaudeurs	jour férié reporté		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour ouvrable
Second Œuvre	dimanche, non compensé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour ouvrable
Métiers techniques de la métallurgie	jour férié reporté		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour de vacances obligatoire
Electricien de réseau	dimanche, non compensé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour ouvrable
Parcs et Jardins	jour férié reporté au 03.01.23	payé	payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	compensé, heures comprises dans l'horaire annuel
Non soumis à CCT (techniciens, administratifs)	dimanche, non compensé		payé	payé	jour non payé et non compensé	payé	jour ouvrable

CCT	Lundi 29.05.2023  Lundi de Pentecôte	Mardi 01.08.2023  Fête nationale	Jeudi 07.09.2023  Jeudi du Jeûne Genevois	Vendredi 08.09.2023  Pont du Jeûne Genevois	Lundi 25.12.2023  Noël	Dimanche 31.12.2023  Restauration de la République	TOTAL Jours fériés
Gros Œuvre	payé	payé	payé	compensé, heures comprises dans l'horaire annuel	payé	dimanche, non compensé	7
Echafaudeurs	payé	payé	payé	jour ouvrable	payé	dimanche, non compensé	8 (fixe)
Second Œuvre	payé	payé	payé	jour ouvrable	payé	dimanche, non compensé	7
Métiers techniques de la métallurgie	payé	payé	payé	jour de vacances obligatoire	payé	jour férié reporté	9
Electricien de réseau	payé	payé	payé	jour ouvrable	payé	dimanche, non compensé	7
Parcs et Jardins	payé	payé	payé	compensé, heures comprises dans l'horaire annuel	payé	jour férié reporté	10
Non soumis à CCT (techniciens, administratifs)	payé	payé	payé	jour ouvrable	payé	dimanche, non compensé	7