

Convention collective de travail des centres d'accueil de jour de l'enfance

**PLATE-FORME EMPLOYEURS ENFANCE
(PEE)**

**SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS
(SSP)**

AVENIR SOCIAL SECTION VAUD

Lausanne, le 1^{er} janvier 2016

BUT	Art.1	<p>BUT ET CHAMP D'APPLICATION</p> <p>En concluant la présente convention, les parties contractantes affirment leur volonté de collaborer à la bonne marche de l'institution.</p>
CHAMP D'APPLICATION	Art.2	<p>1. Les dispositions de la convention s'appliquent à l'ensemble du personnel, désigné ci-après par le terme collaboratrice/ collaborateur travaillant dans le secteur de l'enfance, à l'exception des stagiaires et des apprenti-e-s.</p> <p>2. Le terme "personnel éducatif" concerne les collaborateurs en charge directe des enfants, ainsi que les assistant-e-s de direction et les directions.</p>
ENGAGEMENT	Art.3	<p>ENGAGEMENT ET RESILIATION</p> <p>1. Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail écrit, signé par les deux parties avant l'entrée en fonction. Ce contrat fait expressément référence à la présente CCT et mentionne notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la date d'entrée en fonction ; - la fonction et la classification ; - le taux d'activité ; - le montant du salaire brut; - les conditions d'assurance et de prévoyance professionnelle ; - les éventuelles conditions particulières <p>2. La collaboratrice/ collaborateur reçoit un exemplaire de la présente CCT, ainsi que le cahier des charges relatif à la fonction pour laquelle il a été engagé.</p> <p>3. Pour être engagé-e, la collaboratrice/ collaborateur doit fournir un extrait de casier judiciaire. L'établissement de cet extrait est à la charge de la collaboratrice/ collaborateur.</p> <p>4. La collaboratrice/ collaborateur est tenu-e de présenter un certificat médical attestant un état de santé suffisant en rapport aux exigences de la fonction. Les frais nécessaires à l'établissement de ce certificat sont à la charge de l'employeur.</p>
TEMPS D'ESSAI	Art. 4	<p>1. Les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en fonction sont considérés comme temps d'essai.</p> <p>2. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation incombant à la collaboratrice/ collaborateur sans qu'elle/ il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant. Un changement de poste ou de contrat n'entraîne pas un nouveau temps d'essai.</p> <p>3. Passé le temps d'essai, sauf stipulation contraire, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée.</p>

DELAI DE RESILIATION	Art.5	Pendant la durée du temps d'essai, chaque partie peut dénoncer le contrat moyennant préavis écrit de deux semaines pour la fin d'une semaine. Passé le temps d'essai, le congé doit être notifié par écrit trois mois à l'avance et pour la fin d'un mois.
NOTIFICATION DE LA RESILIATION	Art.6	<p>1. La résiliation du contrat doit être notifiée par lettre signature avec indication des motifs.</p> <p>2. La collaboratrice/ collaborateur a le droit d'être entendu-e par l'employeur et peut se faire accompagner d'une personne de son choix, par exemple collègue de travail, secrétaire syndical, secrétaire associatif, avocat.</p>
RESILIATION EN TEMPS INOCCUPATION	Art.7	Après le temps d'essai, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail durant les périodes d'incapacités définies à l'art. 336c du Code des Obligations, ainsi que durant les congés non payés définis à l'article 24.

DEVOIRS ET DROITS DES EMPLOYES

DROIT D'ASSOCIATION ET DE REPRESENTATION	Art.8	<p>1. Les droits d'association et de réunion à l'intérieur de l'institution sont acquis. Le temps nécessaire à l'exercice de ce droit est pris sur le temps de travail, le fonctionnement du lieu d'accueil restant garanti. Le cas d'heures dépassant le cadre horaire est régi par l'article 11b.</p> <p>2. La collaboratrice/ collaborateur, par l'intermédiaire de son organisation syndicale ou professionnelle, a le droit de se faire représenter. Un panneau est mis à disposition du personnel afin que chaque association puisse y afficher ses informations.</p> <p>3. Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, la collaboratrice/ collaborateur doit en informer l'employeur qui ne peut s'y opposer que pour des raisons relevant de la bonne marche de l'institution.</p>
--	--------------	--

CHARGE PUBLIQUE

DUREE DU TRAVAIL ET CONGES

DUREE DU TRAVAIL	Art.9	La durée contractuelle de travail est de 40 heures par semaine pour un 100 %.
TACHES DU PERSONNEL EDUCATIF HORS PRESENCE ENFANTS	Art.10	<p>1. Le temps de travail du personnel éducatif comprend des tâches hors présence enfants (THPE) qui correspondent en moyenne à un 15 % de l'horaire normal de travail de la collaboratrice/ collaborateur. En aucun cas, ce temps n'est inférieur à 10 %.</p> <p>2. Ce temps hors présence enfants comprend notamment les tâches suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - les colloques d'organisation, de réflexion et de discussion d'observations relatives aux enfants ; - les contacts avec l'environnement social des enfants (parents, enseignants, services sociaux, services médicaux, etc.), ainsi qu'avec des intervenants extérieurs ; - la préparation des activités avec les enfants, des colloques, des entretiens, des réunions de parents ; - les tâches administratives ; - les tâches nécessaires au fonctionnement de l'institution

(entretien et gestion du matériel et des locaux, etc.) ;
- la collaboration à l'élaboration des options pédagogiques de l'institution ;
- toute autre tâche reconnue par la CPP (Commission paritaire professionnelle) ;

3. La collaboratrice/ collaborateur qui assure la fonction de praticien-ne formatrice/teur ou de formatrice/teur en entreprise bénéficie en plus du THPE du temps nécessaire à sa fonction, mais au minimum 1 heure 30 hebdomadaire.

4. La gestion des heures définies aux alinéas 2 et 3 est fixée d'entente entre la direction et la collaboratrice/ collaborateur.

HEURES
SUPPLEMENTAIRES
HEURES DE
REPLACEMENT

Art.11

a) Heures supplémentaires :

1. Les heures dépassant la durée contractuelle du temps de travail, effectuées pour pallier une situation imprévue s'appellent heures supplémentaires. Les collaborateurs peuvent être astreints à effectuer de telles heures, lorsque les besoins du service l'exigent et sur décision de la direction.

2. Ces heures doivent être compensées dans l'année civile ou au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante, moyennant l'octroi d'un congé équivalent qui tienne compte, dans la mesure du possible, des vœux des collaborateurs. Le congé compensatoire est majoré de 25%.

3. Lorsque les heures supplémentaires ne peuvent être compensées dans le délai fixé, elles donnent droit à une rémunération proportionnelle au salaire de base majoré de 25%.

b) Heures de remplacement :

1. Les heures dépassant la durée contractuelle du temps de travail qui ont été décidées d'un commun accord entre la collaboratrice/ collaborateur et l'employeur, en vue de pallier à l'absence planifiée d'un-e collègue ou lorsque les besoins de l'institution l'exigent, s'appellent des heures de remplacement.

2. L'employeur et la collaboratrice/ collaborateur décident d'un commun accord du mode de rétribution ou de compensation de ces heures.

3. En cas de rétribution, ces heures donnent droit à une rémunération proportionnelle au salaire de base.

4. En cas de compensation, ces heures doivent être prises dans l'année civile ou au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante, moyennant l'octroi d'un congé équivalent qui tienne compte, dans la mesure du possible, des vœux des collaborateurs.

5. Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace est majoré de 25 % pour autant que les heures de remplacement du mois dépassent l'horaire mensuel d'un plein temps.

CAMPS

Art.12

1. Lorsqu'une collaboratrice/ collaborateur participe à un camp organisé par l'institution, la différence entre le temps partiel et le plein temps (~~40h~~) est indemnisée ou compensée en temps sans

majoration.

2. Le mode de compensation pour les heures de travail qui dépassent l'horaire contractuel de la collaboratrice/ collaborateur est décidé d'un commun accord entre la collaboratrice/ collaborateur et l'employeur.

JOURS FERIES

Art.13

1. Sont considérés comme jours fériés : les 1^{er} et 2 janvier, Vendredi Saint, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, l'Ascension et le vendredi qui suit, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le lundi du Jeûne fédéral et le 25 décembre.

2. Les collaborateurs ont congé ces jours-là, ainsi que le samedi et le dimanche. Ils ont également congé entre Noël et Nouvel An.

3. Les collaborateurs qui assurent le service ces jours-là ont droit à des congés d'une durée équivalente à un autre moment.

4. L'annexe 4 est mise à jour annuellement.

VACANCES

Art.14

1. La collaboratrice/ collaborateur a droit à 5 semaines de vacances payées par année civile. Elle/ il a droit à 6 semaines dès l'année au cours de laquelle elle/ il a 48 ans révolus, 7 semaines dès l'année au cours de laquelle elle/ il a 58 ans révolus.

2. Dans l'année où elle/ il commence ou quitte ses fonctions, la collaboratrice/ collaborateur a droit à des vacances au prorata des jours travaillés.

3. Lorsqu'elles dépassent au total 10 semaines par année civile, les absences de tout genre entraînent en règle générale une réduction des vacances de 1/52e pour chaque semaine complète d'absence dès la cinquième semaine. Toutefois n'entrent pas dans le calcul des dix semaines déterminantes les absences suivantes :

-les vacances (art.15)

-les jours fériés (art.14)

-les congés spéciaux (art.16)

-le congé maternité (art.20)

-le congé allaitement (art.21)

-le congé adoption (art.22)

-le service militaire et le service dans la protection civile obligatoire.

-les absences pour cause d'accident professionnel.

CONGES SPECIAUX

Art.15

La collaboratrice/ collaborateur a droit à un congé spécial sans réduction de salaire lors de la survenance des évènements suivants:

a) son mariage ou enregistrement de partenariat 5 jours ;

b) le jour de la naissance d'un enfant, le père ou la compagne vivant en partenariat enregistré avec la mère de l'enfant a droit à 1 jour de congé. Il/elle bénéficie de surcroît d'un congé paternité de 20 jours pour s'occuper de son enfant, à prendre dans les 12 mois suivant la naissance de l'enfant ;

c) décès d'un proche parent jusqu'à 3 jours (conjoint, compagnon, enfant, parents et beaux parents, frères et sœurs, grands-parents.) ;

d) maladie d'un enfant, le temps nécessaire à la mise sur pied d'un système de garde adéquat, en cas de nécessité réelle et au cas où aucune autre possibilité n'est trouvée ;

e) déménagement dans la commune 1 jour, changement de commune 2 jours ;

f) inspection militaire ½ jour ;

g) mandats syndicaux ou professionnels liés à la profession ou en rapport avec celle-ci : au maximum 4 h par mois pour un plein temps, non cumulables. Les autres mandats (politiques, ecclésiastiques, etc.) et les mandats syndicaux ou professionnels dont l'exercice dépasse 4h. par mois sont à négocier entre l'employeur et la collaboratrice/ collaborateur ;

h) autres circonstances jusqu'à 3 jours, en cas d'accord entre les 2 parties.

TRAITEMENTS ET INDEMNITES

TRAITEMENT

Art.16

La collaboratrice/ collaborateur a droit à un traitement comprenant :

a) le traitement de base (annexe 1).

b) les allocations familiales et de naissance (annexe 2).

c) le 13e salaire correspondant à 1/12^{ème} du traitement annuel brut prorata temporis.

TRAITEMENT INITIAL AUGMENTATION ORDINAIRE ET PROMOTION

Art.17

1. Le contrat de travail fixe le traitement initial dans les limites des classes correspondant à la fonction, en tenant compte de la formation, de l'activité antérieure, des connaissances particulières et, le cas échéant, de l'âge du collaborateur.

2. Le maximum d'une classe est atteint par des augmentations ordinaires, représentant chacune le 8e de la différence entre le minimum et le maximum de chaque classe. Ces augmentations sont accordées au début de chaque année prorata temporis.

3. La collaboratrice/ collaborateur peut bénéficier d'une promotion dans les limites de sa fonction. Celle-ci fait suite à une évaluation de l'activité professionnelle. Le mode d'évaluation est porté à la connaissance du personnel.

GRATIFICATION POUR ANNEES DE SERVICE

Art.18

1. Après 20 ans de service, puis tous les cinq ans, la collaboratrice/ collaborateur reçoit une gratification sous forme d'un congé de quatre semaines à raison d'une semaine par année.

2. La collaboratrice/ collaborateur qui, suite à une invalidité totale ou d'un départ à la retraite, quitte son emploi entre deux gratifications pour ancienneté a droit au même congé prorata temporis.

INDEMNITES KILOMETRIQUES	Art.19	Dans le but de privilégier la mobilité douce, les déplacements sont effectués exceptionnellement en voiture privée et en accord avec la direction, ils seront indemnisés au kilomètre selon le barème annexé (annexe 3)
CONGE MATERNITE	Art.20	<p>1. La collaboratrice a droit à un congé maternité payé à 100% de 4 mois dès et y compris le jour de l'accouchement.</p> <p>2. Toute absence pendant le mois précédent l'accouchement, justifiée par un certificat médical, n'impute pas sur le congé maternité.</p>
CONGE ALLAITEMENT	Art.21	Au plus tard avant la fin du deuxième mois du congé maternité, la collaboratrice informe son employeur de son intention de solliciter un congé d'allaitement. L'employeur accorde ce congé sur présentation d'un certificat médical. La durée du congé allaitement est de 1 mois, il est payé à 100% et suit le congé maternité.
	Art.21bis	Dès la reprise de son travail, en cas d'allaitement certifié durant la première année de vie de l'enfant, la collaboratrice a droit à une pause payée de 30 minutes si elle travaille jusqu'à 4 heures par jour, 60 minutes si elle travaille plus de 4 heures et jusqu'à 7 heures par jour et 90 minutes si elle travaille plus de 7 heures par jour.
CONGE D'ADOPTION	Art. 22	En cas d'adoption d'un enfant mineur, la collaboratrice/ collaborateur a droit à un congé de 4 mois payé à 100%.
CONGE PARENTAL	Art.23	<p>1. Un congé parental non rétribué d'une année au plus peut être accordé sur demande faite au moins trois mois à l'avance.</p> <p>2. Lorsque le congé parental suit immédiatement le congé maternité, d'allaitement ou d'adoption, la demande doit être formulée au moins trois mois à l'avance.</p> <p>3. Dans les deux cas, l'entier des charges sociales est à la charge de la collaboratrice/ collaborateur.</p>
DROIT AU TRAITEMENT EN CAS DE SERVICE	Art.24	<p>1. Le traitement est payé intégralement à la collaboratrice/ collaborateur pendant les cours de répétition, d'introduction et spéciaux obligatoires, le service de protection civile et le service civil.</p> <p>2. Les prestations servies par la Caisse de compensation sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du traitement versé.</p> <p>3. L'école de recrue et les écoles d'avancement font l'objet d'accords particuliers.</p>
REPAS	Art.25	Les repas pris par la collaboratrice/ collaborateur, faisant partie de son activité, sont à la charge de l'employeur.
ASSURANCES ET INSTITUTIONS DE PREVOYANCE		
ASSURANCE MALADIE	Art.26	La collaboratrice/ collaborateur doit s'assurer à titre individuel pour la couverture des frais médicaux, pharmaceutiques et

d'hospitalisation résultant de la maladie.

ASSURANCE PERTE DE GAIN EN CAS DE MALADIE	Art.27	En cas d'empêchement de travailler dû à la maladie prouvée par un certificat médical, la collaboratrice/ collaborateur a droit au paiement de son traitement dès le 1er jour pendant 90 jours à 100 % et dès le 91e jour à 80 % jusqu'au 720e jour compris, compris dans une période cadre de 900 jours consécutifs. L'assurance perte de gain est répartie paritairement entre la collaboratrice/ collaborateur et l'employeur.
ASSURANCE EN CAS D'ACCIDENT PROFESSIONNEL	Art.28	Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident professionnel, la collaboratrice/ collaborateur a droit à 100 % de son traitement dès le 1er jour.
ASSURANCE EN CAS D'ACCIDENT NON PROFESSIONNEL	Art.29	<ol style="list-style-type: none">1. Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident non professionnel, la collaboratrice/ collaborateur a droit à 100 % de son traitement dès le 1er jour.2. La prime pour cette assurance est à la charge de la collaboratrice/ collaborateur.3. La collaboratrice/ collaborateur travaillant moins de 8 heures par semaine n'est pas assuré.4. Les autres compléments LAA se négocient cas par cas dans chaque institution.
CAISSE DE PENSION	Art.30	Sous réserve de dispositions transitoires, l'employeur garantit à son personnel des prestations et des cotisations en prévoyance professionnelle au moins équivalentes à celles du fonds PREVIVA.
ASSURANCE RESPONSABILITE CIVILE	Art.31	Les dommages causés à des tiers par la collaboratrice/ collaborateur dans l'accomplissement de son travail sont couverts par une assurance RC contractée par l'institution. Les enfants confiés à l'institution auront la qualité de tiers.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

FORMATION	Art.32	<ol style="list-style-type: none">1. L'employeur engage en priorité du personnel professionnel (cf. cadre de référence). Si tel n'est pas le cas, la collaboratrice/ collaborateur est tenu-e de suivre une formation certifiante du domaine d'activité spécifique (CFC/ES/HES).2. L'éducatrice/teur avec pratique professionnelle a droit au temps nécessaire pour suivre une formation en cours d'emploi selon les nécessités du programme de l'établissement dispensant la formation.3. La moitié du temps consacré à la formation est compté pour le temps de travail au prorata du taux d'emploi. Les frais inhérents aux remplacements sont à charge de l'employeur. Les frais d'écolage sont pris en charge pour moitié par l'employeur, pour moitié par la collaboratrice/ collaborateur, les frais de repas et de déplacements sont à charge de la
-----------	---------------	---

collaboratrice/ collaborateur.

4. Une semaine (5 jours ouvrables) sans compensation est octroyée pour la préparation de l'examen final et une semaine supplémentaire pour la préparation du travail de diplôme.

5. La formation ES en deux ans pour les ASE est soumise aux mêmes règles.

6. Une convention établie et signée avant le début de la formation définit les modalités de compensation.

PERFECTIONNEMENT Art.33

1. Après le temps d'essai, la collaboratrice/ collaborateur a droit à 10 jours de perfectionnement par année au prorata de son taux d'activité. Le choix de l'activité, le moment et le nombre de jours sont à décider en accord avec la direction de l'institution.

2. L'organisation des remplacements est décidée d'entente entre l'équipe éducative et la direction. Les frais inhérents aux remplacements sont à charge de l'employeur.

3. Les frais de formation de courte durée jusqu'à 5 jours sont pris en charge à 50 % par l'employeur. Les frais de repas (jusqu'à concurrence de 25.-) et les déplacements en transport publics sont pris en charge par l'employeur.

4. Les frais de formation de longue durée (6 jours ou plus) sont pris en charge à 50% par l'employeur.
La moitié du temps consacré à la formation est compté pour le temps de travail au prorata du taux d'emploi.

5. Les frais d'écologie sont pris en charge pour moitié par l'employeur, pour moitié par la collaboratrice/ collaborateur, les frais de repas et de déplacements sont à charge du collaborateur.

6. Les frais de formation PF ou autres formations exigées par l'employeur sont pris en charge par celui-ci.

ARBITRAGE

CONCILIATION ET ARBITRAGE Art.34

Les collaborateurs et les employeurs tenteront de résoudre à l'amiable tout différend pouvant surgir au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente convention.

En cas de mésentente, chaque partie consulte son association professionnelle respective avant de soumettre le différend à l'appréciation de la Commission Paritaire Professionnelle (CPP) définie à l'art.36 ci-après.

COMMISSION DU PERSONNEL Art.35

Dans les institutions d'envergure, les collaborateurs désignent ou peuvent désigner une commission du personnel composée de membres de l'équipe. La composition, la compétence et le fonctionnement de cette commission sont définis par un règlement accepté par les collaborateurs et les employeurs.

COMMISSION
PARITAIRE
PROFESSIONNELLE

Art.36

1) Composition

Les parties signataires constituent une Commission Paritaire professionnelle CPP.

Elle est composée de deux représentants par partie signataire. De plus, chaque partie signataire désigne un suppléant habilité à participer aux séances. Les suppléants peuvent aussi assister aux séances comme auditeurs.

La CPP ne peut siéger valablement que si 1 représentant de chaque partie signataire est présent.

La CPP siège aussi souvent que nécessaire sur convocation de son président ou sur demande de l'une des parties signataires adressée au président.

Les décisions se prennent à l'unanimité des parties signataires.

2) Compétences

La CPP a les compétences suivantes :

a) elle veille à l'application de la présente CCT, de ses avenants, ainsi que d'éventuels accords et règlements particuliers auxquels elle se réfère. À cet effet, elle peut exiger que lui soient présentés les contrats individuels de travail, les décomptes de salaire, les règlements d'entreprise ou toute autre pièce justificative lui permettant d'accomplir ses tâches ; les membres de la commission ne sont pas autorisés à emporter les documents présentés, ni d'en faire des photocopies ;

b) elle se prononce sur les questions qui lui sont soumises par écrit par une partie contractante et nécessitant une interprétation de la CCT, des avenants, ainsi que d'éventuels accords et règlements particuliers auxquels elle se réfère ;

c) elle peut proposer en tout temps des modifications de la CCT aux parties contractantes ;

d) elle informe régulièrement les employeurs et les collaborateurs sur les modifications apportées à la présente CCT et, le cas échéant, sur toutes les questions importantes ayant ou pouvant avoir des répercussions sur l'emploi ou les conditions de travail.

ENTREE EN VIGUEUR

Art.37

La présente convention entre en vigueur pour une durée de deux ans, elle annule et remplace celle du 1^{er} octobre 2007.

VALIDITE DE LA
CONVENTION

Art.38

Elle abroge toute disposition antérieure. Toutefois le personnel demeure au bénéfice de la situation acquise et des années de service accomplies antérieurement. Tout employeur est en droit d'offrir de meilleures prestations, tout en respectant la présente CCT.

DENONCIATION ET
MODIFICATION DE LA
CCT

Art.39

Si l'une des parties ne la dénonce pas par lettre recommandée six mois au moins avant son échéance, elle est tacitement reconduite d'année en année. Elle peut être modifiée en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties et avec l'accord des deux parties.

ADHESION	Art.40	<p>Tout lieu d'accueil de l'enfance peut demander son adhésion à la présente CCT au moyen de la formule établie par la CPP, adressée à cette dernière par lettre recommandée avec copie aux parties signataires de la présente CCT.</p> <p>Cette demande est valable dès son acceptation par la CPP qui statue dans un délai maximum de deux mois.</p> <p>Si un lieu d'accueil, pour des raisons d'incidence financière, ne peut appliquer immédiatement la mise en vigueur de l'entièreté du contenu de la convention collective, un plan d'introduction est négocié avec la CPP et inscrit sur la formule d'adhésion.</p>
EFFETS	Art.41	<p>Quand une institution a adhéré à la CCT, elle s'engage à respecter celle-ci pour l'ensemble de son personnel.</p>
DENONCIATION	Art.42	<p>La dénonciation d'une adhésion peut s'effectuer dans un délai de six mois pour la fin d'une année par lettre recommandée à la CPP, avec copie aux parties signataires de la présente convention.</p>

Ainsi fait et signé à Lausanne, en trois exemplaires originaux, le 31 décembre 2015 :

PLATE-FORME EMPLOYEURS ENFANCE (PEE)

Un-e Membre du comité :

Un-e Membre du comité :

SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP)

La Présidente :

Le Secrétaire général :

AVENIR SOCIAL SECTION VAUD

Un-e Membre du groupe EDE:

La Secrétaire générale :

ANNEXE 1

A) ECHELLE DES TRAITEMENTS 2016

L'échelle des traitements valable au 1er janvier 2016, indice 97. nov.15 (déc 2010 = 100) est la suivante :

CLASSE	MINIMUM	MAXIMUM	AUGMENTATION ANNUELLE	AUGMENTATION ANNUELLE
25	55'215	62'286	885	853
24	55'941	63'152	901	869
23	56'736	64'092	920	887
22	57'603	65'114	939	906
21	58'541	66'222	960	927
20	59'551	67'440	986	951
19	60'652	68'943	1'036	1'000
18	61'844	71'530	1'213	1'170
17	63'131	74'314	1'398	1'349
16	64'835	77'323	1'602	1'546
15	66'015	80'575	1'820	1'757
14	67'759	84'095	2'042	1'971
13	70'193	87'894	2'214	2'136
12	73'255	92'004	2'345	2'262
11	76'562	96'445	2'486	2'399
10	80'143	101'258	2'640	2'548
9	84'013	106'464	2'858	2'708

Cette échelle des traitements ne comprend pas le 13ème salaire

ANNEXE 1
B) CLASSIFICATION DES FONCTIONS

	CLASSE
Educatrice/teur de l'enfance A	15-10
Educatrice/teur de l'enfance ES/HES	17/12
Educatrice/teur de l'enfance ou nurse formation de deux ans	21/16
Educatrice/teur avec formation terminée mais non encore diplômée ³	21
Educatrice/teur en formation en emploi 3ème année	21
Educatrice/teur en formation en emploi 1ère et 2ème années	23
Personnel au bénéfice d'un CFC (ASE/administration/cuisine)	19/16
Cuisinier/ère-diététicien/enne ou formation jugée équivalente	19/15
Personnel sans formation professionnelle	23/21
Aide de cuisine ou de maison spécialisée	25/21

ANNEXE 2

Pour les allocations familiales, les montants déterminés par le Grand Conseil font foi
(Référence : Caisse cantonale vaudoise de compensation)

Allocations	2014	2015	2016	2017
Pour enfant (1er et 2ème enfant)	230	230	230	250
Pour enfant (3ème et suivants)	370	370	370	370
De formation (1er et 2ème enfant)	300	300	300	330
De formation (3ème et suivants)	440	440	440	450

ANNEXE 3

INDEMNITE EN CAS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS EN VOITURE PRIVEE

Au 1^{er} janvier 2007, celle-ci s'élève à Fr. 0.70 par km.

ANNEXE 4

Heures mensuelles réglementaires 2016 selon art 13

Mois	Nb jours ouvrables	100%	85%	80%	70%	60%	50%
Janvier	20	160	136	128	112	96	80
Février	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Mars	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Avril	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Mai	19	152	129.2	121.6	106.4	91.2	76
Juin	22	176	149.6	140.8	123.2	105.6	88
Juillet	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Août	22	176	149.6	140.8	123.2	105.6	88
Septembre	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Octobre	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Novembre	22	176	149.6	140.8	123.2	105.6	88
Décembre	22	176	149.6	140.8	123.2	105.6	88
Total	253	2024	1720.4	1619.2	1416.8	1214.4	1012

ANNEXE 5

CLASSIFICATION DES EDE A L'ENGAGEMENT

DIPLOME OBTENU APRES FORMATION DE BASE

a) Personne engagée :

- au minimum de la classe initiale si vient d'obtenir son diplôme
- avec X annuités correspondant à X années écoulées depuis l'obtention du diplôme

- Jusqu'à 10 ans diplôme et expérience professionnelle = octroi de 1-7 annuités classe initiale
- 11-15 ans de diplôme et expérience professionnelle = 7 annuités classe initiale + 1
- 16-20 ans de diplôme et expérience professionnelle = 7 annuités classe initiale + 2
- 21-25 ans diplôme et expérience professionnelle = 7 annuités classe initiale + 3
- Dès 26 ans diplôme et expérience professionnelle = 7 annuités classe initiale + 4

DIPLOME OBTENU APRES FORMATION EN EMPLOI

Personne engagée :

- Si vient d'obtenir son diplôme : classe initiale + 4 annuités
+ X annuités correspondant à la moitié des années antérieures d'activité à caractère social.

PERSONNEL NON FORME

Age à l'engagement	Annuités supplémentaires accordées à l'engagement
25 à 27 ans dans l'année	1
28 à 30 ans dans l'année	2
31 à 33 ans dans l'année	3
Plus de 34 ans	4

Une année d'expérience professionnelle est valide si elle porte au minimum sur 6 mois de travail.

Annuités et promotions

Annuité

Elle est réglementaire jusqu'au maximum de la classe de traitement.

Promotion

Pour passer à la classe supérieure, la personne doit bénéficier d'une promotion.

La prime de promotion correspond à 1,5 annuités de la nouvelle classe.

Les promotions sont liées à l'appréciation de l'employeur quant à la qualité du travail.

Elles ne s'octroient qu'après 3 ans de fonction puis environ tous les 3 à 5 ans.

ANNEXE 6

PROCÉDURE D'ACCESSION A LA CLASSE A

Le personnel éducatif diplômé du tertiaire, selon référentiel de compétences pour le personnel d'encadrement d'un accueil collectif de jour pré et parascolaire, peut accéder à la classe A après 5 ans d'activité à 50% en tant qu'EDE diplômé-e et 200 heures de perfectionnement.

Préambule : organisation et composition de la Commission d'examen

La Commission d'examen bénéficie d'un secrétariat professionnel.

L'adresse est au siège AvenirSocial Section Vaud.

La Commission d'examen est composée d'un représentant par association signataire de la convention collective de travail ainsi que d'un représentant de l'organe subventionneur. Chacun a une voix décisionnelle.

La/le secrétaire de la Commission d'examen a une voix consultative.

La Commission d'examen se réunit au minimum tous les 6 mois, soit 2 fois par année. Les dossiers sont à envoyer à l'adresse du secrétariat, au minimum 30 jours avant la séance.

Les dates des séances sont portées à connaissance des lieux d'accueil de l'enfance en début d'année civile.

Art. 1 - Point de départ

Les 5 ans d'activité professionnelle et les 200 heures de perfectionnement requis sont comptés à partir de l'obtention du diplôme reconnu. Quant au "50%", il faut entendre une "enveloppe d'expérience professionnelle de 250%" (soit par exemple 5 ans à 50%, ou 7 ans à 36,25%).

Art 1- bis

Pour les collaborateurs au service d'une IPE du Réseau-L, les 5 ans d'activité doivent avoir lieu dans une structure du Réseau L durant les 7 années qui précèdent la demande

Art. 2 - Contenu du perfectionnement

Le perfectionnement doit recouvrir les divers aspects du travail éducatif, notamment : apports théoriques, techniques éducatives et pédagogiques, méthodologies, recherches et développement personnel.

Art. 3 - Choix du perfectionnement

1. Est reconnu le libre choix des organismes ou du cadre dans lesquels se déroule le perfectionnement, pour autant que le contenu de la formation soit en relation avec la profession.
2. En cas de doute sur la validation possible d'un perfectionnement, l'EDE se renseigne auprès du secrétariat de la Commission d'examen.

Art. 4 - Prise en compte des perfectionnements

1. Sont reconnus notamment comme perfectionnements et pris en compte :
 - **A 100% :**
 - a) les perfectionnements "courts" de moins de 80 heures, internes ou externes, dûment attestés ;
 - b) les supervisions individuelles ou collectives (différentes de l'équipe de travail constituée) qui sont effectuées à l'initiative de l'intéressé-e et qui se déroulent sous la responsabilité d'une personne extérieure à l'institution et formée en supervision ;
 - c) les perfectionnements "longs" de 80 heures et plus (par exemple : formation praticien-formateur/trice, intervention systémique, supervision, analyse transactionnelle), pour 140 heures au maximum ;
 - d) les interventions (indiquer la durée) dans les écoles reconnues (enseignant ou expert) ;

- e) les publications en lien avec la fonction. Le/la demandeur/demanderesse estime le nombre d'heures, lequel sera évalué par la commission d'examen mais au maximum pour 50 heures.
- Les formations qui débouchent sur un certificat ne sont prises en compte que si ce dernier a été obtenu. Toutefois, s'il est prévu qu'il est possible de ne suivre qu'une partie de cette formation, seule la dernière partie n'est pas prise en compte lorsque le certificat n'a pas été obtenu. Si le total de la/des partie-s suivie-s est inférieur à 80 heures, on considère qu'il s'agit d'un perfectionnement court.
- **A 60% :**
 - f) les colloques et conférences dans les lieux d'accueil, et en présence d'un intervenant extérieur, mais au maximum pour 20 heures ;
 - g) la participation à des congrès, journées d'études, rencontres, cantonaux, nationaux ou internationaux, destinés aux professionnels du travail social.
2. Un processus de perfectionnement comprenant une formation longue prise en compte pour 140 heures au maximum doit être complété par des formations courtes.
 3. Des travaux de recherche traitant de méthodes éducatives, d'expériences pédagogiques originales, ou se rapportant à une pratique professionnelle peuvent également être reconnus. Ces travaux doivent faire l'objet d'une publication ou d'un écrit publiquement accessible et avoir été menés en collaboration avec un organisme de formation ou de perfectionnement reconnu. La CE appréciera le nombre d'heures pris en compte.
 4. Le perfectionnement ou les stages d'information exigés dans le cadre des formations en emploi ne sont pas reconnus comme perfectionnement.
 5. Les activités pédagogiques exercées dans le cadre de l'institution ne sont pas reconnues comme perfectionnement.

Art. 5 - Demande d'accèsion à la classe A

1. L'EDE adresse son dossier pour l'accèsion à la classe A au secrétariat de la Commission d'examen.
2. Ce dossier doit comprendre les documents (ou copies) suivants :
 - a) le diplôme du tertiaire avec mention de la date d'obtention ;
 - b) les justificatifs pour les 5 années d'activité à 50% en tant qu'EDE diplômé-e ;
 - c) la liste des cours de perfectionnement suivis avec un décompte des heures ;
 - d) une attestation pour chaque cours figurant sur la liste mentionnée en lettre c), avec mention du titre du cours, de sa durée et du nom de l'organisme où il a été effectué ;
 - e) un **document de 4-6 pages A4 dactylographiées** (soit 10'000 à 15'000 caractères) permettant, sur la base d'**exemples concrets tirés des situations éducatives quotidiennes**, d'apprécier ce que le perfectionnement a apporté à l'EDE sur le plan personnel et dans son travail, et expliquant comment il/elle a pu intégrer, progressivement, les perfectionnements dans sa pratique.

Afin de privilégier une lecture aisée et compréhensible du parcours, le texte sera structuré par chapitres, liés aux différents perfectionnements. Il indiquera et fera ressortir de manière claire et précise les aspects suivants :

- *pourquoi avoir suivi cette formation ? Qu'est-ce qui en a été retenu ?*
- *quels apports a eu cette formation dans la pratique professionnelle, et à titre personnel ?*

La commission d'examen se basera notamment sur les critères suivants :

- forme : structuration, présentation, orthographe, nombre de pages, expression écrite ;
 - compréhension des concepts théoriques et capacité à les restituer ;
 - intégration/articulation avec la pratique professionnelle, évidence d'un lien entre théorie et pratique, pertinence des exemples concrets. Modifications induites dans son agir professionnel et dans sa réflexion ;
 - prise en compte de l'entier de la trajectoire.
- f) un justificatif (copie du récépissé du BV) du paiement.

Art. 6 - Décision

1. Sur la base du dossier, la Commission d'examen apprécie l'ensemble du processus de perfectionnement et se prononce sur l'accèsion à la classe A.

L'EDE reçoit la décision de classification, copie est envoyée à l'employeur.

2. En cas de décision négative, la Commission d'examen doit motiver son refus et proposer éventuellement une démarche complémentaire. La décision négative est communiquée uniquement à l'EDE.

L'EDE peut demander un entretien avec une délégation de la Commission.

Art. 7 - Finance et temps à disposition

Le coût du dossier s'élève à Fr. 120.— ou de Fr. 60.— pour les membres d'AvenirSocial.

Le temps consacré à l'élaboration du dossier est pris en charge par l'employeur jusqu'à concurrence de 10 heures maximum. Ce temps ne fait pas partie intégrante des 200 heures de perfectionnement.

AVENANT 1

Conformément à l'art. 39 de la CCT, cette dernière est modifiée comme suit dans les garderies signataires qui sont au bénéfice d'une subvention de la Ville de Lausanne :

Art. 14 : Vacances

Par rapport à ces dispositions le droit aux vacances du personnel non éducatif est réduit d'une semaine.

Art. 17 : Traitement

La classification des fonctions, le traitement de base, l'échelle des salaires, l'indexation des salaires, les augmentations ordinaires accordées, ainsi que les modalités de promotion sont conformes aux décisions de la Commune de Lausanne. L'annexe 1 n'est pas applicable.

Les modalités de calcul du salaire à l'engagement sont conformes à celles appliquées à la Ville de Lausanne. L'annexe 5 n'est pas applicable.

En cas de changement d'employeur lié aux règles de fixation des salaires de la Ville de Lausanne, les droits acquis par la collaboratrice/ collaborateur en terme de traitement (salaire initial, annuités et promotion) sont garantis.

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016