

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES CENTRES D'ACCUEIL DE L'ENFANCE**

**NEGOCIEE ENTRE**

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

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

**AVENIR SOCIAL SECTION VAUD-GENEVE**

**LAUSANNE , 1<sup>er</sup> octobre 2007**

## BUT ET CHAMP D'APPLICATION

- BUT** **Art.1** En concluant la présente convention, les parties contractantes affirment leur volonté de collaborer en oeuvrant simultanément à la bonne marche de l'institution.
- CHAMP D'APPLICATION** **Art.2** Les dispositions de la convention s'appliquent à l'ensemble du personnel, désigné ci-après par le terme "employéE", travaillant dans le secteur de l'enfance. Le terme "personnel éducatif" ne concerne que les éducateurs.

## ENGAGEMENT ET RESILIATION

- ENGAGEMENT** **Art.3** ToutE employéE est engagéE avec un temps d'essai de trois mois.  
Passé ce délai, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf stipulation contraire.  
**CAHIER DES CHARGES** Chaque fonction est définie par un cahier des charges, en accord avec la CCT, qui est remis à l'employé lors de son engagement.
- VISITE MEDICALE** **Art.4** Pour être engagéE, l'employéE est tenuE de présenter un certificat médical attestant un état de santé suffisant pour travailler auprès d'enfants. Les frais nécessaires à l'établissement de ce certificat sont à la charge de l'employeur.
- DELAJ 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 (cf. art.3), 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** La résiliation du contrat doit être notifiée par lettre signature avec indication des motifs.  
L'employéE a le droit d'être entenduE et peut se faire accompagner d'une personne de son choix (collègue de travail, secrétaire syndical, juriste,...)
- RESILIATION EN TEMPS INOCCUPATION** **Art.7** L'employeur ne peut licencier son personnel, durant les congés non payés définis à l'art.25, ainsi que durant les périodes d'incapacités définies à l'art.336c du Code des Obligations.

## DEVOIRS ET DROITS DES EMPLOYES

- DROIT D'ASSOCIATION ET DE REPRESENTATION** **Art.8** 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.
- CHARGE PUBLIQUE** Les employéEs, par l'intermédiaire de leur organisation syndicale ou professionnelle, ont le droit de se faire représenter. Un panneau est mis à disposition du personnel afin que chaque association puisse y afficher ses informations.  
Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, les employéEs doivent en informer l'employeur qui ne peut s'y opposer que pour des raisons relevant de la bonne marche de l'institution.

## DUREE DU TRAVAIL ET CONGES

DUREE DU TRAVAIL

**Art.9** Le temps hebdomadaire de travail des employéEs est de 40 heures par semaine pour un 100 %.

TACHES DU PERSONNEL EDUCATIF

**Art.10** Le contrat de travail mentionne les différentes activités du personnel éducatif et fixe la proportion entre le temps passé en contact direct avec les enfants et:

HORS PRESENCE ENFANTS

-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 déterminées concernant les enfants.

-les tâches nécessaires au fonctionnement de l'institution (entretien et gestion du matériel et des locaux, etc...)

-les charges inhérentes à la fonction de praticien formateur.

-la collaboration à l'élaboration des options pédagogiques de l'institution.

-toute autre tâche reconnue par la CPP (Commission paritaire professionnelle).

L'accomplissement de ces tâches représente en moyenne 15 % d'un horaire normal de travail. En aucun cas ce temps ne sera inférieur à 10 %.

La période de référence est fixée d'entente entre la direction et le personnel éducatif.

HEURES SUPPLEMENTAIRES. HEURES DE REMPLACEMENT

**Art.11** a) Heures supplémentaires :

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

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 employéEs

Lorsque la compensation s'avère impossible, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution égale au 1/173e du traitement mensuel d'un plein temps.

Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace est majoré de 25 %.

b) Heures de remplacement :

Les heures dépassant la durée contractuelle du temps de travail qui ont été décidées en accord avec l'employéE et l'employeur, en vue de pallier à l'absence planifiée d'un/d'une collègue, s'appellent des heures de remplacement.

Ces heures sont soit rétribuées, soit compensées.

En cas de rétribution, chaque heure de remplacement donne droit à un montant égal au 1/173e du traitement mensuel d'un plein temps.

La compensation doit intervenir 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 employéEs.

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.

COLLOQUES REUNIONS	<b>Art.12</b>	<p>Les colloques, réunions de parents et autres agendés en dehors des heures d'ouverture de l'institution, s'effectuent, en règle générale, dans le cadre de la durée normale du temps de travail fixé à l'art.9 : 40h. en moyenne par semaine pour un 100 %, la période de référence est fixée par l'institution.</p> <p>Si le temps de travail nécessaire à ces activités dépasse la durée fixée préalablement par l'institution, il est majoré de 25% entre 18h. et 20h. et de 50% après 20h.</p>
CAMPS	<b>Art.13</b>	<p>Lorsqu'unE employéE 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. La compensation pour les heures de travail qui dépassent l'horaire normal de travail est négociée de cas en cas entre l'équipe éducative et la direction.</p>
JOURS FERIES	<b>Art.14</b>	<p>L'employéE a droit à 10 jours fériés par an au prorata de son pourcentage de travail. Les personnes exerçant un temps partiel sur la semaine entière (ex : 50 % = 4 h. par jour) ont les mêmes droits qu'un 100 %. Les heures réglementaires sont fixées par une annexe à la CCT. (voir annexe 4)</p> <p>Pour les personnes travaillant selon un horaire hebdomadaire irrégulier (ex : 60 % les trois premiers jours de la semaine), les compensations par rapport au tableau 4 en annexe sont définies en début d'année ou au début de l'engagement).</p>
VACANCES	<b>Art.15</b>	<p>L'employéE a droit à 5 semaines de vacances payées par année civile. Il/elle a droit à 6 semaines dès l'année au cours de laquelle il/elle a 48 ans révolus, 7 semaines dès l'année au cours de laquelle il/elle a 58 ans révolus.</p> <p>Dans l'année où il/elle commence ou quitte ses fonctions, l'employéE a droit à des vacances au prorata des jours travaillés.</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-les vacances (art.15)</li> <li>-les jours fériés (art.14)</li> <li>-les congés spéciaux (art.16)</li> <li>-le congé maternité (art.24)</li> <li>-le congé allaitement (art 24)</li> <li>-le congé adoption (art.24 bis)</li> <li>-le service militaire et le service dans la protection civile obligatoire.</li> <li>-les absences pour cause d'accident professionnel.</li> </ul>
CONGES SPECIAUX	<b>Art.16</b>	<p>L'employéE a droit à un congé spécial sans réduction de salaire lors de la survenance des événements suivants:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) mariage de l'intéressé 5 j.</li> <li>b) naissance d'un enfant (pour le père) 5j.</li> <li>c) décès d'un proche parent jusqu'à 3j. (conjoint, compagnon, enfant, parents et beaux parents, frères et soeurs, grands-parents.)</li> <li>d) maladie d'un enfant, le temps nécessaire à la mise sur pied d'un système de garde adéquat, en cas de nécessité réelle e au cas où aucune autre possibilité n'est trouvée</li> <li>e) déménagement dans la commune 1j., changement de commune 2j.</li> </ol>

- f) inspection militaire 1/2j.  
 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 l'employéE.  
 h) autres circonstances jusqu'à 3 jours, en cas d'accord entre les 2 parties.

## TRAITEMENTS ET INDEMNITES

TRAITEMENT	<b>Art.17</b>	L'employéE a droit à un traitement comprenant : a) le traitement de base. b) les allocations familiales et de naissance. c) le 13e salaire.
TRAITEMENT DE BASE	<b>Art.18</b>	Le traitement de base est prévu dans une annexe à la présente CCT (annexe 1). Pour le calcul du salaire, voir annexe 5.
ALLOCATIONS POUR ENFANTS	<b>Art.19</b>	Les allocations pour enfants ne peuvent être inférieures aux montants alloués par la caisse générale d'allocations familiales à Clarens. Ces valeurs sont mises à jour automatiquement, conformément aux décisions de la Caisse.(annexe 2)
13EME SALAIRE	<b>Art.20</b>	Un 13e salaire est versé à la mi-décembre et il correspond à 1/12 du traitement annuel brut selon l'art.17. Aux démissionnaires et aux personnes engagées en cours d'année le 13 e salaire est versé prorata temporis.
TRAITEMENT DURANT LE SERVICE MILITAIRE	<b>Art.21</b>	Le traitement est payé intégralement aux employéEs pendant les cours de répétition, d'introduction et spéciaux obligatoires. Les prestations servies par la Caisse de compensation sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du traitement versé. Les cours de protection civile sont traités de manière analogue. L'école de recrue et les écoles d'avancement font l'objet d'accords particuliers.
TRAITEMENT INITIAL AUGMENTATION ORDINAIRE PROMOTION	<b>Art.22</b>	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. Le maximum d'une classe sera atteint par des augmentations ordinaires, représentant chacune le 8e de la différence entre le minimum et le maximum de chaque classe. Ces augmentations seront accordées au début de chaque année. ToutE employéE 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. Si l'employeur décide de ne pas accorder une annuité ou de ne pas promouvoir un collaborateur qui a atteint le maximum d'une classe, il l'informe avec indication des motifs.
INDEMNITES KILOMETRIQUES	<b>Art.23</b>	Les déplacements effectués en voiture privée, en accord avec la direction, seront indemnisés au kilomètre selon le barème annexé (annexe 3)
CONGE MATERNITE PAYE	<b>Art.24</b>	En cas de grossesse, l'employée a droit à un congé maternité rétribué de 2 mois durant la 1 <sup>ère</sup> année d'activité, de 4 mois dès la 2 <sup>ème</sup> année, à prendre pendant la période comprise entre 1 mois avant et 4 mois après l'accouchement. Les dates de début et de fin du congé sont fixées d'entente entre

l'employeur et l'intéressée.

Toute absence pendant le mois précédant l'accouchement, justifiée par un certificat médical, n'impute pas sur le congé de maternité.

Le congé maternité est payé.

Si l'employeur assure le risque maternité auprès d'une compagnie d'assurance, l'employée bénéficie des prestations plus favorables dispensées par la compagnie.

Les vacances tombant pendant le congé maternité seront compensées. Les événements qui entraînent normalement une incapacité de travail (maladie, accident, par ex.) ou qui donnent normalement droit à un congé (mariage, décès) ne donnent pas droit à une prolongation du congé maternité s'ils surviennent pendant ce dernier.

CONGE  
ALLAITEMENT  
PAYE

Principe :

Au plus tard avant la fin du deuxième mois du congé de maternité, la collaboratrice informe son employeur de son intention de solliciter un congé d'allaitement, dans le but de nourrir son enfant principalement par ce moyen.

Procédure :

Au plus tard à la fin du congé maternité, l'employeur accorde le congé d'allaitement sur présentation d'un certificat médical attestant l'allaitement. Ce congé est payé.

Durée : 1 mois, qui suit le congé maternité.

CONGE  
D'ADOPTION  
PAYE

**Art 24  
bis**

Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, le collaborateur a droit à un congé d'adoption de 2 mois.

Le congé est accordé pour autant que le collaborateur :

a) soit en activité depuis au moins huit mois

b) ait sollicité le congé au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil.

CONGES NON  
PAYES

**Art.25**

Un congé parental, non rétribué, d'une année au plus, peut être accordé sur demande de l'employéE faite au moins trois mois avant la fin du congé de maternité.

Une année de congé non rétribué peut en outre être accordée par l'employeur. La demande doit être formulée par écrit trois mois à l'avance

Dans les deux cas, l'entier des charges sociales est à la charge de l'employéE.

REPAS

**Art.26**

Les repas pris par l'employéE, faisant partie de son activité, sont à la charge de l'employeur.

#### **ASSURANCES ET INSTITUTIONS DE PREVOYANCE**

ASSURANCE  
MALADIE

**Art.27**

L'employéE 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	<b>Art.28</b>	<p>En cas d'empêchement de travailler dû à la maladie prouvée par un certificat médical, l'employéE 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 l'employéE et l'employeur.</p> <p>Restent réservés les cas de maladie professionnelle prouvée, qui peuvent être soumis à la commission paritaire.</p> <p>Si au terme de 12 mois d'incapacité de travail, l'employéE ne peut reprendre son activité, l'institution renseignera et aidera l'intéressé dans ses démarches auprès de l'AI, de même qu'auprès de la caisse de pension, afin qu'il bénéficie des prestations prévues.</p>
ASSURANCE EN CAS D'ACCIDENT PROFESSION- NEL	<b>Art.29</b>	<p>Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident professionnel, l'employé(e) a droit à 100 % de son traitement dès le 1er jour.</p> <p>La prime pour le complément LAA (20 %) est répartie paritairement entre l'employéE et l'employeur.</p> <p>Les autres compléments LAA se négocient cas par cas dans chaque institution.</p>
ASSURANCE EN CAS D'ACCIDENT NON PROFESSION- NEL	<b>Art.30</b>	<p>Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident non professionnel, l'employé(e) a droit à 100 % de son traitement dès le 1er jour. La prime pour cette assurance est à la charge de l'employéE. Les employéEs travaillant moins de 8 heures par semaine ne sont pas assurésEs.</p> <p>Les autres compléments se négocient cas par cas dans chaque institution.</p>
CAISSE DE PENSION	<b>Art.31</b>	<p>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 AVOP-AVTES.</p>
ASSURANCE RESPONSABILITE CIVILE	<b>Art.32</b>	<p>Les dommages causés à des tiers par les employéEs dans l'accomplissement de leur travail sont couverts par une assurance RC contractée par l'institution. Les enfants confiés à l'institution auront la qualité de tiers.</p>

### **FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

FORMATION	<b>Art.33</b>	<p>L'employeur s'efforce d'engager en priorité du personnel éducatif au bénéfice d'une formation d'éducateur/trice de l'enfance ou jugée équivalente. Si tel n'est pas le cas, l'employéE est tenuE de suivre une formation en cours d'emploi.</p> <p>L'éducateur/trice en formation a droit au temps nécessaire pour suivre une formation en cours d'emploi, selon les nécessités du programme de l'établissement dispensant la formation.</p> <p>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.</p> <p>Les frais d'écologie sont pris en charge pour moitié par l'employeur, pour moitié par l'employéE.</p> <p>Une convention établie et signée avant le début de la formation définit les modalités de compensation.</p>
-----------	---------------	---

**PERFECTION-  
NEMENT**      **Art.34** Dès la première année de travail dans une institution, le personnel formé dispose d'un minimum de 7 jours pour son perfectionnement.  
Le choix de l'activité, le moment, le nombre de jours sont à décider en accord avec la direction de l'institution.  
L'organisation des remplacements est décidée d'entente entre l'équipe éducative et la direction.

**FRAIS**      **Art.35** Les frais de perfectionnement sont supportés à 1/2 par l'employeur, 1/2 par l'employéE, exception faite des frais de déplacement et de résidence qui sont à la charge de l'employéE. Le remplacement des absences liées aux divers perfectionnements est intégralement à la charge de l'employeur.

### **ARBITRAGE**

**CONCILIATION  
ET ARBITRAGE**      **Art.36** Les employéEs 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.37 ci-après.

**COMMISSION  
DU PERSONNEL**      **Art.37** Dans les institutions d'envergure, les employéEs liéEs par la CCT 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 employéEs et les employeurs.

**COMMISSION  
PARITAIRE  
PROFESSION-  
NELLE**

#### **1) Composition**

Une Commission Paritaire professionnelle CPP est constituée. Elle est composée de deux déléguéEs des employeurs et de deux déléguéEs des employéEs.

En cas d'absence d'unE déléguéE, il est fait appel au suppléant désigné. Les suppléants peuvent aussi assister aux séances comme auditeurs.

Les secrétaires généraux des associations signataires de la CCT participent aux séances de la CPP.

#### **2) Compétences**

La CPP se prononce sur les questions d'interprétation que pourrait soulever la présente Convention Collective de Travail, ainsi qu'à propos de toute question n'étant pas traitée dans cette dernière et présentée par l'une des associations signataire. Si la question est en litige, la CPP tente la conciliation.

Elle veille à l'application de la présente CCT dans les institutions conventionnées. Pour l'exécution de ce mandat, elle peut désigner une délégation paritaire et mettre en oeuvre les formes et les moyens qu'elle juge utiles.

Elle peut soumettre en tout temps aux parties contractantes des modifications de la présente CCT.

Lorsqu'un litige surgit entre un employeur et unE (des) employéEs quant à l'application de la présente CCT, la CPP tente la conciliation.

Elle peut refuser de s'occuper de litiges dont les faits remontent à plus de six mois (dès la cessation des rapports de travail).

### 3) Fonctionnement

Chaque année la CPP nomme son/sa présidentE et son/sa secrétaire choisis alternativement dans la délégation employeurs et dans la délégation employéEs. La CPP siège aussi souvent qu'il est nécessaire sur demande de l'un des membres, adressée au président. Elle est convoquée par le président. La convocation mentionnant les objets à l'ordre du jour doivent parvenir aux membres au plus tard sept jours à l'avance. Lorsqu'elle est saisie d'un litige, la CPP se réunit au plus tard deux semaines après réception de la demande de réunion.

Les décisions de la CPP sont prises moyennant l'accord des deux délégations, elle ne peut statuer valablement que si trois de ses membres au moins sont présents.

En cas d'impossibilité d'aboutir à un accord au sein de la CPP, les parties se réservent la possibilité de saisir l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs. La CPP peut consulter des experts et les inviter à ses séances. Les membres de la CPP reçoivent le procès-verbal des séances. La commission dispose pour le surplus de la compétence de son organisation interne.

DEVOIR DE DISCRETION

Les déléguéEs de la CPP sont tenuEs de garder le secret sur tous les faits relevant du domaine privé.

INCOMPATIBILITE

Les déléguéEs de la CPP peuvent être récuséEs ou se récuser spontanément si leurs relations avec une partie sont de nature à compromettre son impartialité.

FRAIS

Les frais de fonctionnement de la commission seront supportés pour moitié par les associations patronales et syndicales signataires de la présente convention. La procédure devant la commission est gratuite pour les membres de ces associations.

### DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

ENTREE EN VIGUEUR

**Art.38** La présente convention entre en vigueur le **1<sup>er</sup> octobre 2007** pour une durée de deux ans, elle annule et remplace celle du 1<sup>er</sup> octobre 2004.

VALIDITE DE LA CONVENTION

**Art.39** 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.40** 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	<p><b>Art.41</b> 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 associations d'employeurs et d'employés signataires de la présente convention.</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	<p>Quand une institution a adhéré à la CCT, elle s'engage à respecter celle-ci pour l'ensemble de son personnel.</p>
DENONCIATION	<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 associations d'employeurs et d'employés signataires de la présente convention.</p>

Ainsi fait et signé à Lausanne, en trois exemplaires originaux, le 1<sup>er</sup> octobre 2007

PLATE-FORME EMPLOYEURS ENFANCE (PEE)

Un membre :

Une Membre de la CPP :

Laurent HALLER

Françoise CURCHOD

SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP)

La Présidente :

La Secrétaire dirigeante :

Christine GOLL

Doris SCHUEPP

Une Membre du groupe EDE :

La Secrétaire responsable du secteur :

Nathalie PICHARD

Philippe MARTIN

AVENIR SOCIAL SECTION VAUD-GENEVE

Une Membre du groupe EDE:

La Secrétaire générale :

Corina CAMPANILE

Christine GUINARD DUMAS

Lausanne, le 1<sup>er</sup> octobre 2007

# Annexe 1

à la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
conclue entre  
la PLATE-FORME EMPLOYEURS ENFANCE (PEE)  
d'une part et  
le SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS (SSP)  
et  
AVENIR SOCIAL SECTION VAUD-GENEVE  
d'autre part  
à la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
A) ECHELLE DES TRAITEMENTS

L'échelle des traitements valable au 1er janvier 2009, indice 103.9 nov.08 (déc 2005 = 100),  
est la suivante

<b>CLASSE</b>	<b>MINIMUM</b>	<b>MAXIMUM</b>	<b>AUGMENTATION ANNUELLE</b>
25	55'050	62'100	882
24	55'774	62'963	898
23	56'566	63'900	917
22	57'431	64'919	936
21	58'366	66'024	957
20	59'373	67'238	983
19	60'471	68'737	1'033
18	61'659	71'316	1'209
17	62'942	74'092	1'394
16	64'641	77'092	1'597
15	65'818	80'334	1'815
14	67'556	83'843	2'036
13	69'983	87'631	2'207
12	73'036	91'729	2'338
11	76'333	96'157	2'479
10	79'903	100'955	2'632
9	83'762	106'146	2'849

# ANNEXE 1

## B) CLASSIFICATION DES FONCTIONS

	CLASSE
Educatrice/teur de l'enfance A	15-10
Educatrice/teur de l'enfance, formation de trois ans <sup>1</sup>	17/14
Educatrice/teur de l'enfance ou nurse formation de deux ans <sup>2</sup>	21/16
Educatrice/teur avec formation terminée mais non encore diplômée <sup>3</sup>	21
Educatrice/teur en formation en emploi 3ème année	21
Educatrice/teur en formation en emploi 1ère et 2ème années	23
Cuisinier/ère avec formation professionnelle	19/17
Cuisinier/ère-diététicien/enne ou formation jugée équivalente	19/15
Cuisinier/ère sans formation professionnelle	23/21
Aide de cuisine ou de maison spécialisée	25/21
Aide de cuisine ou de maison	25/23

---

<sup>1</sup> Entrée en formation à minimum 18 ans et 3 ans de formation:- Diplôme EESP ou IPGL (diplôme à partir de 1985) ou GREN ou Ecole de la Petite Enfance (GE) ou formation de 2 ans plus formation de directrice/teur de crèche ou diplôme d'éducatrice/teur spécialisée/é plus un an de pratique professionnelle ou institutrice/teur brevetée/é de l'Etat de Vaud ou licence universitaire en sciences de l'éducation plus un an de pratique professionnelle.

<sup>2</sup> Diplôme IPGL (avant 1985) ou Aurore ou Pinchat (GE) ou Sorimont(Ne) ou Floriana ou écoles de nurses ou autre, ou licence universitaire en sciences de l'éducation n'ayant pas encore accompli un an de pratique professionnelle.

<sup>3</sup> Pour les personnes répondant aux critères d'exigence d'admission, application du droit à des annuités supplémentaires pour les personnes ayant réussi leur examen d'admission dans une école reconnue.

# ANNEXE 2

à la **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**  
conclue entre  
**LA PLATE-FORME EMPLOYEURS ENFANCE (PEE)**  
d'une part et  
le **SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP)**  
et  
**AVENIR SOCIAL SECTION VAUD-GENEVE**  
d'autre part

---

## ALLOCATIONS POUR ENFANTS

Au 1er janvier 2007 les montants suivants sont versés par la Caisse générale d'allocations familiales de Clarens (valeur minimale de référence)

180.- par enfant jusqu'à 16 ans  
250.- par apprenti ou étudiant  
1500.- par naissance

# **ANNEXE 3**

**à la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
conclue entre  
LA PLATE-FORME EMPLOYEURS ENFANCE (PEE)  
d'une part et  
le SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP)  
et  
AVENIR SOCIAL SECTION VAUD-GENEVE  
d'autre part**

---

**INDEMNITE EN CAS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS EN VOITURE PRIVEE**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2007, celle-ci s'élève à Fr. 0.70 par km.

# ANNEXE 4

à la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
conclue entre  
LA PLATE-FORME EMPLOYEURS ENFANCE (PEE)  
d'une part et  
LE SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS (SSP)  
et  
AVENIR SOCIAL SECTION VAUD-GENEVE  
d'autre part

## Annexe 4: heures mensuelles réglementaires 2009 selon art 14 Tableau de référence pour les 10 jours fériés fixes

Mois	Nb jours ouvrables	100%	85%	80%	70%	60%	50%
Janvier	20	160	136	128	112	96	80
Février	20	160	136	128	112	96	80
Mars	22	176	149.6	140.8	123.2	91.2	88
Avril	20	160	136	128	112	96	80
Mai	20	160	136	128	112	96	80
Juin	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Juillet	23	184	156.4	147.2	128.8	110.4	92
Août	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Septembre	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Octobre	23	184	156.4	147.2	128.8	110.4	92
Novembre	21	168	142.8	134.4	117.6	100.8	84
Décembre	22	176	149.6	140.8	123.2	105.6	88
<b>Total</b>	<b>254</b>	<b>2032</b>	<b>1727.2</b>	<b>1625.6</b>	<b>1422.4</b>	<b>1204.8</b>	<b>1016</b>

Horaire hebdomadaire à 100%

40 heures

Horaire journalier à 100%

08 heures

Pour 2009 les jours ouvrables fériés reconnus selon art 14 CCT sont identifiés comme suit:

Jeudi 1er janvier

Vendredi 2 janvier

Vendredi 10 avril (Vendredi Saint)

Lundi 13 avril (Lundi de Pâques)

Jeudi 21 mai (Ascension)

Lundi 1er juin (Pentecôte)

Lundi 21 septembre (Jeûne fédéral)

Vendredi 25 décembre (Noël)

Deux jours sont à libre choix. Il sera fixé par l'éducateur/trice d'entente avec la direction de l'institution. Le mois correspondant les heures figurant sur le tableau de référence seront corrigés en tenant compte du taux d'activité.