

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

## **DES ÉDUCATEURS SOCIAUX**

entre

**L'ASSOCIATION VAUDOISE DES ORGANISMES  
PRIVES POUR ENFANTS, ADOLESCENTS ET  
ADULTES EN DIFFICULTÉ (AVOP)**

et

**L'ASSOCIATION AVENIRSOCIAL VAUD-GENEVE**

### **Explications**

La convention collective comprend les 3 parties suivantes :

- les dispositions d'application
- les dispositions générales et ses annexes
- les dispositions particulières aux éducateurs et ses annexes

Les dispositions générales sont communes aux trois conventions collectives en vigueur dans les institutions (CCT des éducateurs sociaux, CCT AVOP-AVMES et CCT des MSP). Elles s'appliquent également au personnel non conventionné sous le nom de « Statut du personnel ».

Les dispositions particulières s'appliquent uniquement aux éducateurs. Elles peuvent déroger aux dispositions générales ou les compléter. Lorsque c'est le cas, les articles des dispositions particulières sont mentionnés en italique au bas de ceux des dispositions générales.

<b>TABLE DES MATIERES</b>
---------------------------

**TITRE I : DISPOSITIONS D'APPLICATION**

<b>1. GENERALITES</b> .....	6
Art. 100 – Parties contractantes.....	6
Art. 101 – But.....	6
Art. 102 – Durée.....	6
Art. 103 – Dénonciation et révision.....	6
Art. 104 – Forme.....	6
<b>2. CHAMP D'APPLICATION</b> .....	7
Art. 105 – Adhésion des institutions.....	7
Art. 106 – Travailleurs concernés.....	7
<b>3. INSTITUTION ET EDUCATEUR NON-MEMBRE</b> .....	7
Art. 107 – Institution non-membre.....	7
Art. 108 – Educateur non-membre.....	7
<b>4. ORGANES</b> .....	8
Art. 109 – Commission paritaire professionnelle (CPP).....	8
Art. 110 – Commission d'examen (CE).....	8
Art. 111 – Commission de taxation des logements.....	8
Art. 112 – Commission quadripartite.....	8

**TITRE II : DISPOSITIONS GENERALES**

<b>1. ENGAGEMENT</b> .....	9
Art. 200 – Déclaration de santé.....	9
Art. 201 – Procédure d'engagement.....	9
Art. 202 – Contrat de travail.....	9
Art. 203 – Documents remis.....	10
Art. 204 – Temps d'essai.....	10
<b>2. FIN DU CONTRAT</b> .....	10
Art. 205 – Contrat de durée déterminée.....	10
Art. 206 – Limite d'âge.....	10
Art. 207 – Résiliation.....	10
Art. 208 – Suppression de poste.....	11
<b>3. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR</b> .....	11
Art. 209 – Exercice de la fonction.....	11
Art. 210 – Devoir de discrétion.....	11
Art. 211 – Interdiction d'accepter des cadeaux.....	11
Art. 212 – Soins du matériel.....	11
<b>4. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR</b> .....	11
Art. 213a – Mise à jour des CCT.....	11
Art. 213b – Certificat de travail.....	12
Art. 214 – Protection de la personnalité du travailleur.....	12
<b>4a. PERFECTIONNEMENT</b> .....	12
Art. 215 – Principe.....	12
Art. 215a – Définition.....	12
Art. 215b – Durée.....	12
Art. 215c – Choix du perfectionnement.....	12
Art. 215d – Frais.....	12
<b>5. REGLEMENT DES CONFLITS</b> .....	13
Art. 216 – Règlement des conflits.....	13

<b>TABLE DES MATIERES (suite)</b>
-----------------------------------

<b>6. TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	13
Art. 217 – Durée hebdomadaire de travail.....	13
Art. 217a – Horaire.....	14
Art. 217b – Camps ou séjours.....	14
Art. 217c – Personnel infirmier.....	14
Art. 218 – Heures supplémentaires.....	14
<b>7. CONGES</b> .....	14
Art. 219 – Congés hebdomadaires.....	14
Art. 220 – Jours fériés.....	15
Art. 221 – Congé spécial.....	15
Art. 221a – Congé d’allaitement.....	16
Art. 221b – Congé en cas d’adoption.....	16
Art. 221c – Congé parental.....	17
Art. 221d – Congé pour enfant malade.....	17
<b>8. VACANCES</b> .....	18
Art. 222 – Durée des vacances.....	18
Art. 223 – Départ ou engagement en cours d’année.....	18
Art. 224 – Diminution de la durée des vacances.....	18
Art. 225 – Compensation.....	18
Art. 226 – Fixation des dates des vacances.....	19
<b>9. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES</b> .....	19
Art. 227 – Responsabilité.....	19
Art. 228 – Annuités.....	19
Art. 229 – Promotion.....	19
Art. 230 – Montants de référence.....	20
Art. 231 – Treizième salaire.....	20
Art. 232 – Indexation.....	20
Art. 233 – Travailleur à temps partiel.....	20
Art. 234 – Allocations familiales.....	20
Art. 235 – Paiement du salaire.....	20
<b>10. DROITS ET OBLIGATIONS EN CAS D’EMPECHEMENT DE TRAVAILLER</b> .....	21
Art. 236 – Garantie du revenu.....	21
Art. 237 – Absence pour cause de maladie.....	21
Art. 238 – Congé en cas de maternité.....	21
Art. 239 – Absence pour cause d’accident ou de maladie professionnelle.....	22
Art. 240 – Autre cas d’absence payée.....	22
Art. 241 – Incapacité à reprendre l’activité et décès.....	22
<b>11. FRAIS, UTILISATION DU VEHICULE PRIVE, REPAS A BUT SOCIO-EDUCATIF</b> ....	23
Art. 242 – Frais imposés par l’exécution du travail.....	23
Art. 243 – Utilisation du véhicule privé.....	23
Art. 244 – Repas à but socio-éducatif et pendant les camps.....	23
<b>12. ASSURANCES</b> .....	23
Art. 245 – Droit du travailleur à une protection juridique.....	23
Art. 246 – Droit du travailleur à la couverture Responsabilité Civile (RC).....	24
Art. 247 – Primes et cotisations d’assurances.....	24
<b>13. INSTITUTION DE PREVOYANCE</b> .....	24
Art. 248 – Affiliation.....	24
Art. 249 – Cotisations.....	24
Art. 250 – Prestations.....	24
Art. 251 – Travailleur affilié à la Caisse de pension de l’Etat de Vaud.....	24
<b>14. TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES</b> .....	25
Art. 252 – Données personnelles.....	25

<b>TABLE DES MATIERES (suite)</b>
-----------------------------------

<b>14. TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES (suite)</b>	
Art. 253 – Traitement.....	25
Art. 254 – Recueil.....	25
Art. 255 – Dossier personnel.....	25
Art. 256 – Consultation.....	25
Art. 257 – Communication à des tiers.....	25
Art. 258 – Bordereau.....	25
Art. 259 – Candidat à un poste.....	26
Art. 260 – Loi.....	26
<b>14a COMMISSION DU PERSONNEL.....</b>	<b>26</b>
Art. 260a – Création et but.....	26
Art. 260b – Domaine d’activité.....	26
Art. 260c – Situations individuelles.....	26
Art. 260d – Composition et élection.....	27
Art. 260e – Indépendance.....	27
Art. 260f – Discrétion.....	27
Art. 260g – Moyens.....	27
Art. 260h – Statuts.....	27
Art. 260i – Protection.....	27
<b>15. DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....</b>	<b>27</b>
Art. 261 – Abrogé le 01.01.2006 .....	27
<b>Annexe O – Procédure pour les médiations offertes par l’AVOP – AvenirSocial - AVMES dans les situations prévues à l’article 216</b>	<b>28</b>
<b>Annexe P – Tarifs pour les repas.....</b>	<b>29</b>
<b>Annexe Q – Indemnité pour utilisation du véhicule privé.....</b>	<b>30</b>
<b>Annexe R – Récapitulation des dispositions concernant les compensations.....</b>	<b>31</b>
<b>Annexe S – Barème des salaires.....</b>	<b>32</b>
<b>Annexe T – Règle pour le calcul des indemnités de promotion.....</b>	<b>331</b>
<b>Annexe U – Montants des indexations.....</b>	<b>34</b>
<b>Annexe V – Règle déterminant le droit à l’annuité la première année.....</b>	<b>35</b>
<b>Annexe W – Principes pour l’octroi des annuités à l’engagement.....</b>	<b>36</b>
<b>Annexe X – Règle pour le calcul du salaire à l’engagement.....</b>	<b>37</b>
<b>Annexe Y – Règle pour l’entrée en vigueur des classifications.....</b>	<b>38</b>
<b>Annexe Z – Montant des allocations familiales.....</b>	<b>39</b>
<b><u>TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLE AUX EDUCATEURS</u></b>	
<b>1. EXIGENCE EN MATIERE DE FORMATION.....</b>	<b>40</b>
Art. 300 – Principe.....	40
Art. 301 – Aptitude à se former.....	40
Art. 302 – Examen d’admission.....	40
<b>2. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL.....</b>	<b>40</b>
Art. 303 – Encouragement à la retraite.....	40
Art. 304 – Résiliation du contrat après le temps d’essai.....	41
Art. 305 – Suppression d’emplois.....	41
<b>3. COMPORTEMENT ET TACHES.....</b>	<b>41</b>
Art. 306 – Ligne éducative.....	41

<b>TABLE DES MATIERES (suite)</b>
-----------------------------------

Art. 307 – Comportement.....	41
Art. 308 – Tâches de l'éducateur.....	41
<b>4. TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>42</b>
Art. 309 – Durée du travail.....	42
Art. 309a – Horaire.....	42
Art. 310 – Particularités d'horaire.....	43
Art. 311 – Décompte des heures.....	43
Art. 312 – <i>abrogé le 01.07.2004</i> .....	44
Art. 312a – Congés d'association.....	44
Art. 313 – Durée des vacances.....	44
<b>5. CLASSIFICATION ET SALAIRES.....</b>	<b>44</b>
Art. 314 – Responsabilités.....	44
Art. 315 – Détermination de la classification.....	45
Art. 316 – Procédure.....	46
<b>6. LOYER ET REPAS.....</b>	<b>46</b>
Art. 317 – Loyer.....	46
Art. 318 – Repas à but socio-éducatif et pendant les camps.....	46
<b>7. FORMATION EN EMPLOI D'EDUCATEUR SPECIALISE.....</b>	<b>46</b>
Art. 319 – Temps de formation.....	46
Art. 320 – Calendrier.....	47
Art. 321 – Frais.....	47
<b>8. PERFECTIONNEMENT.....</b>	<b>47</b>
Art. 322 – Définition.....	47
Art. 323 – Durée.....	47
Art. 324 – Choix du perfectionnement.....	48
Art. 325 – Frais.....	48
<b>8a. CONGE SABBATIQUE.....</b>	<b>48</b>
Art. 325a – Fonds et affectation.....	48
Art. 325b – Conditions et procédure.....	48
<b>9. RECYCLAGE.....</b>	<b>48</b>
Art. 326 – Définition.....	48
Art. 327 – Durée.....	49
Art. 328 – Frais.....	49
<b>10. ACCESSION A LA CLASSE A.....</b>	<b>49</b>
Art. 329 – Principes.....	49
Art. 330 – Procédure.....	49
<b>11. DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....</b>	<b>49</b>
Art. 331 – Formation en emploi.....	49
Art. 332 – Droit acquis.....	50
Art. 333 – <i>abrogé le 01.07.2004</i> .....	50
<b>ANNEXE 401 – Règlement de la Commission Paritaire Professionnelle des éducateurs sociaux (CPP)</b>	<b>51</b>
<b>ANNEXE 402 – Règlement de la Commission d'Examen des éducateurs sociaux (CE)</b>	<b>53</b>
<b>ANNEXE 403 – Règlement de la Commission de Taxation des Logements.....</b>	<b>55</b>
<b>ANNEXE 404 – Règles concernant la classification.....</b>	<b>57</b>
<b>ANNEXE 405 – Procédure d'accession à la classe A.....</b>	<b>60</b>
<b>ANNEXE 406 – Rémunération des remplaçants.....</b>	<b>62</b>
<b>ANNEXE 407 – Récapitulatif des dispositions concernant l'éducateur à temps partiel.....</b>	<b>63</b>
<b>ANNEXE 408 – Règlement sur les congés sabbatiques.....</b>	<b>64</b>

# TITRE I : DISPOSITIONS D'APPLICATION

## **1. GENERALITES**

### **Art. 100 - Parties contractantes**

La présente convention collective de travail (ci-après CCT) est conclue entre l'Association Vaudoise des Organismes Privés pour enfants, adolescents et adultes en difficulté (ci-après AVOP) en tant qu'association faîtière des institutions sociales et AvenirSocial Vaud-Genève en tant qu'organisation professionnelle des éducateurs.

### **Art. 101 - But**

La CCT a pour but de régler les rapports de travail entre les institutions adhérentes et les éducateurs travaillant dans ces dernières (voir chapitre 2).

### **Art. 102 – Durée**

1. La CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001. Elle annule et remplace celle du 21 décembre 1978 et ses avenants.
2. La CCT se renouvelle tacitement d'année en année si elle n'a pas été dénoncée.

### **Art. 103 - Dénonciation et révision**

1. La CCT peut être dénoncée, par avis recommandé, dans un délai de 6 mois pour la fin d'une année.
2. La commission paritaire professionnelle, (ci-après CPP, voir article 109), est convoquée dans les 3 mois dès réception de la dénonciation en vue d'une renégociation de la CCT.
3. La CCT peut être révisée en tout temps par les parties contractantes, sans qu'il soit nécessaire de la dénoncer.

### **Art. 104 – Forme**

1. La CCT comprend les dispositions d'application (titre I), les dispositions générales (titre II) et les dispositions particulières (titre III).
2. Les dispositions particulières peuvent déroger aux dispositions générales. Lorsque c'est le cas, les dispositions particulières l'emportent sur les dispositions générales.

## **2. CHAMP D'APPLICATION**

### **Art. 105 - Adhésion des institutions**

1. Toutes les institutions membres actifs de l'AVOP peuvent adhérer à la CCT.
2. L'institution adhère à la CCT en signant le formulaire d'adhésion établi par la CPP. Elle l'envoie à la CPP avec copie à l'AVOP et à AvenirSocial .
3. L'institution peut dénoncer son adhésion à la CCT par avis recommandé à la CPP avec copie à l'AVOP et à AvenirSocial, dans un délai de 6 mois, pour la fin d'une année.

### **Art. 106 - Travailleurs concernés**

1. Sous réserve de l'alinéa 2, la CCT s'applique dans les institutions adhérentes à tous les travailleurs qui exercent la fonction d'éducateur, quels que soient leur dénomination et leur taux d'activité.
2. La CCT ne s'applique pas aux éducateurs engagés pour une durée déterminée égale ou inférieure à 3 mois.

## **3. INSTITUTION ET EDUCATEUR NON-MEMBRES**

### **Art. 107 - Institution non-membre**

1. L'institution non-membre actif de l'AVOP peut se soumettre à la CCT, avec l'accord de la CPP. La forme écrite est exigée.
2. L'institution non-membre actif de l'AVOP qui s'est soumise à la CCT doit payer à la CPP une contribution annuelle de solidarité à titre de participation aux frais de gestion de la CCT. Le montant de la contribution de solidarité est fixé par la CPP.

### **Art. 108 - Educateur non-membre**

1. L'éducateur non-membre d'AvenirSocial qui travaille dans une institution adhérente se soumet, par la signature de son contrat de travail, à la CCT au sens de l'article 356b du CO (l'éducateur membre d'AvenirSocial qui travaille dans une institution adhérente est automatiquement soumis).<sup>1</sup>
2. L'éducateur non-membre d'AvenirSocial doit payer à la CPP une contribution annuelle de solidarité à titre de participation aux frais de gestion de la CCT. Le montant de la contribution de solidarité est fixé par la CPP. Il s'agit d'un montant forfaitaire qui est dû quel que soit le taux d'activité. La contribution de solidarité est retenue par l'employeur sur le salaire de l'éducateur.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2005

## **4. ORGANES**

### **Art. 109 - Commission paritaire professionnelle (CPP)<sup>1</sup>**

1. Il est institué une commission paritaire professionnelle (ci-après CPP) qui gère la CCT et veille à son application.
2. La CPP est constituée d'un nombre égal de représentants de l'AVOP et d'AvenirSocial.
3. Un règlement précise les compétences de la CPP, son fonctionnement et son organisation (voir annexe 401).

### **Art. 110 - Commission d'examen (CE)**

1. La classification des éducateurs (voir article 314 ss) est déterminée par une commission (ci-après CE) comptant un nombre égal de représentants de l'AVOP et d'AvenirSocial.
2. La CE est régie par un règlement (voir annexe 402).

### **Art. 111 - Commission de taxation des logements**

1. Le loyer du logement de service des éducateurs est fixé par une commission comprenant un représentant de l'AVOP, un représentant d'AvenirSocial et un représentant de l'Etat.
2. La commission de taxation des logements est régie par un règlement (voir annexe 403).

### **Art. 112 - Commission quadripartite**

Les modifications des dispositions générales sont discutées au sein d'une commission composée de représentants de l'AVOP, d'AvenirSocial et de l'AVMES.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.04.2008

## TITRE II : DISPOSITIONS GENERALES

Les institutions sont désignées ci-après par le terme "employeur", le terme "institution" désignant le lieu de travail ou l'organisation en tant que telle. Le personnel dans son ensemble est appelé "travailleur". Les éducateurs spécialisés sont appelés "éducateurs", les enseignants spécialisés "enseignants" et les maîtres socioprofessionnels "MSP". Ces termes désignent aussi bien le personnel masculin que féminin. L'association AvenirSocial Vaud-Genève est désignée ci-après par le terme "AvenirSocial".

*Rappel* : Le Code des Obligations et (sauf pour les éducateurs, les enseignants, les MSP et les assistants sociaux) la loi sur le travail s'appliquent pour toutes les questions non réglées par la CCT.

### **1. ENGAGEMENT**

#### **Art. 200 - Déclaration de santé**

1. Avant son engagement, le travailleur remplit un questionnaire de santé dont il atteste l'exactitude.
2. L'employeur peut subordonner l'engagement à un examen médical dont le coût est à sa charge.

#### **Art. 201 - Procédure d'engagement**

Le candidat retenu reçoit pour consultation avant la signature du contrat un exemplaire de la CCT et du règlement de l'institution de prévoyance.

*De plus, avant l'engagement, l'employeur veillera à ce que soient satisfaites les dispositions concernant l'examen d'admission pour le futur éducateur (article 302 de la CCT des éducateurs sociaux) et celles concernant l'autorisation de pratiquer pour l'enseignant (article 304 de la CCT AVOP-AVMES).*

#### **Art. 202 - Contrat de travail**

1. Le contrat de travail revêt la forme écrite. Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

*pour l'enseignant : voir également l'article 305 de la CCT AVOP-AVMES*

2. Le contrat de travail renvoie expressément à la CCT et au règlement de l'institution de prévoyance auprès de laquelle le travailleur est assuré. Ces deux documents font partie intégrante du contrat de travail.
3. Le contrat de travail contient une définition de fonction
4. *abrogé le 01.07.2004*

*pour l'éducateur : voir également l'article 308 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant : voir également l'article 311 de la CCT AVOP-AVMES*

**Art. 203 - Documents remis**

L'employeur remet au travailleur avec le contrat de travail et contre reçu un exemplaire de la CCT et du règlement de l'institution de prévoyance auprès de laquelle le travailleur est assuré.

**Art. 204 - Temps d'essai**<sup>1</sup>

1. Lorsque le travailleur est engagé pour une durée indéterminée, les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.
2. Les empêchements de travailler (maladie, accident, obligation légale) qui tombent pendant le temps d'essai prolongent ce dernier d'une même durée.

**2. FIN DU CONTRAT****Art. 205 - Contrat de durée déterminée**

Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé (article 334 du CO).

**Art. 206 - Limite d'âge**

Le contrat de travail prend fin au plus tard à la fin du mois où le travailleur a atteint l'âge ordinaire de la retraite fixé par l'AVS.

**Art. 207 – Résiliation**

1. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de 7 jours de calendrier (article 335b du CO). La résiliation doit être confirmée par écrit.<sup>2</sup>
2. Après le temps d'essai, chaque partie peut résilier le contrat par écrit dans les délais suivants (article 335c du CO).
 

- pendant la première année de service :	1 mois pour la fin d'un mois
- de la 2 <sup>ème</sup> à la 9 <sup>ème</sup> année de service (y compris) :	2 mois pour la fin d'un mois
- dès la 10 <sup>ème</sup> année de service (y compris) :	3 mois pour la fin d'un mois

*pour l'éducateur : application des articles 302, alinéa 2 et 3, et 304 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant : application de l'article 307 de la CCT AVOP-AVMES \**

*pour le MSP : application de l'article 302 de la CCT des MSP*

*\* sauf sur renvoi selon l'article 304 alinéa 2*

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2004

<sup>2</sup> Modifié le 01.07.2004

3. Lorsque le contrat a été dénoncé par l'une des parties, l'employeur accorde au travailleur le temps nécessaire pour chercher un nouvel emploi. Les intérêts des deux parties sont pris équitablement en considération.
4. Chacune des parties peut résilier immédiatement le contrat de travail pour de justes motifs, au sens de l'article 337 du CO.

### **Art. 208 - Suppression de poste**

Lorsque l'employeur envisage de supprimer un poste en raison d'une réorganisation, il doit en informer le personnel concerné le plus rapidement possible.

*pour l'éducateur : voir également l'article 305 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant : voir également l'article 308 de la CCT AVOP-AVMES*

## **3. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR**

### **Art. 209 - Exercice de la fonction**

Le travailleur accomplit avec soin le travail dont il est chargé. Il tient compte du mode de fonctionnement en usage dans l'institution. Celle-ci de son côté est ouverte au dialogue.

*pour l'éducateur : voir également articles 306 à 308 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant : voir également articles 309 à 313 de la CCT AVOP-AVMES*

### **Art. 210 - Devoir de discrétion**

Le travailleur doit s'abstenir d'utiliser, de révéler ou de parler dans un lieu public de faits destinés à rester confidentiels, même après la fin du contrat de travail.

### **Art. 211 - Interdiction d'accepter des cadeaux**

Il est interdit au travailleur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons ou des avantages qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à sa fonction.

### **Art. 212 - Soins du matériel**

Le travailleur a soin du matériel mis à sa disposition par l'institution. Il peut être astreint à réparer à ses frais tout dommage causé à ce matériel intentionnellement ou en cas de faute grave ou répétée.

## **4. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR**

### **Art. 213a – Mise à jour des CCT <sup>1</sup>**

L'employeur est responsable de diffuser les mises à jour de la CCT et d'en informer les travailleurs concernés.

---

<sup>1</sup> Introduit le 01.01.2009

**Art. 213b - Certificat de travail**<sup>1</sup>

1. L'employeur est tenu de fournir en tout temps au travailleur qui le demande, un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et de la conduite (article 330a du CO).
2. A la demande expresse du travailleur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

**Art. 214 - Protection de la personnalité du travailleur**

L'employeur doit, dans les rapports de travail, respecter et protéger la personnalité du travailleur et avoir pour sa santé les égards qui conviennent (article 328 du CO).

**4a. PERFECTIONNEMENT****Art. 215 - Principe**

L'employeur favorise le perfectionnement professionnel du travailleur<sup>2</sup>

*pour l'éducateur : application pour le reste des articles 322 à 325 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant : application pour le reste des articles 333 à 336 de la CCT AVOP-AVMES*

*pour le MSP : application pour le reste des articles 308 à 311 de la CCT des MSP*

**Art. 215a – Définition**<sup>3</sup>

Par perfectionnement il faut entendre des formations continues visant à améliorer les connaissances du travailleur, utiles à l'institution et à la carrière professionnelle du travailleur.

**Art. 215b – Durée**<sup>4</sup>

1. Le travailleur dispose, dès la fin du temps d'essai, de 3 jours par année sur son temps de travail (au prorata pour le travailleur à temps partiel), non cumulables d'une année à l'autre, pour son perfectionnement.
2. La cessation des rapports de travail fait perdre tout droit au temps de perfectionnement non utilisé.
3. Le perfectionnement qui a lieu pendant un congé est compensé par un congé d'une durée équivalente.

**Art. 215c – Choix du perfectionnement**<sup>5</sup>

Le travailleur et l'employeur se mettent d'accord sur le choix et la planification du perfectionnement.

**Art. 215d – Frais**<sup>6</sup>

1. Une attestation de cours doit être présentée à l'employeur.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2009

<sup>2</sup> Modifié le 01.01.2004

<sup>3</sup> Introduit le 01.01.2004

<sup>4</sup> Introduit le 01.01.2004

<sup>5</sup> Introduit le 01.01.2004

<sup>6</sup> Introduit le 01.01.2004

2. Les frais entraînés par le perfectionnement sont supportés au minimum à 50 % par l'employeur, exception faite des frais de voyage à l'étranger qui, dès la frontière, sont en règle générale à la charge du travailleur.

## **5. REGLEMENT DES CONFLITS**

### **Art. 216 - Règlement des conflits <sup>1</sup>**

En cas de désaccord ou de conflit dans les rapports de travail entre l'employeur et un ou plusieurs collaborateurs, les parties chercheront sa résolution par la voie du dialogue. Le(s) collaborateur(s) peut(vent) se faire accompagner par un (ou deux) membre(s) de la commission du personnel (article 260a à 260i des CCT des éducateurs sociaux, AVOP-AVMES, des maîtres socioprofessionnels) ; en l'absence de cette dernière, par un (ou deux) collègue(s) de travail. Avec l'accord exprès de l'employeur, il(s) peut(vent) se faire accompagner par un (ou deux) membre(s) de leur association professionnelle.

Si cette voie échoue, l'une des parties s'adresse à son association faîtière. Le secrétaire associatif prend en considération la demande, peut se concerter avec le secrétaire de l'autre association et :

- a) Oriente vers la CPP si le conflit concerne une divergence d'interprétation d'une disposition de la CCT.
- b) Renvoie aux demandeurs si le conflit concerne une divergence d'interprétation du CO, de la LTr ou relève du Code pénal. Seuls les tribunaux sont en mesure de se prononcer en la matière.
- c) Propose l'offre de médiation instaurée par l'AVOP-AvenirSocial-AVMES si le conflit ne relève d'aucune règle établie.

Dans la situation c), la procédure est réglée par l'annexe O. Si l'une des parties refuse la médiation ou que celle-ci n'aboutit pas, le secrétariat associatif en prend acte et indique à la partie requérante qu'elle ne peut entrer plus en matière, seuls les tribunaux pouvant se prononcer.

## **6. TEMPS DE TRAVAIL**

### **Art. 217 - Durée du travail <sup>2</sup>**

1. La durée hebdomadaire du travail est de 41h30.
2. Lorsque le travailleur travaille régulièrement de nuit ou durant le week-end ou lorsqu'il travaille sur le rythme scolaire, la durée du travail est comptée de manière annuelle. La durée annuelle est alors de 1'950 heures dont il faut déduire :
  - a) 8h18 par jour férié (voir article 220, alinéa 1).
  - b) 41h30 si le travailleur est au bénéfice d'une 6<sup>ème</sup> semaine de vacances (voir article 222).
3. Le temps consacré aux repas à but socio-éducatif est compris dans la durée du travail.

*pour l'éducateur : application de l'article 309 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant : application de l'article 315 de la CCT AVOP-AVMES*

*pour le MSP : application de l'article 303 de la CCT des MSP*

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.04.2008

<sup>2</sup> Modifié le 01.07.2004

### **Art. 217a – Horaire**<sup>1</sup>

L'horaire de travail est fixé par l'employeur dans les limites et aux conditions des articles 9 à 22 de la loi sur le travail et sous réserve des articles 217 b) et c) et 219.

*pour l'éducateur : application des articles 309a et 310 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour le MSP : application de l'article 303a de la CCT des MSP*

*assistant social et enseignant : pas concernés (non soumis à la loi sur le travail)*

### **Art. 217b – Camps ou séjours**<sup>2</sup>

Durant les camps ou les séjours, les règles des articles 9 à 22 de la loi sur le travail ne s'appliquent pas. Le temps de travail est compté selon un forfait négocié avec l'employeur et d'au maximum 18 h par jour. Le temps de travail est compté selon les règles habituelles (temps de travail effectif + temps de déplacement) s'il est inférieur à 8 h18 (journée partielle).

*pour l'éducateur : application des articles 309 et 310 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant : application de l'article 317 de la CCT AVOP-AVMES*

Explication : Cet article comble une lacune de la loi sur le travail (voir p.v. no 38 de la séance de la commission quadripartite du 14 juin 2004)

### **Art. 217c – Personnel infirmier**<sup>3</sup>

Le temps de travail effectué par le personnel infirmier entre 20h et 6h donne droit à une compensation en temps de 20 % de la durée de ce travail.

### **Art. 218 - Heures supplémentaires**

En cas de nécessité et pour un temps limité, le travailleur est tenu de faire des heures supplémentaires. Ces heures de travail supplémentaires sont compensées par un congé d'une durée au moins égale accordé au cours des 12 semaines qui précèdent ou qui suivent.

*pour l'enseignant : application des articles 318 et 327 de la CCT AVOP-AVMES*

## **7. CONGÉS**

### **Art. 219 - Congés hebdomadaires**<sup>4</sup>

1. Le travailleur doit bénéficier d'un congé hebdomadaire d'au moins un jour et demi consécutif.
2. Les congés hebdomadaires tombant sur un jour autre que le samedi et le dimanche et durant lesquels le travailleur est empêché de travailler (maladie, accident) ou qui coïncident avec un événement qui donne droit à un congé spécial (article 221 alinéa 1 lettres c à g) ne sont pas compensés. Par contre, les congés hebdomadaires tombant sur un jour autre que le samedi et le dimanche qui coïncident avec un congé d'association (articles 312a de la CCT des éducateurs sociaux, 321a de la CCT AVOP/AVMES et 304a de la CCT des MSP) sont compensés (cf. tableau récapitulatif : Annexe R)\*.

\* Cet alinéa concerne uniquement le travailleur dont la durée de travail est comptée de manière annuelle (article 217, alinéa 2)

<sup>1</sup> Introduit le 01.07.2004

<sup>2</sup> Introduit le 01.07.2004

<sup>3</sup> Introduit le 01.07.2004

<sup>4</sup> Modifié le 01.01.2004 et le 01.07.2004

## **Art. 220 - Jours fériés**<sup>1</sup>

1. Sont considérés comme jours fériés :

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| - le 1 <sup>er</sup> janvier | - le 1 <sup>er</sup> août                        |
| - le 2 janvier               | - le lundi du Jeûne fédéral                      |
| - le Vendredi-Saint          | - Noël   |
| - le lundi de Pâques         | - le 26 décembre ou un autre jour en fin d'année |
| - l'Ascension                | lorsque le 26 décembre tombe sur un samedi       |
| - le lundi de Pentecôte      | ou un dimanche                                   |

*pour l'éducateur : voir également l'article 309 alinéa 1, 1<sup>er</sup> § de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour le MSP : voir également l'article 303, alinéa 2 de la CCT des MSP*

2. Les jours fériés qui tombent pendant les vacances, un congé d'adoption ou un congé d'association (articles 312a de la CCT des éducateurs sociaux, 321a de la CCT AVOP/AVMES et 304a de la CCT des MSP) sont compensés. Par contre, les jours fériés qui coïncident avec un événement qui donne droit à un congé spécial (article 221 alinéa 1 lettres c à g) ou qui tombent durant un congé maternité, un congé d'allaitement, une maladie ou un accident ne sont pas compensés (cf. tableau récapitulatif : Annexe R)\*.

*\* Cet alinéa concerne uniquement le travailleur dont la durée de travail est comptée de manière hebdomadaire*

*pour l'enseignant : application de l'article 321 de la CCT AVOP-AVMES*

## **Art. 221 - Congé spécial**

1. Le travailleur a droit à un congé spécial payé dans les cas suivants :

- |  |                 |
|--|-----------------|
| a) mariage de l'intéressé <sup>2</sup> :   | 4 jours         |
| b) naissance d'un enfant :   | 5 jours         |
| en principe fractionnables durant le mois qui suit la naissance <sup>3</sup>   |                 |
| c) décès d'un proche parent (conjoint, enfants, parents et beaux-parents, frères et sœurs, grands-parents) :   | jusqu'à 3 jours |
| autres circonstances familiales importantes <sup>4</sup> :   | jusqu'à 2 jours |
| d) déménagement dans la localité :   | 1 jour/an       |
| (le changement de chambre au sein de l'institution ne donne pas droit à un congé)  |                 |
| déménagement hors de la localité :   | 2 jours/an      |
| e) mandat en lien avec la gestion de la CCT ou du fonds de prévoyance, mandat de représentation de la profession dans les instituts de formation, mandat syndical (personnel non conventionné), mandat politique ou ecclésiastique : selon les possibilités de l'institution et pour autant que ces mandats aient été acceptés par le travailleur avec l'accord de l'employeur*. |                 |

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2004 et le 01.07.2004

<sup>2</sup> Modifié le 01.01.2004

<sup>3</sup> Modifié le 01.01.2004

<sup>4</sup> Modifié le 01.01.2004

f) mandats divers d'intérêt public

g) obligation légale (comparution au Tribunal, inspection d'armes, exercices des pompiers, etc.)

\* *pour l'éducateur : voir également article 312a de la CCT des éducateurs sociaux*

\* *pour l'enseignant : voir également article 321a de la CCT AVOP/AVMES*

\* *pour le MSP : voir également article 304a de la CCT des MSP*

2. Il n'est pas accordé de compensation lorsque les événements prévus aux let. c) à g) ci-dessus coïncident avec :

des jours de congé hebdomadaires

un jour férié

une période de vacances

un congé de maternité ou d'allaitement

un congé d'adoption avant l'accueil de l'enfant

ou tombent pendant une absence pour cause de maladie ou d'accident (cf. tableau récapitulatif : annexe R) <sup>1</sup>.

### **Art. 221a – Congé d'allaitement** <sup>2</sup>

1. La travailleuse a droit à un congé payé de 30 jours à la suite du congé de maternité pour allaiter son enfant.
2. La travailleuse qui a l'intention de demander ce congé l'annonce à l'employeur avant la fin du 2<sup>ème</sup> mois du congé de maternité. Elle confirme sa demande en remettant à l'employeur un certificat médical attestant l'allaitement et daté du 4<sup>ème</sup> mois du congé de maternité. Dès réception du certificat médical, l'employeur accorde le congé.
3. L'alinéa 4 de l'article 238 sur le congé en cas de maternité s'applique par analogie (cf. tableau récapitulatif : annexe R).

### **Art. 221b – Congé en cas d'adoption** <sup>3</sup>

1. Le travailleur a droit en cas d'adoption à un congé payé de 60 jours dès l'octroi de l'autorisation d'accueil de l'enfant. Pour bénéficier du droit, le travailleur doit être au service du même employeur depuis au moins 9 mois au moment de l'octroi de l'autorisation d'accueil.
2. Les jours fériés et les vacances, lorsque le travailleur a jusqu'à 8 semaines de vacances par année, prolongent le congé d'adoption s'ils tombent pendant ce dernier. Il en va de même pour les événements qui donnent droit à un congé spécial (article 221 alinéa 1 lettres c) à g) et les incapacités de travail (maladie, accident) survenant avant l'accueil de l'enfant (cf. tableau récapitulatif : annexe R).

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2004

<sup>2</sup> Introduit le 01.01.2004

<sup>3</sup> Introduit le 01.01.2004

3. Les alinéas 3 et 5 de l'article 238 sur le congé en cas de maternité s'appliquent par analogie.
4. Le travailleur demande le congé au plus tard au moment de l'octroi de l'autorisation d'accueil.
5. Lorsque les 2 parents travaillent pour le même employeur, le congé est accordé à l'un des deux ou est réparti entre eux.

#### **Art. 221c – Congé parental** (non payé) <sup>1</sup>

1. Le travailleur qui souhaite suspendre son activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation d'un enfant a droit à un congé non payé. Pour bénéficier du droit, le travailleur doit être au service du même employeur depuis au moins 12 mois et l'enfant doit être âgé de 16 ans au maximum à la date du début du congé.
2. La durée du congé est au minimum de 6 mois ou 1 mois lorsque le congé suit immédiatement le congé de maternité ou d'allaitement, et au maximum d'une année. Le congé ne peut pas être fractionné. Une fois fixées, les dates du congé ne sont plus modifiables.
3. Le travailleur a droit à un seul congé par enfant. Il a droit à un congé pour un autre enfant s'il est au service du même employeur pendant une période ininterrompue d'au moins 2 ans depuis l'expiration du dernier congé.
4. Le travailleur présente sa demande à l'employeur au plus tard 3 mois avant la date à laquelle il souhaite prendre le congé et au plus tard 1 mois avant le début du congé de maternité lorsqu'il suit celui-ci ou le congé d'allaitement.
5. L'employeur favorise, dans la mesure où les circonstances le permettent, l'octroi d'un congé non payé (ne remplissant pas les conditions des alinéas 1 à 4) à la travailleuse qui souhaite suspendre son activité professionnelle pendant les 2 premières années qui suivent l'accouchement.

#### **Art. 221 d – Congé pour enfant malade** <sup>2</sup>

1. Le travailleur a droit, en cas de nécessité et en l'absence d'autres possibilités, à un congé payé pour lui permettre de s'occuper d'un enfant malade ou accidenté dont il a la garde effective.
2. La durée du congé est de 5 jours au maximum par année et par famille et d'un jour supplémentaire par enfant dès le 3<sup>ème</sup> enfant.
3. Lorsque les 2 parents travaillent pour le même employeur, le congé est accordé à l'un des deux ou est réparti entre eux.
4. L'employeur peut exiger la présentation d'un certificat médical attestant que l'enfant est malade ou accidenté.

---

<sup>1</sup> Introduit le 01.01.2004

<sup>2</sup> Introduit le 01.01.2004

## **8. VACANCES**

### **Art. 222 - Durée des vacances** <sup>1</sup>

1. Le travailleur a droit à 5 semaines de vacances payées par année.
2. Dès l'année où il atteint l'âge de 60 ans, le travailleur a droit à 6 semaines de vacances payées par année.

*pour l'éducateur : application de l'article 313 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour le MSP : application de l'article 304 de la CCT des MSP*

### **Art. 223 - Départ ou engagement en cours d'année**

1. Lorsque le travailleur est engagé en cours d'année ou que les rapports de travail cessent en cours d'année, ses vacances sont comptées au prorata des jours de travail.
2. Lorsque les rapports de travail cessent en cours d'année, les vacances prises en trop sont décomptées du dernier salaire.

*pour l'éducateur : application de l'article 311 alinéa 2 lettre b de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant : application de l'article 305 alinéa 2 de la CCT AVOP/AVMES*

### **Art. 224 - Réduction de la durée des vacances** <sup>2</sup>

1. Lorsque le travailleur est absent pour cause de maladie ou d'accident pendant plus de 3 mois par année civile la durée de ses vacances est réduite de 1/12 par mois complet d'absence, dès et y compris le 3<sup>ème</sup> mois d'absence (les 2 premiers mois complets d'absence ne permettent donc pas de réduire la durée des vacances). Si l'absence dure l'année civile entière la durée des vacances est réduite de 11/12.
2. En cas de grossesse, les absences pour cause de maladie ou d'accident ne sont prises en compte que dès le 3<sup>ème</sup> mois complet d'absence pour la réduction des vacances selon l'al. 1.

*Exemple* : La travailleuse est absente 8 mois pour cause de maladie dont 3 durant la grossesse. Absence prise en compte : 6 mois (2 mois d'absence durant la grossesse ne sont pas pris en compte). Réduction des vacances : 4/12 (4 mois d'absence dès le 3<sup>ème</sup> mois d'absence)

3. La durée des vacances ne peut être réduite en raison d'un congé de maternité d'allaitement ou d'adoption, ou d'une période de service militaire.

### **Art. 225 – Compensation** <sup>3</sup>

Les jours de vacances durant lesquels le travailleur est malade ou accidenté sont compensés si la maladie ou les suites de l'accident durent plus de 2 jours (présentation d'un certificat médical) et empêchent que le but des vacances soit atteint. Il en va de même pour les jours de vacances qui coïncident avec un jour férié ou un congé d'association (articles 312a de la CCT des éducateurs sociaux, 321a de la CCT AVOP/AVMES, 304a de la CCT des MSP). Par contre, les jours de vacances qui coïncident avec un événement qui donne droit à un congé spécial (article 221 alinéa 1 lettres c) à g) ne sont pas compensés (cf. tableau récapitulatif annexe R).

*pour l'enseignant : application de l'article 321 de la CCT AVOP-AVMES*

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2004

<sup>2</sup> Modifié le 01.01.2005 et le 01.01.2006

<sup>3</sup> Modifié le 01.01.2004

### **Art. 226 - Fixation des dates des vacances**

L'employeur fixe les dates des vacances en tenant compte autant que possible des vœux des travailleurs. Il veille à ce que les travailleurs ayant des enfants en âge de scolarité soient à tour de rôle en vacances en même temps que leurs enfants.

*pour l'éducateur voir également l'article 313, alinéa 4 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant voir également l'article 320 de la CCT AVOP-AVMES*

*pour le MSP voir également l'article 304, alinéa 4 de la CCT des MSP*

## **9. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES**

### **Art. 227 – Responsabilité**

Lors de l'engagement, l'employeur détermine la classification du travailleur (d'après la liste des classifications établie par l'AVOP) et le nombre d'annuités auxquelles il a droit en raison de ses expériences professionnelles antérieures (voir annexe W). Il calcule sur cette base son salaire (voir annexe X).

*pour l'éducateur : application des articles 314, 315 et 316 de la CCT des éducateurs sociaux*

*pour l'enseignant : application des articles 322, 323 et 324 de la CCT AVOP-AVMES*

*pour le MSP : application des articles 305, 306 et 307 de la CCT des MSP*

### **Art. 228 – Annuités**

1. Après chaque année de travail (à temps plein ou à temps partiel), le salaire du travailleur est augmenté d'une annuité, jusqu'à ce qu'il atteigne le montant maximum de sa classification.
2. Les annuités sont données dans la classe dans laquelle se trouve le salaire du travailleur si l'on considère le minimum de la classe.
3. En cas de promotion au 1<sup>er</sup> janvier, l'annuité est donnée en considérant l'ancienne classification.
4. En cas de congé non payé, l'annuité est donnée si le travailleur a travaillé au moins 6 mois depuis le versement de la dernière annuité.
5. Le droit à l'annuité la première année est réglé par l'annexe V.

### **Art. 229 – Promotion**

1. Si le travailleur est promu dans une classification supérieure, son salaire est augmenté d'une indemnité de promotion dont le montant est calculé selon les règles de l'annexe T.
2. Le nouveau salaire ne peut toutefois être inférieur au minimum, ni supérieur au maximum de la nouvelle classification.
3. Si les classes initiales des 2 classifications sont identiques (déplafonnement), le travailleur ne reçoit pas d'indemnité de promotion.

4. Le travailleur qui, à la demande de son employeur, exerce provisoirement et pendant plus de 2 mois une fonction supérieure, a droit durant cette période à une indemnité aux mêmes conditions qu'en cas de promotion (voir alinéa 1 à 3).

#### **Art. 230 - Montants de référence**

Les classifications et les annuités se réfèrent au barème des traitements de l'Etat de Vaud (voir annexe S).

#### **Art. 231 - Treizième salaire**

Le travailleur reçoit au mois de décembre (ou le dernier mois en cas de fin des rapports de travail) un 13<sup>ème</sup> salaire correspondant à 1/12 du salaire reçu pendant l'année.

*pour l'éducateur : voir également l'article 310 alinéa 2 de la CCT des éducateurs sociaux.*

#### **Art. 232 – Indexation**

1. Le salaire du travailleur est indexé au coût de la vie selon les dispositions appliquées au personnel de l'Etat de Vaud.
2. En cas de congé non payé, le salaire du travailleur est indexé lors de la reprise du travail si une indexation a été accordée entre-temps (voir annexe U).

#### **Art. 233 - Travailleur à temps partiel**

Le salaire du travailleur à temps partiel est calculé au prorata de son taux d'activité.

#### **Art. 234 - Allocations familiales**

Si le travailleur remplit les conditions légales, des allocations familiales lui sont versées mensuellement selon le barème de l'annexe Z.

#### **Art. 235 - Paiement du salaire**

Le travailleur est payé chaque mois sur la base d'un décompte comprenant tous les éléments utiles au calcul du revenu, notamment :

- le salaire convenu
- le cas échéant, les allocations familiales
- d'autres indemnités ou allocations, en cas de dispositions contractuelles particulières
- les retenues effectuées en compensation des prestations en nature, ou à titre de participation du travailleur aux charges sociales.

## **10. DROITS ET OBLIGATIONS EN CAS D'EMPECHEMENT DE TRAVAILLER**

### **Art. 236 - Garantie de revenu**

1. En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, l'employeur garantit un revenu au travailleur selon les modalités et aux conditions figurant aux articles suivants. Le revenu est versé sous forme de salaire (soumis aux cotisations sociales), pendant les 90 premiers jours d'absence (120 jours pour les cas de maternité). Ensuite il est versé sous forme d'indemnités de perte de gain.
2. Le travailleur est informé des incidences, en termes de couverture sociale, du mode de versement du revenu.
3. Dans ces conditions, les indemnités versées par les assurances pour la période pendant laquelle un salaire est garanti au travailleur restent acquises à l'employeur en compensation du salaire versé.
4. Ces prestations étant supérieures à celles prévues aux articles 324a et 324b du CO, l'employeur est dégagé des obligations qui en découlent. L'article 239, alinéa 2, 2<sup>ème</sup> tiret, sont réservés.<sup>1</sup>

### **Art. 237 - Absence pour cause de maladie**

1. En cas d'absence pour cause de maladie, le travailleur a droit au 100% de son salaire pendant les 90 premiers jours d'absence. Dès le 91<sup>ème</sup> jour, il reçoit par l'intermédiaire de l'employeur des indemnités de l'assurance perte de gain correspondant au 80% de son salaire, ceci jusqu'à 730 jours d'absence au maximum.
2. L'indemnisation prévue ci-dessus s'applique au maximum pendant 180 jours après la fin des rapports de service.
3. Le travailleur doit présenter un certificat médical dès que l'absence pour maladie dépasse 3 jours, et le faire renouveler avant chaque échéance si l'absence se prolonge.

### **Art. 238 - Congé en cas de maternité<sup>2</sup>**

1. La travailleuse qui n'a pas droit à l'allocation de maternité selon la LAPG\* a droit à un congé de maternité de 16 semaines après l'accouchement (art. 329f LAPG et art. 35a al.3 de la loi sur le travail\*\*). A sa demande et avec l'accord de l'employeur le congé débute avant l'accouchement. Elle a l'interdiction de travailler pendant les 8 semaines qui suivent l'accouchement (art. 35a de la loi sur le travail\*\*). Elle reçoit son salaire à 100% pendant 3 semaines.

*Explication : La travailleuse doit donc arrêter de travailler pendant 8 semaines après l'accouchement et a le droit (elle n'est pas obligée mais l'employeur est obligé d'accepter si elle le demande) d'arrêter de travailler jusqu'à 16 semaines après l'accouchement. L'arrêt de travail qui excède les 8 semaines d'arrêt obligatoire après l'accouchement, peut à la demande de la travailleuse et avec l'accord de l'employeur débiter avant l'accouchement. La travailleuse reçoit durant les 3 premières semaines de l'arrêt de travail son salaire à 100%. La période comprise entre la fin du droit au salaire (après 3 semaines) et la reprise du travail est traitée comme un congé non payé.*

\* loi sur les allocations pertes de gain en cas de service et de maternité

\*\* étendue ici à l'ensemble du personnel

<sup>1</sup> modifié le 01.01.2006

<sup>2</sup> modifié le 01.01.2006

2. La travailleuse qui a droit à l'allocation de maternité selon la LAPG\* a droit à un congé maternité payé (100% du salaire) de 120 jours pendant la période comprise entre 3 semaines avant et 17 semaines après l'accouchement. La date du début du congé est fixée par la travailleuse après consultation de l'employeur.
3. Les événements qui donnent normalement droit à un congé (article 221 alinéa 1 lettres c à g) et les jours fériés ne prolongent pas le congé de maternité s'ils surviennent pendant ce dernier. Il en va de même des incapacités de travail (maladie, accident) survenant après l'accouchement. Si la travailleuse a jusqu'à 8 semaines de vacances par année, les vacances tombant pendant les 120 jours de congé de maternité sont compensées.  
*pour l'enseignante : application de l'article 321 de la CCT AVOP-AVMES*
4. Si après l'accouchement, la travailleuse désire diminuer son horaire de travail, l'employeur s'efforce de lui donner satisfaction, compte tenu des exigences de l'organisation du travail (voir également l'article 221c).<sup>1</sup>

\* loi sur les allocations pertes de gain en cas de service et de maternité

*congé allaitement : voir article 221a*

### **Art. 239 - Absences pour cause d'accident ou de maladie professionnels**

1. En cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie professionnels (y compris les accidents qui se produisent sur le trajet entre domicile et lieu de travail), le travailleur a droit au 100% de son salaire pendant les 90 premiers jours d'absence. Dès le 91<sup>ème</sup> jour, il reçoit, par l'intermédiaire de l'employeur, des indemnités de l'assurance perte de gain correspondant au 100% de son salaire, ceci pendant toute la durée de l'incapacité de travail (c'est-à-dire jusqu'à la guérison ou au moment où une rente d'invalidité lui est versée).
2. En cas d'absence pour cause d'accident non-professionnel, le revenu est garanti :
  - pour le travailleur effectuant au moins 8 heures par semaine en moyenne, aux mêmes conditions qu'en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie professionnels (voir alinéa 1)
  - pour le travailleur effectuant moins de 8 heures par semaine en moyenne, selon les règles des articles 324a et 324b du CO.

### **Art. 240 - Autres cas d'absence payée**

En cas de service obligatoire dans le cadre de l'armée suisse, des fonctions sanitaires de la Croix-Rouge suisse ou de la Protection civile, le travailleur a droit au 100% de son salaire.

### **Art. 241 - Incapacité à reprendre l'activité et décès**

1. Lorsque, suite à une maladie ou un accident, le travailleur ne peut reprendre son activité, l'employeur le renseigne sur ses droits aux prestations d'assurances et de l'institution de prévoyance et l'aide à les faire valoir.
2. En cas de décès du travailleur, l'article 338 du CO s'applique. La durée des rapports de travail à prendre en compte est déterminée par l'ensemble des années de service effectuées dans les institutions vaudoises privées ou publiques, ainsi qu'à l'Etat de Vaud.

*Rappel : Le travailleur doit s'assurer lui-même pour les frais médicaux en cas de maladie et de maternité (LAMAL), et d'accident non-professionnel s'il travaille en moyenne moins de 8 heures par semaine (LAA). Il est assuré par son employeur pour les frais médicaux en cas d'accident ou de maladie professionnels, quel que soit son taux d'activité, et d'accident non-professionnel s'il travaille au moins 8 heures par semaine en moyenne (LAA).*

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2004

## **11. FRAIS, UTILISATION DU VEHICULE PRIVE, REPAS A BUT SOCIO-EDUCATIF**<sup>1</sup>

### **Art. 242 – Frais imposés par l'exécution du travail**<sup>2</sup>

1. Les frais pour les repas de midi et du soir, lors de déplacements professionnels, sont remboursés au tarif prévu à l'annexe P, article 2, pour autant que le départ ait lieu avant 12h, respectivement avant 18h, et le retour après 14h, respectivement après 20h.
1. Les frais de logement et pour le petit déjeuner, lors de déplacements professionnels, sont remboursés sur présentation d'un justificatif (note d'hôtel) et selon le tarif convenu avec l'employeur.
2. Les autres frais imposés par l'exécution du travail sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou sur la base d'un forfait.

*pour l'enseignant SPS : voir annexe 405 de la CCT AVOP-AVMES*

### **Art. 243 – Utilisation du véhicule privé**<sup>3</sup>

Les règles suivantes s'appliquent lorsque le travailleur utilise, sur demande de son employeur ou avec son autorisation explicite, son véhicule privé pour une course professionnelle :

- Les frais pour l'utilisation du véhicule sont remboursés aux conditions de l'annexe Q.
- En cas d'accident, la franchise de l'assurance responsabilité civile est à la charge de l'institution, sauf si le travailleur a agi intentionnellement ou commis une faute grave.
- Les dégâts au véhicule commis par les pensionnaires avant et après (parking), et pendant l'utilisation sont couverts par l'institution, sauf faute grave du travailleur.

*pour l'enseignant SPS : voir annexe 405 de la CCT AVOP-AVMES*

### **Art. 244 – Repas à but socio-éducatif et pendant les camps**<sup>4</sup>

1. Les repas pris par le travailleur durant son temps de travail dans un but socio-éducatif lui sont facturés au tarif prévu à l'annexe P, article 1.
2. Les repas pris par le travailleur pendant les camps et séjours ne lui sont pas facturés.

## **12. ASSURANCES**

### **Art. 245 - Droit du travailleur à une protection juridique**

Le travailleur est libéré des frais d'avocat et de procédure qui lui seraient occasionnés par l'action en justice d'un tiers, à l'exclusion d'une institution, pour des faits survenus dans l'exercice de son activité professionnelle. L'employeur peut toutefois exiger le remboursement de tout ou partie de ces frais et débours s'il s'avère qu'il y a eu faute professionnelle grave de la part du travailleur.

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2004

<sup>2</sup> Modifié le 01.07.2004 et le 01.01.2009

<sup>3</sup> Modifié le 01.07.2004 et le 01.01.2009

<sup>4</sup> Modifié le 01.07.2004

### **Art. 246 - Droit du travailleur à la couverture Responsabilité Civile (RC)**

La responsabilité professionnelle personnelle du travailleur agissant comme telle à l'égard des tiers est couverte par l'assurance RC de l'institution. Les pensionnaires de l'institution (les élèves de l'école) auront la qualité de tiers vis-à-vis de l'institution et de ses collaborateurs. A son engagement, le travailleur est orienté sur la portée de l'assurance RC.

### **Art. 247 - Primes et cotisations d'assurances**<sup>1</sup>

1. La part du travailleur aux primes et cotisations d'assurances retenues sur le salaire est de 0,22 %, en plus des cotisations à l'AVS/AI/APG, à l'assurance chômage et, le cas échéant, à l'institution de prévoyance.
2. Le travailleur qui n'effectue pas un horaire hebdomadaire de 8 heures au moins chez le même employeur est exonéré de cette retenue de 0,22 %.

## **13. INSTITUTION DE PREVOYANCE**<sup>2</sup>

### **Art. 248 – Affiliation**

1. Dès le début des rapports de travail, mais au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier qui suit son 17<sup>ème</sup> anniversaire, le travailleur est affilié au fonds de prévoyance previva (ex AVOP-AVTES) ou à un fonds reconnu équivalent.
2. Le travailleur engagé pour une période ne dépassant pas 3 mois ou dont le salaire annuel est inférieur au minimum fixé par la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) peut, à sa demande, ne pas être affilié à une institution de prévoyance.
3. Le travailleur peut, à sa demande, être assuré uniquement pour les risques de décès et d'invalidité, ceci jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier qui suit son 24<sup>ème</sup> anniversaire au plus tard.

### **Art. 249 - Cotisations**

La cotisation du travailleur au fonds de prévoyance previva (ex AVOP-AVTES) est de 8 %, celle de son employeur de 11,2 % au minimum.

### **Art. 250 - Prestations**

Les diverses prestations du fonds de prévoyance previva (ex AVOP-AVTES) sont décrites dans le règlement du fonds remis au travailleur à son engagement.

### **Art. 251 - Travailleur affilié à la Caisse de pension de l'Etat de Vaud**

Le travailleur assuré à la Caisse de Pensions de l'Etat de Vaud au moment de son engagement peut, à sa demande, et sous réserve de l'autorisation du Conseil d'Etat, y rester affilié.

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2004 et le 01.01.2006

<sup>2</sup> Modifié le 01.01.2009

## **14. TRAITEMENT DES DONNES PERSONNELLES** <sup>1</sup>

### **Art. 252 – Données personnelles**

L'employeur ne peut traiter, concernant un travailleur, que les données portant sur ses aptitudes pour son poste et celles qui sont nécessaires pour pouvoir remplir les obligations résultant du contrat de travail.

### **Art. 253 – Traitement**

Par traiter des données, on entend à l'article 252<sup>2</sup> le fait de recueillir, conserver, communiquer et détruire des données.

### **Art. 254 – Recueil**

Les données personnelles doivent en principe être recueillies auprès du travailleur. Avec l'accord écrit du travailleur, elles peuvent être recueillies auprès de tiers.

### **Art. 255 – Dossier personnel**

1. Les données personnelles sont contenues dans le dossier du travailleur. Ce dossier contient en outre :
  - le contrat de travail et ses avenants
  - le cahier des charges (dans la mesure où il est individuel)
  - les documents échangés
  - toute autre pièce concernant le travailleur et son activité
2. Le dossier personnel est tenu en lieu sûr.

### **Art. 256 – Consultation**

Le travailleur a le droit de consulter son dossier personnel. Il a le droit, le cas échéant, de faire rectifier les données inexactes et de faire supprimer les données qui selon l'article 252<sup>3</sup> ne devraient pas s'y trouver.

### **Art. 257 – Communications à des tiers**

L'employeur ne peut communiquer les données personnelles du travailleur qu'avec l'accord écrit de celui-ci.

### **Art. 258 – Bordereau**

Le travailleur a le droit d'inclure dans son dossier personnel une liste qu'il tient à jour des documents échangés avec son employeur. Chaque modification ou ajout de la liste doit être contresignée par l'employeur.

---

<sup>1</sup> Introduit le 01.01.2004

<sup>2</sup> Corrigé le 01.01.2007

<sup>3</sup> Corrigé le 01.01.2007

**Art. 259 – Candidat à un poste**

1. Les règles qui précèdent s'appliquent également aux candidats à un poste.
2. L'accord du candidat pour recueillir des données auprès d'un tiers est présumé pour les personnes citées en référence dans le dossier de candidature.
3. Les données personnelles du candidat doivent être détruites ou renvoyées au plus tard 6 mois après la date de la postulation.

**Art. 260 – Loi**

Les dispositions de la Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables.

**14a. COMMISSION DU PERSONNEL<sup>1</sup>****Art. 260a – Création et but**

1. Les travailleurs de l'institution peuvent créer une commission du personnel. Cette dernière revêt un caractère consultatif. Elle a pour but de représenter les travailleurs et faire valoir leurs intérêts auprès de l'employeur, de faciliter la communication entre eux et l'employeur et de favoriser l'information réciproque, la consultation et la concertation.
2. Lorsqu'une telle commission existe, les règles des articles 260a à 260i s'appliquent.

**Art. 260b – Domaine d'activité**

La commission du personnel a des contacts réguliers avec l'employeur. Lors de ces contacts :

- La commission du personnel doit être informée et consultée conformément à la loi sur le travail et la loi fédérale sur l'information et la consultation,
- La commission du personnel a le droit d'être informée et consultée sur tout autre sujet ayant des répercussions importantes sur les conditions et sur l'organisation du travail,
- la commission du personnel peut demander à être informée ou consultée sur d'autres sujets concernant les conditions et l'organisation du travail,
- la commission du personnel peut faire à l'employeur des propositions en matière de conditions et d'organisation du travail,
- la commission du personnel et l'employeur veillent ensemble au respect des CCT et des statuts des autres catégories de personnel.

**Art. 260c - Situations individuelles**

1. Un travailleur qui s'estime lésé par une décision importante prise à son encontre peut demander à rencontrer l'employeur, assisté par 1 ou 2 membres de la commission du personnel, pour discuter de sa situation.
2. Le travailleur doit faire sa demande par écrit et autoriser l'employeur à informer la commission du personnel sur les motifs et circonstances de la décision prise à son encontre.

---

<sup>1</sup> Introduit le 01.01.2005

**Art. 260d - Composition et élection**

Les membres de la commission du personnel sont élus par les travailleurs de l'institution. Ils font partie du personnel de l'institution et représentent équitablement les différentes catégories professionnelles et les différentes structures de l'institution.

**Art. 260e - Indépendance**

La commission du personnel est indépendante de l'employeur et de toute organisation professionnelle, syndicale, politique ou religieuse.

**Art. 260f - Discrétion**

Les membres de la commission du personnel ne doivent pas révéler d'information de nature personnelle dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.

**Art. 260g - Moyens**

La commission du personnel négocie avec l'employeur des moyens matériels (salle de réunion, panneau d'affichage, matériel de bureau) et du temps pour lui permettre de remplir sa fonction. Les moyens et le temps mis à disposition ne doivent pas péjorer la prise en charge de la clientèle.

**Art. 260h - Statuts**

1. Les règles pour la convocation de l'assemblée du personnel, l'élection des membres de la commission du personnel, le fonctionnement et l'organisation de l'assemblée et de la commission du personnel sont précisés par écrit dans des statuts. Ces derniers sont transmis à l'employeur.
2. Les règles relatives aux relations entre la commission du personnel et l'employeur sont précisées dans un règlement approuvé par les deux parties.

**Art. 260i - Protection**

Les membres de la commission ne subissent aucun préjudice du fait de leur appartenance à la commission du personnel durant leur mandat et les 2 années qui suivent.

**15. DISPOSITIONS TRANSITOIRES****Art. 261 – Abrogé le 01.01.2006**

*A l'occasion des modifications introduites dans les CCT des éducateurs sociaux, CCT AVOP/AVMES, CCT des maîtres socioprofessionnels et le statut du personnel le 1<sup>er</sup> juillet 2004, des fautes d'orthographe, grammaticales ou de frappe ainsi que des erreurs ou oublis dans les renvois en italique aux dispositions particulières des CCT ont été corrigées. A l'article 228, un mot oublié (« de travail ») a été ajouté. Des informations concernant le champ d'application du CO et de la loi sur le travail ainsi qu'une information à l'article 238 ont été insérées sous forme de rappel. Quelques modifications formelles ont de plus été faites.*

## **Annexe O – Procédure pour les médiations offertes par l'AVOP-AvenirSocial-AVMES dans les situations prévues à l'article 216 <sup>1</sup>**

En cas d'entrée en matière sur la demande de médiation, les étapes sont les suivantes :

- L'organisation remet au requérant une liste de médiateurs agréés par l'AVOP-AvenirSocial-AVMES.
- Le requérant transmet sa demande de médiation à un des médiateurs figurant sur la liste.
- Le médiateur vérifie que les conditions pour une médiation sont remplies et si c'est le cas, contacte l'autre partie pour lui proposer une médiation avec le requérant.
- Le médiateur effectue la médiation et en informe la CPP concernée. Après 3 séances (y compris les éventuelles séances individuelles), l'accord de la CPP concernée est requis pour le financement de séances supplémentaires.
- Le médiateur informe la CPP concernée si la médiation a abouti ou pas et lui remet la facture pour ses honoraires.

Le processus est interrompu si le médiateur estime que les conditions pour une médiation ne sont pas réunies, si l'autre partie refuse la médiation ou si la médiation n'aboutit pas.

---

<sup>1</sup> Introduit le 01.04.2008

## Annexe P - Tarifs pour les repas

### Art. 1. Repas pris dans un but éducatif (article 244)

Petit-déjeuner	Repas de midi	Repas du soir	Total
Fr. 1.75	Fr. 5.--	Fr. 4.--	Fr. 10.75

*Ces montants correspondent à la moitié des montants donnés par l'AVS pour le calcul des salaires en nature.*

### Art. 2. Repas lors de déplacements professionnels (article 242)

Repas de midi ou du soir : Fr. 20.--.

*Ce montant est repris des directives d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.*

## Annexe Q - Indemnité pour utilisation du véhicule privé<sup>1</sup>

### **Art. 1. Voitures**

a) Les montants des indemnités kilométriques pour les voitures sont les suivants :

- jusqu'à 8'000 km par an	70 centimes
- de 8'001 à 15'000 km par an	59 centimes
- de 15'001 à 20'000 km par an	51 centimes
- au delà de 20'000 km par an	pas d'indemnisation
- Véhicules à deux roues	35 centimes

b) Une assurance casco, payée sur la base des kilomètres parcourus peut être contractée par l'employeur. Son coût vient alors en diminution des indemnités.

### **Art. 2. Motocycles**

Le montant de l'indemnité kilométrique pour les véhicules motorisés à 2 roues est de 30 centimes

### **Art. 3. Minibus**

En cas d'utilisation de minibus des indemnités équitables sont allouées.

*Ces indemnités sont appliquées quel que soit le véhicule (cylindrée, type de traction, genre de moteur, etc.), les conditions d'utilisation et d'assurances.*

*Les indemnités kilométriques sont données en remboursement des frais courants d'usage et d'entretien, de l'impôt sur le véhicule, des primes d'assurance RC et pour l'usure. Leurs montants pour les voitures et les motocycles sont repris des directives d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.*

---

<sup>1</sup> modifié le 01.01.06

## Annexe R - Récapitulation des dispositions concernant les compensations <sup>1</sup>

	Maladie Accident	Congé spécial <sup>a)</sup>	Jours fériés *	Congé d'association	Vacances *	Période de fermeture des classes (enseignants)
<b>Congé maternité</b>	<b>Non</b> 238 alinéa 4	<b>Non</b> 221 alinéa 2 238 alinéa 4	<b>Non</b> 220 alinéa 2 238 alinéa 4		<b>Oui</b> Jusqu'à 8 sem. 238 alinéa 4	<b>Non</b> 321 alinéa 2
<b>Congé allaitement</b>	<b>Non</b> 221a alinéa 4	<b>Non</b> 221 alinéa 2 221a alinéa 4	<b>Non</b> 220 alinéa 2 221a alinéa 4		<b>Oui</b> Jusqu'à 8 sem. 221a alinéa 4	<b>Non</b> 321 alinéa 2
<b>Congé d'adoption</b>	<b>Oui</b> Avant accueil enfant 221b alinéa 2	<b>Oui</b> Avant accueil enfant 221 alinéa 2 221b alinéa 2	<b>Oui</b> 220 alinéa 2 221b alinéa 2		<b>Oui</b> Jusqu'à 8 sem. 221b alinéa 2	<b>Non</b> 321 alinéa 2
<b>Congé hebdomadaire</b> (tombant sur un jour ouvrable)	<b>Non</b> 219 alinéa 2	<b>Non</b> 219 alinéa 2 221 alinéa 2		<b>Oui</b> 219 alinéa 2 312a éduc□ 321a AVMES 304a MSP◇		
<b>Vacances *</b>	<b>Oui</b> <sup>b)</sup> 225	<b>Non</b> 221 alinéa 2 225	<b>Oui</b> 220 alinéa 2 225	<b>Oui</b> 225 312a éduc□ 321a AVMES 304a MSP◇		
<b>Congé sabbatique</b>	<b>Oui</b> <sup>c)</sup> 7 alinéa 1 annexe 408 éduc□	<b>Non</b> 7 alinéa 1 annexe 408 éduc□	<b>Non</b> 7 alinéa 1 annexe 408 éduc□			
<b>Période de fermeture des classes</b> (enseignants)	<b>Non</b> 331 alinéa 2	<b>Non</b> 331 alinéa 1	<b>Non</b> 331 alinéa 1	<b>Non</b> 331 alinéa 1		
<b>Jours fériés *</b>	<b>Non</b> 220 alinéa 2	<b>Non</b> 220 alinéa 2 221 alinéa 2		<b>Oui</b> 220 alinéa 2 312a éduc□ 321a AVMES 304a MSP◇		
<b>Congé spécial</b>	<b>Non</b> 221 alinéa 2					

**Légende :      Oui = compensation                      Non = pas de compensation**

a) *Mariage, naissance, décès, déménagement, mandat divers, obligation légale*

b) *A condition que la maladie ou les suites de l'accident durent plus de 2 jours (présentation d'un certificat médical) et empêchent que le but des vacances soit atteint.*

c) *A condition que la durée et la gravité de la maladie ou les suites de l'accident empêchent que le but du congé sabbatique soit atteint.*

\* *Pour l'enseignant, voir la colonne / ligne concernant les périodes de fermeture des classes.*

□ CCT des éducateurs sociaux

◇ CCT des MSP

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2004 et le 01.07.2004

## Annexe S - Barème des salaires dès le 1er janvier 2009

Valeur 2009. Le treizième salaire n'est pas compris

Classes	Par an		Annuités	Par mois		Annuités à l'engagement pour les expériences professionnelles			
	minimum	maximum		minimum	maximum	jusqu'en 2002	en 2003	de 2004 à 2006	en 2007
1	38 941.-	47 528.-	890.-	3 245.-	3 961.-	1 419.-	887.-	710.-	890.-
2	39 918.-	49 096.-	890.-	3 327.-	4 091.-	1 419.-	887.-	710.-	890.-
3	40 895.-	50 722.-	890.-	3 408.-	4 227.-	1 419.-	887.-	710.-	890.-
4	41 871.-	52 389.-	890.-	3 489.-	4 366.-	1 419.-	887.-	710.-	890.-
5	42 845.-	54 120.-	890.-	3 570.-	4 510.-	1 419.-	887.-	710.-	890.-
6	43 821.-	55 908.-	890.-	3 652.-	4 659.-	1 419.-	887.-	710.-	890.-
7	44 706.-	57 747.-	890.-	3 726.-	4 812.-	1 419.-	887.-	710.-	890.-
8	45 678.-	59 659.-	890.-	3 807.-	4 972.-	1 419.-	887.-	710.-	890.-
9	46 655.-	61 626.-	935.-	3 888.-	5 136.-	1 494.-	933.-	746.-	935.-
10	48 047.-	63 659.-	975.-	4 004.-	5 305.-	1 558.-	973.-	778.-	975.-
11	49 573.-	65 761.-	1 011.-	4 131.-	5 480.-	1 615.-	1 009.-	807.-	1 011.-
12	51 225.-	68 340.-	1 071.-	4 269.-	5 695.-	1 707.-	1 068.-	854.-	1 071.-
13	52 877.-	71 024.-	1 136.-	4 406.-	5 919.-	1 810.-	1 133.-	906.-	1 136.-
14	54 741.-	73 812.-	1 192.-	4 562.-	6 151.-	1 903.-	1 189.-	952.-	1 192.-
15	56 617.-	76 706.-	1 256.-	4 718.-	6 392.-	2 005.-	1 253.-	1 002.-	1 256.-
16	58 495.-	79 323.-	1 302.-	4 875.-	6 610.-	2 078.-	1 299.-	1 039.-	1 302.-
17	60 505.-	82 434.-	1 370.-	5 042.-	6 870.-	2 187.-	1 367.-	1 093.-	1 370.-
18	62 383.-	85 670.-	1 454.-	5 199.-	7 139.-	2 323.-	1 451.-	1 160.-	1 454.-
19	64 258.-	89 032.-	1 549.-	5 355.-	7 419.-	2 472.-	1 545.-	1 236.-	1 549.-
20	66 267.-	92 530.-	1 642.-	5 522.-	7 711.-	2 619.-	1 637.-	1 310.-	1 642.-
21	68 185.-	96 159.-	1 747.-	5 682.-	8 013.-	2 792.-	1 743.-	1 394.-	1 747.-
22	70 117.-	99 935.-	1 862.-	5 843.-	8 328.-	2 974.-	1 858.-	1 486.-	1 862.-
23	72 184.-	103 827.-	1 978.-	6 015.-	8 652.-	3 157.-	1 973.-	1 578.-	1 978.-
24	74 115.-	107 844.-	2 108.-	6 176.-	8 987.-	3 364.-	2 103.-	1 682.-	2 108.-
25	76 055.-	112 027.-	2 247.-	6 338.-	9 336.-	3 590.-	2 242.-	1 793.-	2 247.-
26	77 735.-	116 371.-	2 415.-	6 478.-	9 698.-	3 855.-	2 409.-	1 927.-	2 415.-
27	79 797.-	120 888.-	2 568.-	6 650.-	10 074.-	4 100.-	2 562.-	2 050.-	2 568.-
28	81 850.-	125 583.-	2 734.-	6 821.-	10 465.-	4 362.-	2 727.-	2 181.-	2 734.-
29	84 050.-	130 462.-	2 901.-	7 004.-	10 872.-	4 629.-	2 893.-	2 315.-	2 901.-
30	86 107.-	135 529.-	3 087.-	7 176.-	11 294.-	4 931.-	3 080.-	2 464.-	3 087.-
31	88 170.-	140 798.-	3 289.-	7 348.-	11 733.-	5 251.-	3 281.-	2 625.-	3 289.-
32	90 368.-	146 276.-	3 493.-	7 531.-	12 190.-	5 576.-	3 484.-	2 788.-	3 493.-

## Annexe T - Règles pour le calcul des indemnités de promotion

1. Sous réserve du point 2, l'indemnité de promotion est égale à la moitié de la différence entre les salaires des classes initiales de l'ancienne et de la nouvelle classification.
2. L'indemnité de promotion ne peut pas être inférieure aux montants du barème suivant :

Montants minimaux des indemnités de promotion	
Classe initiale de la nouvelle fonction	Augmentation pour promotion
2 à 6	1'404.-
7 à 10	1'689.-
11 à 12	1'812.-
13 à 14	1'945.-
15 à 16	2'163.-
17 à 18	2'379.-
19 à 20	2'648.-
21 à 22	2'920.-
23 à 24	3'202.-
25 à 26	3'487.-
27 à 32	3'766.-

3. En cas de promotion à la suite de l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) en vertu de l'art. 41 de la loi fédérale sur la formation professionnelle, l'augmentation du salaire est au minimum de :
  - Fr. 2'407.- si le CFC correspond à un apprentissage de 3 ans au moins
  - Fr. 1'940.- si le CFC correspond à un apprentissage de moins de 3 ans.

*Ces montants sont repris des directives d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.*

## Annexe U - Montants des indexations

En cas de congé non payé et pour les travailleurs conventionnés, d'interruption d'activité, le salaire est indexé à la reprise aux taux suivants :

Année d'interruption	Année de reprise	Indexation à la reprise en %
1991	2009	16
1992	2009	13.65
1993	2009	12.78
1994	2009	11.69
1995	2009	10.61
1996	2009	9.93
1997	2009	9.46
1998	2009	9.15
1999	2009	9.15
2000	2009	7.83
2001	2009	6.45
2002	2009	5.83
2003	2009	4.61
2004	2009	4.61
2005	2009	4.36
2006	2009	4.11
2007	2009	3.86
2008	2009	2.6

## **Annexe V - Règle déterminant le droit à l'annuité la première année**

### **Art. 1. Principe**

L'annuité est donnée la première année si le travailleur a travaillé au moins 6 mois (à temps plein ou à temps partiel). L'annuité est donc donnée si le travailleur a été engagé jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet compris (sauf si l'activité a été ensuite interrompue).

### **Art. 2. Modalité d'application pour les travailleurs conventionnés**

- a) Premier engagement dans une institution conventionnée : le droit à l'annuité est déterminé par les commissions de classification selon les règles de l'annexe W, article 3.
- b) Changement d'institution :
  - pour l'éducateur : application de l'article 314 alinéa 3 de la CCT des éducateurs sociaux
  - pour l'enseignant : application de l'article 322 alinéa 3 de la CCT AVOP-AVMES
  - pour le MSP : application de l'article 305 alinéa 3 de la CCT des MSP

## **Annexe W - Principes pour l'octroi des annuités à l'engagement**

### **Art. 1. Type d'activité prise en compte**

- a) Expérience dans le même domaine (social, éducatif ou pédagogique pour les travailleurs conventionnés) : prise en compte à 100 %
- b) Expérience dans d'autres domaines mais utile dans la nouvelle activité : prise en compte à 50 %
- c) Correctif possible en fonction de l'âge pour les travailleurs entrés tardivement dans la profession.

*Ces principes sont précisés par les commissions de classification en fonction des spécificités de chaque profession. Ils sont laissés à la libre appréciation de l'employeur pour les professions non conventionnées.*

### **Art. 2. Prise en compte des activités à temps partiel**

- a) Taux d'activité de 50 % et plus : prise en compte à 100 %
- b) Taux d'activité de moins de 50 % : prise en compte à 50 %

### **Art. 3. Nombre d'annuités et droit à l'annuité la première année**

Les commissions de classification additionnent les durées prises en compte selon les règles des art. 1 et 2 et déterminent sur cette base la date d'engagement théorique du travailleur. Elles calculent à partir de celle-ci le nombre d'annuités auxquelles a droit le travailleur et son droit à une annuité la première année.

## **Annexe X - Règles pour le calcul du salaire à l'engagement**

### **Art. 1. Professions non conventionnées**

Salaire minimum de la classification + annuités à l'engagement dans la classe initiale de la classification.

### **Art. 2. Professions conventionnées**

1. Travailleur ayant déjà travaillé :

- dans une autre profession conventionnée, dans une institution conventionnée
- dans une autre profession conventionnée, à l'Etat de Vaud
- dans la même profession, à l'Etat de Vaud

Reprise du salaire précédent, à concurrence du maximum de la nouvelle classification.

2. Travailleur n'ayant jamais travaillé dans la profession (et pas concerné par l'alinéa 1) :

Salaire minimum de la classification + annuités à l'engagement dans la classe initiale de la classification prévue par la CCT.

3. Travailleur ayant déjà travaillé dans la profession (ou dans une profession dont le diplôme est reconnu équivalent par la CCT), mais dans une institution non conventionnée ou en dehors du canton de Vaud :

Calcul du salaire comme si le parcours professionnel avait eu lieu dans une institution conventionnée, soit :

- application de la règle de l'alinéa 2 pour les expériences antérieures à l'entrée dans la profession (salaire et annuités dans la classe initiale) ;
- application de la CCT pour les expériences dans la profession (annuités progressives, indemnités de promotion).

## Annexe Y - Règles pour l'entrée en vigueur des classifications (travailleurs conventionnés)

### Art. 1. Classification à l'engagement

La classification entre en vigueur rétroactivement à la date de l'engagement. Si le travailleur remet tardivement le questionnaire à son employeur, l'entrée en vigueur est reportée d'autant.

### Art. 2. Reclassification

#### **Educateur**

Classe A	Le mois qui suit la décision de la commission de classification <sup>1</sup>
Obtention du diplôme	Le mois qui suit la remise à l'employeur du diplôme*
B2	Le mois qui suit les 2/3 de la formation <sup>2</sup>

#### **Enseignant**

Obtention du diplôme	Le mois qui suit la remise à la CPP AVOP/AVMES du diplôme* <sup>3</sup>
Changement de catégorie de classe	Changement de catégorie de classe : à la date de l'engagement dans la nouvelle classe (A ou B)

#### **MSP**

Classe A et valorisation	Le premier du mois qui suit la remise du dossier complet à la commission de classification et son acceptation
Obtention du diplôme	Le mois qui suit la remise du diplôme à la CPP des MSP
Entrée en 3 <sup>ème</sup> année de formation	Le 1 <sup>er</sup> septembre de la 3 <sup>ème</sup> année

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.07

<sup>2</sup> Modifié le 01.01.08

<sup>3</sup> Modifié le 01.01.07

## **Annexe Z - Montants des allocations familiales**

Les montants des allocations familiales sont les suivants :

Allocation de naissance :	Fr. 1'600.--
Allocation pour enfant :	Fr. 200.-- / mois
Allocation de formation professionnelle pour apprenti ou étudiant :	Fr. 250.-- / mois
Allocation pour famille nombreuse : (pour chaque enfant dès le 3ème bénéficiant d'une allocation familiale)	Fr. 170.-- / mois

Des allocations entières (et non plus calculées au prorata du temps de travail) sont octroyées pour les personnes ayant un salaire égal ou supérieur à Fr. 6'840.- par an ou Fr. 570.- par mois. Pour les salaires inférieurs à cette limite, l'allocation demeure calculée au prorata du temps de travail.

*Ces montants sont repris du règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud.*

## **TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX ÉDUCATEURS**

*Rappel : Les éducateurs ne sont pas soumis à la loi sur le travail à l'exception des articles 6,35 et 36a concernant la protection de la santé.*

### **1. EXIGENCE EN MATIÈRE DE FORMATION**

#### **Art. 300 – Principe**

1. La fonction d'éducateur peut être occupée uniquement par une personne ayant une formation d'éducateur spécialisé ou une formation jugée équivalente.
2. En cas contraire, la personne doit avoir les aptitudes exigées pour entreprendre une formation d'éducateur spécialisé ou acquérir les compléments nécessaires.

#### **Art. 301 – Aptitude à se former**

Une personne est considérée comme apte à entreprendre une formation au sens de l'art. 300 alinéa 2, si elle a réussi un examen d'admission (voir article 302) dans une école sociale reconnue.

#### **Art. 302 – Examen d'admission**

1. En principe, l'éducateur doit se présenter à l'examen d'admission avant l'engagement. Si cela n'est pas possible, l'éducateur doit se présenter à la session d'examen la plus proche.
2. L'employeur a l'obligation de résilier le contrat de travail en respectant les délais conventionnels (articles 207, alinéa 1, et 304) immédiatement après un 2<sup>ème</sup> échec à l'examen d'admission ou lorsque cet examen n'a pas été réussi dans les 2 ans qui suivent la date de l'engagement.
3. Il doit également résilier le contrat s'il est établi que l'éducateur ne s'est pas présenté à cet examen ou qu'il ne s'y est pas représenté après un premier échec alors qu'il était en mesure de le faire.
4. Les frais du premier examen sont à la charge de l'employeur lorsqu'il a lieu après la conclusion du contrat. Les frais du 2<sup>ème</sup> examen sont à 50 % à la charge de l'employeur et à 50 % à la charge de l'éducateur.

### **2. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **Art. 303 – Encouragement à la retraite**<sup>1</sup>

L'éducateur est encouragé à prendre sa retraite dès l'âge de 60 ans. Le fonds de prévoyance previva (ex AVOP-AVTES) le renseigne sur les modalités pratiques (montant de la rente, pont AVS, etc.).

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2009

### **Art. 304 – Résiliation du contrat après le temps d’essai**

Après le temps d’essai, chaque partie peut résilier le contrat de travail, par écrit, 3 mois à l’avance pour la fin d’un mois.

### **Art. 305 – Suppression d’emplois**

Les parties signataires de la CCT s’engagent à tout mettre en œuvre pour éviter la suppression d’emplois. Si toutefois des suppressions d’emplois n’ont pu être évitées, l’employeur mettra tout en œuvre pour permettre aux éducateurs concernés de trouver un nouvel emploi dans des institutions similaires, sans perte des avantages acquis. Lorsque l’employeur n’est pas en mesure de satisfaire à cette obligation, il est tenu :

- a) d’en informer l’AVOP afin de donner aux éducateurs priorité pendant 6 mois
- b) de compléter pendant 6 mois les indemnités d’assurance-chômage par des versements mensuels jusqu’au niveau de l’ancien salaire net.

Ces versements cesseront dès que l’éducateur aura trouvé un nouvel emploi.

*Voir également art. 208.*

## **3. COMPORTEMENT ET TACHES**

### **Art. 306 – Ligne éducative**

L’éducateur accepte l’orientation éducative de l’institution. Il est associé étroitement à la bonne marche de celle-ci, notamment à l’élaboration des options éducatives.

### **Art. 307 – Comportement**

Les attitudes et les relations de l’éducateur à l’égard de la clientèle sont empreintes du respect auquel a droit chaque individu.

### **Art. 308 – Tâches de l’éducateur**

Le contrat individuel comprend un cahier des charges. Celui-ci mentionne les différentes activités de l’éducateur et ses responsabilités générales dans l’institution. Il fixe la proportion entre le temps au contact direct à la clientèle et :

- a) les colloques
- b) le contact avec l’environnement social de la clientèle (parents, employeurs, instituteurs, services sociaux, services médicaux, etc.)
- c) les tâches administratives déterminées en relation avec la clientèle
- d) le temps de préparation, de rédaction des rapports d’observation et de synthèse

- e) le temps de garde, y compris les nuits, pendant lequel l'éducateur assure une présence sur son lieu de travail, à l'exclusion d'éventuelles interventions importantes dont les temps sont compensés
- f) la participation à l'élaboration des options éducatives
- g) tout autre tâche indiquée dans le cahier des charges, y compris celle de praticien formateur

Pour l'éducateur à temps partiel, le temps consacré aux activités au contact direct à la clientèle est prévu de façon à assurer la participation effective de l'éducateur au fonctionnement de l'institution, sans pour autant préteriter les besoins de prise en charge de la clientèle.

*Voir également article 209*

## **4. TEMPS DE TRAVAIL**

### **Art. 309 – Durée du travail**<sup>1</sup>

1. La durée annuelle du travail est de 2'025 heures dont il faut déduire :
  - a) 9 heures par jours fériés (voir article 220, alinéa 1)
  - b) 45 heures si l'éducateur est au bénéfice d'une 8<sup>ème</sup> semaine de vacances et 45 heures supplémentaires s'il est au bénéfice d'une 9<sup>ème</sup> semaine (voir article 313, alinéa 2).

Cette durée correspond aux heures effectives de travail (au contact direct de la clientèle ou en exécution des tâches décrites à l'article 308) et aux activités suivantes, comptées de façon forfaitaire :

- a) les temps de garde (voir article 308, alinéa 1, lettre e), qui sont comptés pour 1/3 du temps réel (les interventions sur ces temps-là étant comptées en plus, selon les heures effectives consacrées à l'intervention)
  - b) les jours de camps, qui sont comptés pour 14 à 18 heures.
2. Lorsque l'horaire du travailleur ne comprend pas de particularités d'horaire (travail durant la nuit, les week-ends ou les camps) et n'est pas fonction des périodes d'ouverture de l'institution (rythme scolaire), la durée du travail est comptée de manière hebdomadaire. Cette durée hebdomadaire est alors de 45 heures.
  3. Les règles des alinéas 1, 1<sup>er</sup> paragraphe, et 2 s'appliquent au prorata du taux d'activité pour l'éducateur à temps partiel.

### **Art. 309a – Horaire**<sup>2</sup>

L'horaire est fixé par l'employeur de manière à ce que la durée hebdomadaire du travail ne dépasse pas 45 heures (week-end et camps non compris) et de manière à ce que l'éducateur bénéficie chaque semaine d'un congé de 48 heures consécutives (sauf durant les camps) et qu'en l'espace de 3 semaines celui-ci coïncide au moins une fois avec un samedi et un dimanche.

*Voir également article 310*

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2004

<sup>2</sup> Introduit le 01.07.2004

### **Art. 310 – Particularités d’horaire**

1. Les heures suivantes sont considérées comme particularités d’horaire :
  - a) Durant les jours de la semaine et les 10 premiers week-ends (camps non compris) :
    - les présences aux repas du midi et du soir selon un forfait d’une heure par repas
    - les heures de travail entre 19 heures et 7 heures, y compris les temps de garde comptés selon le forfait convenu (voir l’article 309, alinéa 3, lettre a)
  - b) Dès le 11<sup>ème</sup> week-end : l’entier des heures de travail
  - c) Durant les camps :
    - du 1<sup>er</sup> au 10<sup>ème</sup> jour, entre 5 et 9 heures par jour sur les 14 à 18 heures du forfait (voir article 309, alinéa 3, lettre b)
    - dès le 11<sup>ème</sup> jour, l’entier du forfait
2. Les heures en particularités d’horaire donnent droit à une rémunération supplémentaire selon le barème suivant :
  - 1 % du salaire dès la 301<sup>ème</sup> heure
  - 2 % du salaire dès la 551<sup>ème</sup> heure
  - 3 % du salaire dès la 801<sup>ème</sup> heure.

Cette rémunération supplémentaire n’est pas prise en considération pour le calcul du 13<sup>ème</sup> salaire.
3. Les particularités d’horaire ne doivent pas dépasser 1050 heures par année
4. Les nombres d’heures de l’alinéa 2 (301, 551 et 801) et l’alinéa 3 s’appliquent au prorata du taux d’activité pour l’éducateur à temps partiel.

### **Art. 311 – Décompte des heures \***

1. Un décompte des heures de travail est effectué à la fin de chaque année. La différence entre le nombre d’heures contractuel et le nombre d’heures effectif est reporté en augmentation ou en diminution de la durée de travail de l’année suivante.
2. En cas de résiliation du contrat, un décompte est également effectué. La différence entre le nombre d’heures contractuel et le nombre d’heures effectif est compensée de la manière suivante :
  - a) si le nombre d’heures contractuel est inférieur au nombre d’heures effectif de travail, la différence est compensée en principe par des jours de congé, exceptionnellement par un salaire correspondant.
  - b) si le nombre d’heures contractuel est supérieur au nombre d’heures effectif de travail, la différence est uniquement compensée par des heures de travail à effectuer avant la fin du délai de congé

*\* Cet article concerne l’éducateur dont la durée du travail est comptée de manière annuelle.*

**Art. 312** : abrogé le 01.07.2004

**Art. 312a – Congés d'association** <sup>1</sup>

1. AvenirSocial peut demander pour ses membres jusqu'à 10 jours de congé par année au total, mais au maximum 2 à 3 jours par membre et/ou par institution, pour des activités associatives et/ou syndicales (en lien direct avec les conditions de travail dans les institutions) autres que la participation aux séances des commissions instituées par la CCT.
2. Les demandes sont faites par AvenirSocial à l'employeur de l'éducateur concerné sur une formule type. Un décompte des congés donnés est remis en fin d'année par AvenirSocial à l'AVOP. L'employeur est tenu d'accepter la demande, sauf si des problèmes d'organisation justifient un refus ou un report.
3. Le congé qui tombe pendant les vacances du travailleur ou un jour férié est compensé. Il en va de même pour le congé qui coïncide avec un jour ouvrable lorsque celui-ci est le jour de congé du travailleur. Le congé que le travailleur ne peut prendre en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une circonstance donnant droit à un congé spécial n'est pas compté dans les 10 jours (cf. tableau récapitulatif : Annexe R).

*Voir également article 221, alinéa 1, lettre e)*

**Art. 313 – Durée des vacances** <sup>2</sup>

1. L'éducateur a droit à 7 semaines de vacances payées par année.
2. Dès la 11<sup>ème</sup> année de travail dans la profession ou dès 36 ans révolus, l'éducateur a droit à une 8<sup>ème</sup> semaine de vacances payées (au prorata la 1<sup>ère</sup> année).
3. Dès 50 ans révolus, l'éducateur a droit à une 9<sup>ème</sup> semaine de vacances payées (au prorata la 1<sup>ère</sup> année).
4. Les vacances sont accordées sur plusieurs périodes dont l'une doit s'étendre sur 3 semaines au moins.

*Voir également article 226*

## **5. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES**

**Art. 314 – Responsabilités**

1. Lors du premier engagement dans une institution conventionnée, la CE détermine la classification de l'éducateur (voir art. 315) et le nombre d'annuités auxquelles il a droit pour ses expériences antérieures (voir annexe W). La CE calcule sur cette base son salaire (voir annexe X).

---

<sup>1</sup> Introduit le 01.01.2004

<sup>2</sup> Modifié le 01.07.2004

2. Lorsque l'éducateur remplit les conditions pour passer dans une classification supérieure (voir art. 315), il est promu par son employeur. Ce dernier calcule son nouveau salaire. L'employeur calcule également le nouveau salaire si le travailleur est promu en classe A (voir art. 329) par la CE.
3. En cas de changement d'institution ou de réengagement dans la même institution, l'éducateur garde sa classification et son salaire (sous réserve d'une vérification de ce dernier par le nouvel employeur). Le salaire est indexé si l'éducateur a interrompu son activité et qu'une indexation a été donnée entre-temps (voir annexe U). Le temps de travail de l'éducateur dans l'ancienne institution (la même en cas de réengagement) est pris en compte pour la détermination de son droit à l'annuité la première année.

### **Art. 315 – Détermination de la classification**

La classification indique les salaires minimum et maximum auxquels a droit l'éducateur. Les conditions à remplir pour les différentes classifications sont les suivantes :

<b><u>Educateur-chef</u></b> : éducateur porteur d'un diplôme d'éducateur spécialisé ou d'un diplôme jugé équivalent par la CE, ayant accédé à la classe A, qui exerce la fonction d'éducateur-chef, selon l'organisation de l'institution.	<b>20 - 22 + 5 %</b>
<b><u>Classe A</u></b> : éducateur porteur d'un diplôme d'éducateur spécialisé ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente par la CE, ayant travaillé au moins 5 ans comme éducateur spécialisé et effectué 300 heures de perfectionnement conformément aux règles du chapitre 10.	<b>20 - 22</b>
<b><u>Classe B1</u></b> : éducateur porteur d'un diplôme d'éducateur spécialisé ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente par la CE.	<b>17 - 20</b>
<b><u>Classe B2</u></b> :  a) éducateur ayant achevé sa formation spécialisée mais non encore diplômé.  b) éducateur en formation en emploi, dès qu'il a fait les 2/3 de sa formation.  c) éducateur au bénéfice d'une formation spécialisée en éducation d'au moins 2 ans.  d) éducateur porteur d'un diplôme ou d'un certificat de pédagogie délivré, après une formation de 3 ans au moins, par une école non spécialisée, reconnue par la CE.  e) éducateur porteur d'une licence universitaire.	<b>14 - 17</b>
<b><u>Classe C1</u></b> : éducateur porteur d'un certificat fédéral de capacité sanctionnant un apprentissage d'au moins 3 ans.	<b>11 - 14</b>

Ces règles sont précisées dans l'annexe 404.

### **Art. 316 – Procédure**

1. Lors du premier engagement dans une institution conventionnée, l'employeur remet, dès la signature du contrat, à l'éducateur le questionnaire nécessaire à sa classification. L'éducateur remplit le questionnaire et le rend dans les meilleurs délais à l'employeur accompagné des copies des diplômes et des certificats de travail exigés. Dès qu'il est en possession de ces documents, l'employeur demande une classification à la CE. En attendant, il effectue une classification provisoire.
2. La promotion en B1 a lieu lorsque l'éducateur a remis une copie de son diplôme à l'employeur.
3. La procédure pour la promotion en classe A est réglée par l'annexe 405 (article 5 ss).
4. Les classifications entrent en vigueur selon les règles de l'annexe Y.
5. L'éducateur et/ou l'employeur peut faire recours contre la décision de classification auprès de la CPP dans un délai de 30 jours dès réception <sup>1</sup>.
6. Par classification on entend dans cet article la détermination de la classification, du nombre d'annuités à l'engagement et du montant du salaire de l'éducateur.

## **6. LOYER ET REPAS**

### **Art. 317 – Loyer**

Lorsque l'éducateur est obligé, par son cahier des charges, d'habiter dans l'institution, le loyer de son logement est fixé par la commission de taxation des logements (voir article 111) conformément aux règles prévues dans l'annexe 403.

### **Art. 318 – Repas à but socio-éducatif et pendant les camps** <sup>2</sup>

1. Les repas pris par l'éducateur durant son temps de travail dans un but socio-éducatif lui sont facturés au tarif prévu à l'annexe P, article 1.
2. Les repas pris par l'éducateur pendant les camps et séjours ne lui sont pas facturés.

## **7. FORMATION EN EMPLOI D'EDUCATEUR SPECIALISE**

### **Art. 319 – Temps de formation**

#### 1. Formation de base

L'entier du temps de formation est pris sur le temps libre de l'éducateur. Ainsi :

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.09.2003

<sup>2</sup> Modifié le 01.07.2004

- l'éducateur qui suit une formation en emploi de 3 ans peut travailler au maximum avec un taux d'activité de 76 % du 1<sup>er</sup> septembre de la 1<sup>ère</sup> année au 30 juin de la 3<sup>ème</sup> année de sa formation.
- L'éducateur qui suit une formation en emploi de 4 ans peut travailler au maximum avec un taux d'activité de 82 % du 1<sup>er</sup> septembre de la 1<sup>ère</sup> année au 30 juin de la 4<sup>ème</sup> année de sa formation.



*Pour l'éducateur engagé avant le 1<sup>er</sup> septembre 1997, l'article 331 des dispositions transitoires s'applique.*

## 2. Formation passerelle et formation adaptée

Le temps de formation pour la formation passerelle et la formation adaptée est pris sur le temps de perfectionnement auquel l'éducateur a droit selon les règles de l'article 323, et pour le reste sur son temps libre.

### **Art. 320 – Calendrier**

L'éducateur se met d'accord avec son employeur sur la planification de sa formation avant de s'inscrire à l'école.

### **Art. 321 – Frais**

Les frais entraînés par la formation sont entièrement à la charge de l'éducateur.

## **8. PERFECTIONNEMENT**

### **Art. 322 – Définition**

Par perfectionnement, il faut entendre toute formation continue acquise lors de cours, séminaires, stages, etc., concernant les divers aspects du travail éducatif : apports théoriques, techniques éducatives et pédagogiques, méthodologies, recherches et développement personnel.

### **Art. 323 – Durée**

1. L'éducateur classé en B2 et au-dessus dispose de 10 jours par année non cumulables pour son perfectionnement. Une journée de perfectionnement est comptée pour 9 heures et une demi-journée pour 4h30. <sup>1</sup>
2. L'éducateur à temps partiel a droit à un nombre de jours de perfectionnement proportionnel à son taux d'activité.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2004

3. La cessation des rapports de service fait perdre tout droit au temps de perfectionnement non utilisé. Si, au contraire, des prestations supplémentaires ont été accordées, elles doivent être restituées prorata temporis.
4. Les perfectionnements qui ont lieu pendant un congé sont compensés par un congé d'une durée équivalente.

#### **Art. 324 – Choix du perfectionnement**

1. L'éducateur et l'employeur se mettent d'accord sur le choix et la planification du perfectionnement.
2. En cas de désaccord, la CPP tranche.

#### **Art. 325 – Frais**

1. Une attestation doit être présentée à l'employeur.
2. L'employeur prend en charge au minimum le 50 % des frais de perfectionnement (inscription aux cours, repas et déplacements).

Pour les frais de repas, on se base sur le montant forfaitaire de l'article 2 de l'Annexe P.

Pour les frais de déplacements, on considère les frais supplémentaires par rapport aux frais de déplacements habituels de l'éducateur lorsqu'il se rend de son domicile à son lieu de travail. Les frais de voyage à l'étranger depuis la frontière sont, en règle générale, pris en charge par l'éducateur<sup>1</sup>.

### **8a. CONGE SABBATIQUE**<sup>2</sup>

#### **Art. 325a – Fonds et affectation**

1. L'employeur paie chaque année une contribution de 0.40 % de la masse salariale brute des éducateurs, charges sociales comprises (selon budget), à un fonds géré par la CPP destiné à financer des congés sabbatiques pour les éducateurs.
2. L'éducateur peut faire à la CPP une demande de financement d'un congé sabbatique. Les demandes qui remplissent les conditions requises sont acceptées à concurrence des ressources du fonds et en établissant, si besoin, un ordre de priorité.

#### **Art. 325b – Conditions et procédure**

Les conditions pour les demandes et l'octroi de financement pour la réalisation des congés sabbatiques, ainsi que la procédure, sont réglées par l'annexe 408.

## **9. RECYCLAGE**

#### **Art. 326 – Définition**

Par recyclage, il faut entendre tout cours, stage, etc., exigé par l'employeur, visant à ajuster les connaissances et les méthodes de l'éducateur en fonction des besoins de l'institution.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.09.2003

<sup>2</sup> Introduit le 01.07.2004

### **Art. 327 – Durée**

1. Le temps consacré au recyclage est entièrement pris sur le temps de travail.
2. Avec l'accord de l'éducateur, le temps consacré au recyclage peut être exceptionnellement imputé sur les jours de perfectionnement si ce temps de formation est validé pour l'accession à la classe A. En cas de doute sur la validation possible d'un recyclage comme perfectionnement, l'éducateur se renseigne auprès de la CE.

### **Art. 328 – Frais**

Les frais de recyclage sont entièrement à la charge de l'employeur. Si ce recyclage est validé pour l'accession à la classe A, l'article 325 s'applique.

## **10. ACCESSION A LA CLASSE A**

### **Art. 329 – Principes**

L'éducateur classé en B1 peut accéder à la classe A après 5 ans d'activité, en tant qu'éducateur spécialisé diplômé et 300 heures de perfectionnement.

### **Art. 330 – Procédure**

La procédure d'accession en classe A est réglée par l'annexe 405.

## **11. DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

### **Art. 331 – Formation en emploi**

1. L'éducateur engagé avant le 1<sup>er</sup> septembre 1997 et à un taux d'activité d'au moins 70% consacre un 1/4 de son temps de travail pour les périodes régulières de formation, sans diminution de salaire.
2. L'éducateur engagé avant le 1<sup>er</sup> septembre 1997 et à un taux d'activité de moins de 70 % règle individuellement avec son employeur le nombre d'heures pris sur son temps de travail pour les périodes régulières de formation, sans diminution de salaire. La CPP peut être consultée sur cette question.
3. Les périodes de stages techniques et pédagogiques, ainsi que le travail personnel, sont pris par l'éducateur sur son temps libre.
4. Les frais entraînés par la formation sont à la charge de l'éducateur.

**Art. 332 – Droits acquis**

1. Les droits acquis en vertu de l'article 341, 2<sup>ème</sup> paragraphe, ancienne teneur, (avant la modification du 1<sup>er</sup> mai 1997) de la précédente CCT demeurent (pondérations).
2. Les droits acquis en vertu de l'annexe 413.2a, ancienne teneur, (avant la modification du 1<sup>er</sup> octobre 1997) de la précédente CCT demeurent (classe A).

**Art. 333** : *abrogé le 01.07.2004*

*A l'occasion des modifications introduites dans la CCT des éducateurs sociaux le 1<sup>er</sup> juillet 2004, des fautes d'orthographe, grammaticales ou de frappe ont été corrigées. Une information concernant le champ d'application de la loi sur le travail a été insérée sous forme de rappel et quelques modifications formelles ont été faites.*

**ANNEXE 401 - RÈGLEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE  
PROFESSIONNELLE DES EDUCATEURS SOCIAUX  
(CPP)**

**Art. 1 – Organisation**

1. La CPP est formée d'un nombre égal de délégués de l'AVOP et d'AvenirSocial. Les secrétaires généraux des deux associations font partie des délégations.
2. Les décisions de la CPP sont prises moyennant l'accord des deux délégations.
3. La CPP nomme chaque année un président et un vice-président et nomme tous les deux ans un secrétaire. Le président, le secrétaire et le secrétaire de séance sont choisis alternativement dans les délégations de l'AVOP et d'AvenirSocial<sup>1</sup>.
4. Le président, le vice-président et les secrétaires généraux des deux associations forment le Bureau<sup>2</sup>.
5. La CPP peut constituer des sous-commissions permanentes ou ponctuelles pour traiter des points particuliers.
6. Elle peut consulter des experts.

**Art. 2 – Séances**

1. La CPP siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais en principe dix 10 fois par an. Elle est convoquée par le Bureau. La convocation et l'ordre du jour doivent parvenir aux délégués au moins 5 jours à l'avance.
2. Le secrétaire rédige un procès-verbal des séances de la CPP. Il est signé par les trois membres du Bureau et soumis aux délégués pour adoption à la séance suivante<sup>3</sup>
3. Les délégués à la CPP ne doivent pas révéler d'informations de nature personnelle dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction, ni nommer les personnes ayant exprimé un avis au sein de la CPP.
4. Le délégué qui est impliqué personnellement dans une affaire traitée par la CPP n'assiste pas à la partie de la séance pendant laquelle le sujet est traité. Il en va de même pour le délégué qui est employé ou est membre du comité d'une institution impliquée dans l'affaire. Le point du procès-verbal qui traite du sujet est laissé en blanc dans la copie remise au délégué concerné. Les délégations traitent le sujet lors de leur éventuelle séance de préparation en l'absence du délégué concerné. Ce dernier est informé de la décision par courrier c.à.d. de la même manière qu'une personne qui ne serait pas membre de la CPP.<sup>4</sup>

**Art. 3 – Compétences<sup>5</sup>**

1. La CPP a les compétences suivantes :
  - a) Elle enregistre les adhésions à la CCT des institutions membres actifs de l'AVOP et se prononce sur les soumissions à la CCT des institutions non-membres actifs de l'AVOP.

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2004

<sup>2</sup> Modifié le 01.07.2004

<sup>3</sup> Modifié le 01.07.2004

<sup>4</sup> Modifié le 01.01.2007

<sup>5</sup> Modifié le 01.01.2009

Elle enregistre les dénonciations de la CCT des institutions adhérentes.

- b) Elle gère les fonds de la CPP.
  - c) Elle se prononce sur l'interprétation de la CCT. La décision fait office de jurisprudence lorsqu'elle revêt un caractère général. La procédure, la forme et la diffusion des jurisprudences sont de son ressort.
  - d) Elle peut proposer en tout temps des modifications de la CCT aux parties contractantes.
  - e) Elle diffuse auprès de chaque employeur les mises à jour de la CCT.
  - f) Elle veille à l'application de la CCT dans les institutions conventionnées.
  - g) Elle tranche les recours contre des décisions de la CE.
  - h) Elle fixe le montant des contributions de solidarité et de la rétribution pour les classifications indicatives.
  - i) Elle peut exercer un rôle de médiateur lors d'un conflit dans une institution signataire de la CCT, sur demande de l'un des protagonistes.
  - j) Elle intervient en cas de conflit dans une institution sur demande de l'une des parties, conformément à l'article 216.
2. Elle peut refuser d'entrer en matière sur des questions relatives aux lettres c), f) et i) dont les faits remontent à plus de six mois après la cessation des rapports de travail, à l'exception des cas prévus par l'article 128, alinéa 3, du CO.

#### **Art. 4 – Procédure**

La CPP détermine elle-même la procédure à suivre pour le traitement des dossiers qui lui sont soumis.

#### **Art. 5 – Frais**

1. Les frais de la CPP sont pris en charge paritairement par les associations contractantes et par les contributions de solidarité.
2. La procédure devant la CPP est gratuite, excepté les travaux d'expertise.

#### **Art. 6 – Siège et archives**

1. La CPP fixe le lieu de son siège et du dépôt de ses archives.
2. Les archives peuvent être consultées par les membres de la CPP et les présidents des deux associations.

## **ANNEXE 402 - RÈGLEMENT DE LA COMMISSION D'EXAMEN DES EDUCATEURS SOCIAUX (CE)**

### **Art. 1 – Organisation**<sup>1</sup>

1. La CE est formée de deux délégués de l'AVOP et de deux délégués d'AvenirSocial. Elle comprend également un délégué d'un centre vaudois de formation d'éducateurs spécialisés, reconnu par la CPP, et un délégué des services concernés de l'Etat de Vaud. Ces deux délégués ont une voix consultative<sup>2</sup>.
2. Elle prend ses décisions à la majorité des délégués présents.
3. Elle se constitue elle-même en désignant son président et son secrétaire. Le Bureau de la commission est composé du président, du secrétaire et du secrétaire de séance.

### **Art. 2 – Séances**

1. La CE siège aussi souvent qu'il est nécessaire. Elle rend en principe une décision de classification dans le mois qui suit celui du dépôt de la requête auprès d'elle. Elle est convoquée par le Bureau.
2. Les délégués à la CE ne doivent pas révéler d'informations de nature personnelle dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction, ni nommer les personnes ayant exprimé un avis au sein de la CE.
3. Les décisions de classification sont transmises à l'éducateur, à l'employeur, aux services concernés de l'Etat de Vaud et aux secrétariats de l'AVOP et d'AvenirSocial.

### **Art. 3 – Compétences de la commission**

La CE a les compétences suivantes :

- a) Elle établit un questionnaire, à remplir par l'éducateur, comportant tous les éléments nécessaires à la classification.
- b) Elle détermine, sur la base du questionnaire rempli et conformément à l'article 316, la classification, le nombre d'annuités à l'engagement et le salaire auxquels l'éducateur a droit. Elle peut déléguer cette compétence au Bureau pour des cas simples.
- c) Sur présentation d'un dossier, elle se prononce sur l'accession à la classe A.
- d) Elle est consultée par la CPP sur les questions touchant à l'examen d'admission, la formation, les classifications (classe et annuité), y compris l'accession à la classe A ou la reconnaissance et l'équivalence de diplôme. Elle peut proposer en tout temps à la CPP des modifications concernant ces points.

Elle se réfère aux décisions des organes officiels compétents au sujet de la reconnaissance des diplômes pour déterminer la classification.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2009

<sup>2</sup> Modifié le 01.07.2004

**Art. 4 – Classification indicative**

1. A la demande de l'employeur ou de l'éducateur, la CE peut classer à titre indicatif un éducateur travaillant dans une institution non conventionnée.
2. La classification indicative est payante pour la partie qui l'a demandée. Elle est toutefois gratuite pour l'éducateur membre d'AvenirSocial . Le montant de la rétribution est fixé par la CPP.
3. La classification indicative est envoyée uniquement à la partie qui l'a demandée.
4. Il ne peut être fait recours contre une décision indicative.

**Art. 5 – Frais**

1. Les frais de la commission d'examen sont pris en charge paritairement par les deux associations et les contributions de solidarité.
2. Sous réserve de l'article 4, alinéa 2, les classifications sont gratuites pour l'éducateur et l'employeur.

**Art. 6 – Siège et archives**

1. La CE fixe le lieu de son siège et du dépôt de ses archives.
2. Les archives peuvent être consultées par les membres de la CE et de la CPP, ainsi que les présidents des deux associations.

## **ANNEXE 403 - REGLEMENT DE LA COMMISSION DE TAXATION DES LOGEMENTS<sup>1</sup>**

### **Art. 1 – Organisation**

La commission de taxation des logements est formée d'un délégué de l'AVOP et d'un délégué d'AvenirSocial .

Les décisions sont prises moyennant l'accord des deux délégués.

La commission peut s'adjoindre un expert désigné d'un commun accord.

### **Art. 2 – Séances**

1. La commission de taxation siège aussi souvent qu'il est nécessaire.
2. Les délégués à la commission de taxation sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction.
3. Les décisions de taxation sont transmises à l'éducateur, à l'employeur, aux services concernés de l'Etat de Vaud et aux secrétariats de l'AVOP et d'AvenirSocial

### **Art. 3 – Fixation du loyer**

1. Le loyer est fixé conformément au prix du marché. Il ne peut dépasser 20% du salaire de l'éducateur.
2. Les déductions suivantes sont appliquées :
  - 20 % pour obligation d'habiter
  - 5 % pour chacun des autres inconvénients suivants :
    - bruit dû à l'exploitation
    - impossibilité de s'isoler durant les congés ou les vacances
    - possibilité de dérangement de nuit et de jour sans supplément de salaire
    - isolement géographique (modulé suivant la distance).
3. Le loyer de départ est ensuite adapté selon les règles usuelles en la matière.
4. Les charges sont facturées au prix coûtant selon les règles usuelles en la matière.

### **Art. 4 – Taxation indicative**

1. A la demande de l'employeur ou de l'éducateur, la commission peut fixer à titre indicatif le loyer d'un appartement d'un éducateur travaillant dans une institution non conventionnée.
2. La décision de taxation indicative est payante pour la partie qui l'a demandée. Elle est toutefois gratuite pour l'éducateur membre d'AvenirSocial . Le montant de la rétribution est fixé par la CPP.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2007

3. La décision de taxation indicative est envoyée uniquement à la partie qui l'a demandée.

#### **Art. 5 – Frais**

1. Les frais de cette commission sont pris en charge paritairement par les deux associations et par la contribution de solidarité.
2. Sous réserve de l'article 4, alinéa 2, les décisions de taxation sont gratuites pour l'éducateur et l'employeur.

#### **Art. 6 – Siège et archives**

1. La commission de taxation a son siège et le dépôt de ses archives aux mêmes endroits fixés pour la CPP.
2. Les archives peuvent être consultées par les membres de la commission de taxation et de la CPP et les présidents des deux associations.

## ANNEXE 404 - REGLES CONCERNANT LA CLASSIFICATION

Cette annexe précise les règles de classification de l'art. 315 :

### **CLASSE B1 (17-20)**

**Sont reconnus en B1 :**

1. Les diplômes des écoles suisses membres de la CSEES <sup>a)</sup>. Les diplômes de travail social dans la filière éducation spécialisée délivrés conformément au règlement du 6 juin 1997 de la CDIP <sup>b) c)</sup> concernant la reconnaissance des diplômes des écoles supérieures de travail social. <sup>1</sup>
2. Les diplômes d'éducateurs acquis à l'étranger, dans la mesure où ils sanctionnent une formation de 3 ans, acquise après une scolarité secondaire supérieure. Il s'agit notamment des diplômes des écoles d'éducateurs françaises reconnues pour la préparation au diplôme d'Etat, de diplômes belges et canadiens.
3. Les diplômes ou licences de pédagogie curative (option clinique) acquis à l'Université de Fribourg.
4. Les diplômes d'éducatrice de la petite enfance EESP <sup>d)</sup> (dès 1992), IPGL 2000 (dès 1998), IPgL <sup>e)</sup> (dès 1999) et CFPS <sup>f)</sup>.
5. Les diplômes d'éducatrice de la petite enfance EESP <sup>d)</sup> accompagnés du certificat de spécialisation attestant une formation de 4 ans.
6. Les diplômes des séminaires de pédagogie curative et de psychothérapie de La Branche et de Perceval. <sup>2</sup>
7. Les diplômes de MSP, d'assistants sociaux, d'animateurs socio-culturels, obtenus dans une école répondant aux exigences minimales définies par la CSEES <sup>a)</sup>. Les diplômes de travail social dans la filière service social, animation socio-culturelle ou MSP, délivrés conformément au règlement du 6 juin 1997 de la CDIP <sup>b) c)</sup> concernant la reconnaissance des diplômes des écoles supérieures de travail social. <sup>3</sup>

L'employeur a le droit d'exiger la 1<sup>ère</sup> année des éducateurs concernés un certain nombre de recyclages (voir article 326ss) à prendre sur leurs 10 jours de perfectionnement (voir article 323, alinéa1). <sup>4</sup>

8. *Pour les éducateurs travaillant dans une institution d'éducation spécialisée prenant en charge des enfants jusqu'à 6 ans :*

- les diplômes d'éducatrice de la petite enfance EESP <sup>d)</sup> comprenant l'option "enfants handicapés".

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2002

<sup>2</sup> Modifié le 01.01.2003

<sup>3</sup> Modifié le 01.01.2002

<sup>4</sup> Modifié le 01.01.2002

- les diplômes d'éducatrice de la petite enfance EESP <sup>d)</sup> ou IPGL (1985-1997) ou de l'Ecole d'éducateurs du jeune enfant de Genève (dès 1995), sanctionnant une formation de 3 ans, acquise dès l'âge de 18 ans au plus tôt.

9. *Pour les éducateurs dont le travail se fait au sein d'une équipe pluridisciplinaire composée en majorité (en considérant le nombre de postes) d'éducateurs avec une formation d'éducateur (y compris personnes en formation) et comprend une part importante de soins qui nécessitent pour certains actes des connaissances et une pratique spécifique au domaine infirmier :*

Les diplômes d'infirmiers d'un niveau de formation équivalent à celui d'éducateur (degré tertiaire). <sup>1</sup>

### **Classe B2 (14-17)**

#### **Sont reconnus en B2<sup>2</sup> :**

1. Les éducateurs qui suivent une formation en emploi reconnue en travail social (ES ou HES) et qui sont dans le dernier tiers de la formation.
2. Les éducateurs qui ont suivi une formation reconnue en travail social (ES ou HES) de 3 ans et qui ne sont pas encore diplômés.

#### **Sont reconnus en B2 et auront droit à une classification en B1 après une année de pratique en éducation spécialisée :**

3. Les diplômes d'éducatrice de la petite enfance EESP <sup>d)</sup> comprenant l'option " enfants handicapés ".
4. Les diplômes d'éducatrice de la petite enfance EESP <sup>d)</sup> ou IPGL (1985-1997) ou de l'Ecole d'éducateurs du jeune enfant de Genève (dès 1995), sanctionnant une formation de 3 ans, acquise dès l'âge de 18 ans au plus tôt.

#### **Sont reconnus en B2 et pourront accéder en B1 après un complément de formation <sup>3</sup>**

5. Les diplômes d'ergothérapeutes obtenus dans une école répondant aux exigences minimales définies par la CSEES <sup>a)</sup>. <sup>4</sup>
6. Les licences en sciences sociales et psycho-pédagogiques, en sciences de l'éducation, en pédagogie, en sociologie, en psychologie, ou jugées équivalentes.

#### **Sont reconnus en B2 et pourront accéder en B1 après une formation complète d'éducateur spécialisé :**

7. Les brevets d'instituteur, de maîtresse enfantine ou semi-enfantine et les diplômes d'enseignant spécialisé acquis après un brevet d'instituteur.
8. Les diplômes de l'Ecole de jardinières d'enfants de Genève.

---

<sup>1</sup> Introduit le 01.09.2003

<sup>2</sup> Modifié le 01.01.2009

<sup>3</sup> Modifié le 01.01.2003

<sup>4</sup> Introduit le 01.09.2003

9. Les diplômes de "moniteurs-éducateurs" délivrés par les écoles françaises reconnues.<sup>1</sup>
10. Les diplômes suisses d'infirmier en psychiatrie.
11. Les diplômes d'infirmier en soins généraux complétés par une spécialisation d'infirmier en santé publique.
12. Les diplômes de diacre, acquis sans formation universitaire préalable.
13. Les autres licences universitaires que celles citées sous chiffre 6, ainsi que les porteurs de diplômes d'écoles supérieures reconnues. Un an de pratique en C1 peut être exigé.

### **CLASSE C1 (11-14)**

**Sont reconnus en C1 et pourront accéder en B1 après une formation complète d'éducateur spécialisé :**

1. Les certificats fédéraux de capacité, sanctionnant une formation de 3 ans au moins.
2. Les baccalauréats et/ou les maturités, sous leurs diverses formes, sont reconnus comme équivalents aux certificats fédéraux de capacité.
3. D'une manière générale, les certificats d'aptitudes professionnelles français (CAP), sanctionnant une formation de 3 ans, sont reconnus comme équivalents.
4. Les diplômes d'infirmier en soins généraux, ainsi que les diplômes de physiothérapeute, sont assimilés à des certificats fédéraux de capacité.
5. Les diplômes de jardinière d'enfants, éducatrice maternelle, institutrice privée (par exemple des Ecoles Floriana, Aurore, Gais Lutins avant 1985), nurse, puéricultrice, infirmière HMP, acquis après une formation de 2 ans au moins. Lorsque la formation reçue est d'une durée inférieure à 3 ans, mais que le candidat a pratiqué le métier appris pendant 2 ans au moins, il y a reconnaissance d'équivalence.
  - a) Conférence suisse des écoles supérieures d'éducateurs spécialisés
  - b) Conférence suisse des directeurs de l'instruction publique
  - c) La mention suivante figure sur ces diplômes : « le diplôme est reconnu en Suisse » (décision de la CDIP du .... )
  - d) Ecole d'études sociales et pédagogique, Lausanne
  - e) Institut pédagogique Lausanne
  - f) Centre de formation pédagogique et sociale, Sion

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2004

## ANNEXE 405 - PROCÉDURE D'ACCESSION A LA CLASSE A

*Rappel* : L'éducateur classé en B1 peut accéder à la classe A après 5 ans d'activité en tant qu'éducateur spécialisé diplômé et 300 heures de perfectionnement (article 329).

### **Art. 1 - Point de départ**

Les 5 ans d'activité professionnelle et les 300 heures de perfectionnement requis sont comptés à partir de l'obtention du diplôme d'éducateur spécialisé ou l'obtention de la classification en B1.

### **Art. 2 - Contenu du perfectionnement**

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

### **Art. 3 - Choix du perfectionnement**

1. L'éducateur a le libre choix des organismes ou du cadre dans lesquels se déroulera son perfectionnement.
2. En cas de doute sur la validation possible d'un perfectionnement, l'éducateur se renseigne auprès de la CE.

### **Art. 4 - Prise en compte des perfectionnements**

1. Sont reconnus notamment comme perfectionnements et pris en compte :

**- A 100 % :**

- a) les perfectionnements "courts" (moins de 80 heures).
- b) les supervisions individuelles ou collectives (différentes de l'équipe de travail constituée) qui sont effectuées à l'initiative de l'intéressé et qui se déroulent sous la responsabilité d'une personne extérieure à l'institution et formée en supervision.

**- A 60 % :**

- c) les perfectionnements "longs", c'est-à-dire tout perfectionnement de 80 heures et plus, la notion de "polyvalence" du perfectionnement restant pleinement valable. Ces perfectionnements sont validés pour le 60 % de leur durée, mais au minimum pour 70 heures et au maximum pour 200 heures (pour l'ensemble des perfectionnements).<sup>1</sup>

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 ou des parties suivies est inférieur à 80 heures, on considère qu'il s'agit d'un perfectionnement court.

**- A 50 % :**

- d) les conférences organisées par l'institution à l'intention de son personnel, mais ouvertes aux travailleurs sociaux d'autres organismes. Un maximum de 20 heures est pris en compte.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.09.2003

- e) la participation à des congrès, journées d'études, rencontres, cantonaux, nationaux ou internationaux, destinés aux professionnels du travail social. Un maximum de 30 heures est pris en compte.
2. Un processus de perfectionnement comprenant une formation longue prise en compte pour 200 heures 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 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. Il en va de même pour la formation passerelle.
  5. Les activités pédagogiques exercées dans le cadre de l'institution ne sont pas reconnues comme perfectionnement.

#### **Art. 5 - Demande d'accession à la classe A**

1. L'éducateur adresse son dossier pour l'accession à la classe A à la CE.
2. Ce dossier doit comprendre les documents (ou copies) suivants :
  - a) Le diplôme d'éducateur spécialisé avec mention de la date d'obtention ou la décision de classification en B1.
  - b) Les justificatifs pour les 5 années d'activité en tant qu'éducateur spécialisé diplômé.
  - 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 permettant, sur la base d'exemples concrets tirés des situations éducatives quotidiennes, d'apprécier ce que le perfectionnement a apporté à l'éducateur sur le plan personnel et dans son travail, et expliquant comment il a pu intégrer, progressivement, les perfectionnements dans sa pratique.

#### **Art. 6 - Décision**

1. Sur la base du dossier, la CE apprécie l'ensemble du processus de perfectionnement et se prononce sur l'accession à la classe A.
2. En cas de décision négative, elle doit motiver son refus et proposer éventuellement une démarche complémentaire. La décision négative est communiquée uniquement à l'éducateur.
3. L'éducateur peut recourir contre la décision de la commission aux conditions de l'article 316 alinéa 5.

## **ANNEXE 406 - REMUNERATION DES REMPLACANTS**

La rémunération des éducateurs qui effectuent des remplacements se calcule de la manière suivante :

- a) en fonction de la dernière classification effectuée, s'il en existe une (la rémunération tient alors compte des années d'activité dans l'éducation)
- b) s'il n'existe pas de classification :
  - le salaire est celui du minimum de la classe inférieure de la classification à laquelle aurait droit l'éducateur
  - il sera demandé une classification si l'éducateur effectue des remplacements de manière régulière
- c) le 13<sup>ème</sup> salaire est payé au prorata du temps de travail effectué.

## **ANNEXE 407 - RECAPITULATIF DES DISPOSITIONS CONCERNANT L'EDUCATEUR A TEMPS PARTIEL**

### **Art. 1 – Durée du travail**

La durée annuelle ou hebdomadaire du travail de l'éducateur à temps partiel (ainsi que les déductions, le cas échéant, pour jours fériés et la 8<sup>ème</sup> semaine de vacances) sont proportionnels à son taux d'activité (article 309, alinéa 3).

### **Art. 2 – Particularité d'horaires**

Le barème pour la rémunération des particularités d'horaires ainsi que le maximum autorisé sont considérés au prorata du taux d'activité (article 310, alinéa 4).

### **Art. 3 – Répartition du temps en/hors présence de la clientèle**

Pour l'éducateur à temps partiel, le temps consacré aux activités au contact direct à la clientèle est prévu de façon à assurer la participation effective de l'éducateur au fonctionnement de l'institution, sans pour autant prêter les besoins de prise en charge de la clientèle (article 308, alinéa 2).

### **Art. 4 – Salaire**

Le salaire de l'éducateur à temps partiel est proportionnel à son taux d'activité (article 233).

### **Art. 5 – Perfectionnement**

Le nombre de jours de perfectionnement de l'éducateur à temps partiel est proportionnel à son taux d'activité (article 323, alinéa 2).



Pour le reste, les dispositions de la CCT s'appliquent sans tenir compte du taux d'activité.

## **ANNEXE 408 – REGLEMENT SUR LE CONGE SABBATIQUE <sup>1</sup>**

### **Art. 1 – But**

Le but du congé sabbatique est de permettre à l'éducateur de se ressourcer et/ou de se perfectionner (au sens de l'article 322).

### **Art. 2 – Perfectionnement**

Le perfectionnement peut être effectué dans le cadre d'un institut de formation, au travers de stages dans une institution ou une entreprise, ou sous forme d'un travail personnel de recherche.

### **Art. 3 – Ressourcement**

Par ressourcement, on entend une activité au service de la collectivité, dans le domaine socio-éducatif, culturel, humanitaire, écologique ou de la santé.

### **Art. 4 – Durée**

Le congé sabbatique a une durée de 3 à 6 mois. Il peut être fractionné en deux périodes au maximum et les périodes doivent être au minimum de 2 mois. Un congé sabbatique d'une durée inférieure à 3 mois peut être financé si des circonstances particulières le justifient.

### **Art. 5 – Moment**

Le congé sabbatique peut être pris entre 40 et 55 ans révolus. L'éducateur doit avoir travaillé l'équivalent d'au moins 5 années à plein temps en tant que tel et durant 2 ans dans l'institution avant de déposer sa demande. Un seul congé sabbatique peut être financé par éducateur.

### **Art. 6 – Salaire, cotisations sociales et frais**

1. L'éducateur conserve son droit au salaire durant le congé sabbatique est reste assuré (AVS, Fonds de prévoyance, assurance accident et maladie perte de gain) aux mêmes conditions que s'il travaillait dans l'institution. Il conserve ensuite son droit aux annuités aux mêmes conditions que s'il avait travaillé durant cette période dans l'institution.
2. Les frais de l'éducateur pour la réalisation du congé sabbatique sont à sa charge.
3. Les rémunérations ou revenus en espèce ou en nature directe ou indirecte (droit d'auteur, conférence) que l'éducateur recevrait en lien avec le congé sabbatique sont acquises au fonds à concurrence du remboursement de ses frais (alinéa 2) et du montant de son salaire (alinéa 1).

---

<sup>1</sup> Introduit le 01.07.2004

### **Art. 7 – Congés**

Les jours fériés et les congés spéciaux qui tombent pendant le congé sabbatique ne sont pas compensés. Les incapacités de travail (maladie, accident) prolongent le congé sabbatique d'une même durée si leur durée et leur gravité empêchent que le but du congé sabbatique soit atteint.

### **Art. 8 – Droit et obligation au retour**

1. L'éducateur retrouve à son retour le même poste de travail. Il s'engage, sauf accord avec son employeur, à ne pas résilier son contrat pendant 1 année après la fin du congé sabbatique.
2. L'éducateur remet à la CPP et à l'employeur dans les deux mois qui suivent la fin du congé sabbatique un rapport rendant compte de ses activités durant celui-ci et en évaluant les résultats par rapport aux objectifs de départ. Il s'efforce dans l'année qui suit le congé sabbatique de faire profiter l'institution de l'expérience et des connaissances acquises.

### **Art. 9 – Information**

L'éducateur informe le plus tôt possible l'employeur de son intention de demander le financement d'un congé sabbatique et dans tous les cas avant d'engager des frais substantiels et de s'investir de manière conséquente dans l'élaboration du projet.

### **Art. 10 – Demande**

La demande de financement expose les objectifs du congé sabbatique et les moyens pour y parvenir et mentionne les dates envisagées. Elle comprend un accord de principe de l'employeur sur la faisabilité du remplacement dans l'institution et d'éventuelles remarques de ce dernier sur l'opportunité de l'octroi d'un congé sabbatique à l'éducateur.

### **Art. 11 – Délais <sup>1</sup>**

La demande de financement doit être faite pour le 31 janvier, le 31 mai ou le 30 septembre. Le congé sabbatique peut débuter au plus tôt 6 mois après la décision et au plus tard 18 mois. Si ces délais ne pouvaient être respectés, moyennant un accord entre l'employeur et l'employé, la commission du congé sabbatique transmettra avec préavis le dossier à la CPP pour décision.<sup>2</sup>

### **Art. 12 – Décision**

La commission accepte les demandes de financement qui remplissent les conditions des articles 1 à 5 du présent règlement à concurrence des ressources du fonds et en établissant si besoin un ordre de priorité. L'ordre de priorité est établi notamment en fonction de l'âge des demandeurs, de l'intérêt des projets présentés et leur faisabilité.

### **Art. 13 – Réponse <sup>1</sup>**

La CPP informe l'éducateur et l'employeur de sa décision. La décision est sommairement motivée. Elle ne peut pas être contestée sur le fond.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2009

<sup>2</sup> Modifié le 01.01.2006

### **Art. 14 – Dates**

Les dates envisagées puis, le cas échéant, définitives du congé sabbatique sont fixées en accord avec l'employeur en tenant compte des intérêts légitimes des deux parties.

### **Art. 15 – Confirmation**

L'éducateur dont le congé sabbatique a été accepté confirme, à l'employeur et à la CPP, trois mois avant le début du congé qu'il est bien en mesure de réaliser son congé sabbatique. Il joint à cette confirmation un document attestant de l'état d'avancement des préparatifs (lettre d'engagement, inscription, plan de la recherche).

### **Art. 16 – Financement**

Sur présentation d'un décompte, la CPP rembourse à l'employeur, à la fin du congé sabbatique, les frais de remplacement effectifs (salaires et charges sociales).

### **Art. 17 – Remplacements**

Le remplaçant est engagé par un contrat de durée déterminée avec un délai de résiliation de 1 mois. Le remplaçant engagé pour une durée inférieure à trois mois est rémunéré selon l'annexe 406<sup>1</sup> de la CCT et son contrat renvoie pour le reste au CO. Le remplaçant engagé pour une durée de plus de trois mois est soumis à la CCT.

### **Art. 18 – Interruption**

L'éducateur qui doit interrompre son congé sabbatique en informe immédiatement la CPP et l'employeur. Il cherche, en concertation avec la CPP et l'employeur, une solution permettant au fonds de rentrer dans ses frais. En l'absence de solution, l'éducateur se met à disposition de son employeur pour un travail dans l'institution.

### **Art. 19 – Sous-commission**

La CPP délègue les compétences que lui confère le présent règlement à une sous-commission composée de deux membres de l'AVOP et de deux membres d'AvenirSocial. La sous-commission se constitue en désignant son président et son secrétaire. Elle détermine ses règles de fonctionnement et précise si nécessaire les modalités d'application du présent règlement.

### **Art. 20 – Dispositions transitoires**

Les demandes de financement pour 2007 peuvent être faites jusqu'au 31 mars 2006<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> corrigé le 01.01.2006

<sup>2</sup> modifié le 01.01.2006