

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

## **DES ÉDUCATEURS SOCIAUX**

entre

**L'ASSOCIATION VAUDOISE DES ORGANISATIONS  
PRIVEES POUR PERSONNES EN DIFFICULTÉ (AVOP)**

et

**L'ASSOCIATION AVENIRSOCIAL VAUD<sup>1</sup>**

### **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.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2009

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

**TITRE I : DISPOSITIONS D'APPLICATION**

<b>1. GENERALITES</b> .....	4
Art. 100 – Parties contractantes.....	4
Art. 101 – But.....	4
Art. 102 – Durée.....	4
Art. 103 – Dénonciation et révision.....	4
Art. 104 – Forme.....	4
<b>2. CHAMP D'APPLICATION</b> .....	5
Art. 105 – Adhésion des institutions.....	5
Art. 106 – Travailleurs concernés.....	5
<b>3. INSTITUTION ET EDUCATEUR NON-MEMBRE</b> .....	5
Art. 107 – Institution non-membre.....	5
Art. 108 – Educateur non-membre.....	5
<b>4. ORGANES</b> .....	6
Art. 109 – Commission paritaire professionnelle (CPP).....	6
Art. 110 – Commission d'examen (CE).....	6
Art. 111 – Commission de taxation des logements.....	6
Art. 112 – Commission quadripartite.....	6

**TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLE AUX EDUCATEURS**

<b>1. EXIGENCE EN MATIERE DE FORMATION</b> .....	7
Art. 300 – Principe.....	7
Art. 301 – Aptitude à se former.....	7
Art. 302 – Examen d'admission.....	7
<b>2. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	7
Art. 303 – Encouragement à la retraite.....	7
Art. 304 – Résiliation du contrat après le temps d'essai.....	8
Art. 305 – Suppression d'emplois.....	8
<b>3. COMPORTEMENT ET TACHES</b> .....	8
Art. 306 – Ligne éducative.....	8
Art. 307 – Comportement.....	8
Art. 308 – Tâches de l'éducateur.....	8
<b>4. TEMPS DE TRAVAIL</b> .....	9
Art. 309 – Durée du travail.....	9
Art. 309a – Horaire.....	9
Art. 310 – Particularités d'horaire.....	10
Art. 311 – Décompte des heures.....	10
Art. 312 – <i>abrogé le 01.07.2004</i> .....	11
Art. 312a – Congés d'association.....	11
Art. 313 – Durée des vacances.....	11
<b>5. CLASSIFICATION ET SALAIRES</b> .....	11
Art. 314 – Responsabilités.....	11
Art. 315 – Détermination de la classification.....	12
Art. 316 – Procédure.....	13
<b>6. LOYER ET REPAS</b> .....	13
Art. 317 – Loyer.....	13
Art. 318 – Repas à but socio-éducatif et pendant les camps.....	13

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

<b>7. FORMATION EN EMPLOI D'EDUCATEUR SPECIALISE.....</b>	<b>13</b>
Art. 319 – Temps de formation.....	13
Art. 320 – Calendrier.....	14
Art. 321 – Frais.....	14
<b>8. PERFECTIONNEMENT.....</b>	<b>14</b>
Art. 322 – Définition.....	14
Art. 323 – Durée.....	14
Art. 324 – Choix du perfectionnement.....	15
Art. 325 – Frais.....	15
<b>8a. CONGE SABBATIQUE.....</b>	<b>15</b>
Art. 325a – Fonds et affectation.....	15
Art. 325b – Conditions et procédure.....	15
<b>9. RECYCLAGE.....</b>	<b>15</b>
Art. 326 – Définition.....	15
Art. 327 – Durée.....	16
Art. 328 – Frais.....	16
<b>10. ACCESSION A LA CLASSE A.....</b>	<b>16</b>
Art. 329 – Principes.....	16
Art. 330 – Procédure.....	16
<b>11. DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....</b>	<b>16</b>
Art. 331 – Formation en emploi.....	16
Art. 332 – Droit acquis.....	17
Art. 333 – <i>abrogé le 01.07.2004</i> .....	17
<b>ANNEXE 401 – Règlement de la Commission Paritaire Professionnelle des éducateurs sociaux (CPP)</b>	<b>18</b>
<b>ANNEXE 402 – Règlement de la Commission d'Examen des éducateurs sociaux (CE)</b>	<b>20</b>
<b>ANNEXE 403 – Règlement de la Commission de Taxation des Logements.....</b>	<b>22</b>
<b>ANNEXE 404 – Règles concernant la classification.....</b>	<b>24</b>
<b>ANNEXE 405 – Procédure d'accèsion à la classe A.....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE 406 – Rémunération des remplaçants.....</b>	<b>28</b>
<b>ANNEXE 407 – Récapitulatif des dispositions concernant l'éducateur à temps partiel.....</b>	<b>29</b>
<b>ANNEXE 408 – Règlement sur les congés sabbatiques.....</b>	<b>30</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 Organisations Privées pour personnes en difficulté (ci-après AVOP) en tant qu'association faitière des institutions sociales et AvenirSocial Vaud<sup>1</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2009

## **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 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 B3</u></b> <sup>1</sup> : éducateur porteur d'un certificat fédéral de capacité d'assistant socio-éducatif	<b>12 - 15</b>
<b><u>Classe C1</u></b> : éducateur porteur d'un certificat fédéral de capacité.	<b>11 - 14</b>

Ces règles sont précisées dans l'annexe 404.

<sup>1</sup> Modifié le 01.07.2009

### **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 régie 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 régie 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*

**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.

---

<sup>1</sup> Modifié le 01.01.2007

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.
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

### Préambule :

Pour la reconnaissance des titres **suisses** non mentionnés dans la liste ci-dessous, il convient de s'adresser au secrétariat de la commission d'examen.

La reconnaissance des titres **étrangers** est de la compétence de l'OFFT, de la CDIP ou de la CRUS, sauf pour les diplômes d'Etat français, belge et canadien, pour lesquels la commission d'examen est compétente. La démarche est faite par l'éducateur avant l'envoi du dossier de classification à la commission d'examen.

\*\*\*\*\*

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

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

Sont reconnus en B1 :

#### **Degré tertiaire A – Universités et hautes écoles spécialisées**

- Les bachelors of arts en travail social – option éducation sociale
- Les bachelors of arts en travail social – option animation socioculturelle ou service social. *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, alinéa 1)*
- Les bachelors of arts de pédagogie curative clinique et éducation spécialisée.

#### **Degré tertiaire B – Ecoles supérieures**

- Les diplômes des écoles supérieures suisses d'éducation sociale ou de l'enfance reconnues par l'OFFT.
- Les diplômes des écoles supérieures suisses délivrant un diplôme MSP reconnues par l'OFFT. *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, alinéa 1).*

*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 bachelors of science en soins infirmiers

**Classe B2 (14-17)****Sont reconnus en B2 :**

- Les éducateurs qui suivent une formation de travail social en emploi ou à temps partiel dans une HES ou une école supérieure suisse reconnue par l'OFFT et qui sont dans le dernier tiers de la formation.
- Les éducateurs qui suivent une formation de travail social à plein temps dans une HES ou une école supérieure suisse reconnue par l'OFFT et qui sont formés et non diplômés.

**Sont reconnus en B2 et pourront accéder en B1 après un complément de formation (procédure de la validation des acquis de l'expérience – VAE) :**

- Les bachelors of science en ergothérapie.
- Les bachelors of arts en sciences sociales, en sciences de l'éducation, en pédagogie, en psychologie ou jugés équivalents.

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

- Les bachelors of arts d'enseignement ou d'enseignement spécialisé.
- Les autres bachelors, diplômes d'écoles supérieures reconnues que ceux cités plus haut. Un an de pratique en C1 peut être exigé.

**Classe B3 (12-15)****Sont reconnus en B3 et pourront accéder en B1 après une formation d'éducateur social ES :**

- Les certificats fédéraux de capacité d'assistants socio-éducatifs

*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 dans les soins :*

- Les certificats fédéraux de capacité d'assistants en soins et santé communautaires.

**Classe C1 (11-14)****Sont reconnus en C1 et pourront accéder en B1 après une formation complète d'éducateur social :**

- Les certificats fédéraux de capacité, les baccalauréats, les maturités professionnelles, gymnasiales et académiques.
- Les certificats d'aptitude professionnelle français sanctionnant une formation de 3 ans.

## 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 préteriter 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