

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

DES MAITRES-SES SOCIOPROFESSIONNELS-LES

entre

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

et

L'ASSOCIATION AVENIRSOCIAL VAUD¹

Explications

La convention collective comprend les 3 parties suivantes :

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

¹ Modifié le 01.07.2009

TABLE DES MATIERES

TITRE I : DISPOSITIONS D'APPLICATION

1. GENERALITES	4
Art. 100 – Parties contractantes.....	4
Art. 101 – But.....	4
Art. 102 – Durée.....	4
Art. 103 – Dénonciation et révision.....	4
Art. 104 – Forme.....	4
2. CHAMP D'APPLICATION	5
Art. 105 – Adhésion des institutions.....	5
Art. 106 – Travailleurs concernés.....	5
3. INSTITUTION ET MSP NON-MEMBRE	5
Art. 107 – Institution non-membre.....	5
Art. 108 – MSP non-membre.....	5
4. ORGANES	6
Art. 109 – Commission paritaire professionnelle (CPP).....	6
Art. 110 – Commission quadripartite.....	6

TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLE AUX MSP

1. FONCTION ET TACHES	7
Art. 300 – Fonction.....	7
Art. 301 – Tâches.....	7
2. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL	7
Art. 302 – Résiliation.....	7
3. TEMPS DE TRAVAIL	7
Art. 303 – Durée du travail.....	7
Art. 303a – Horaire.....	8
Art. 304 – Durée des vacances.....	8
Art. 304a – Congés d'association.....	8
4. CLASSIFICATION ET SALAIRES	9
Art. 305 – Responsabilités.....	9
Art. 306 – Détermination de la classification.....	9
Art. 316 – Procédure.....	10
5. PERFECTIONNEMENT	11
Art. 308 – Définition.....	11
Art. 309 – Responsabilités.....	11
Art. 310 – Durée.....	11
Art. 311 – Frais.....	11
6. RECYCLAGE	11
Art. 312 – Définition.....	11
Art. 313 – Durée.....	11
Art. 314 – Frais.....	11
7. ACCESSION A LA CLASSE A	12
Art. 315 – Principes.....	12
Art. 316 – Contenu du perfectionnement.....	12
Art. 317 – Procédure.....	12

TABLE DES MATIERES (suite)

9. VALORISATION	12
Art. 318 – Principes.....	12
Art. 319 – Modalités.....	12
9. DISPOSITIONS TRANSITOIRES	12
Art. 320 – <i>abrogé le 01.07.2004</i>	12
ANNEXE 401 – Règlement de la Commission Paritaire.....	13
ANNEXE 402 – Règles pour les classifications.....	15

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 faîtière des institutions sociales (ci-après employeur) et AvenirSocial Vaud¹ en tant qu'organisation professionnelle des maîtres socioprofessionnels (ci-après MSP).

Art. 101 - But

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

Art. 102 – Durée

1. La CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001. Elle annule et remplace celle du 1^{er} janvier 1987 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 de faire le point.
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.

¹ 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 de MSP (voir article 300) et quel que soit leur taux d'activité.
2. La CCT ne s'applique pas aux MSP engagés pour une durée déterminée égale ou inférieure à 3 mois.

3. INSTITUTION ET MSP 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 - MSP non-membre

1. Le MSP 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 (le MSP membre d'AvenirSocial qui travaille dans une institution adhérente est automatiquement soumis).¹
2. Le MSP 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 du MSP.

¹ Modifié le 01.01.2005

4. ORGANES

Art. 109 - Commission paritaire professionnelle (CPP) ¹

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 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.

¹ Modifié le 01.04.2008

TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX MSP

Rappel : Les MSP 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. FONCTION ET TACHES

Art. 300 - Fonction

Par MSP, il faut entendre un travailleur avec une formation et une expérience dans un métier (artisanat, commerce, administration, autre) qui se consacre à la formation professionnelle ou à l'occupation de personnes handicapées ou socialement en difficulté.

Art. 301 - Tâches

Outre l'encadrement des personnes qui lui sont confiées, le travail du MSP comprend les tâches suivantes :

- Participation régulière aux colloques de l'institution
- Contact avec l'environnement social et professionnel
- Organisation et participation aux activités de loisirs et de sport
- Surveillance des repas et des siestes
- Fourniture des soins courants
- Exécution de travaux administratifs
- Acquisition et entretien du matériel
- Préparation des cours et corrections
- Tout autre tâche demandée par l'employeur.

Pour les MSP à temps partiel, le temps consacré à ces tâches est prévu de façon à assurer la participation effective du MSP au fonctionnement de l'institution, sans pour autant prêter les besoins d'encadrement de la clientèle.

2. FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 302 - Résiliation

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

3. TEMPS DE TRAVAIL

Art. 303 – Durée du travail¹

1. La durée hebdomadaire du travail est de 42h23 au maximum.

¹ Modifié le 01.07.2004

2. Lorsque le MSP 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 au maximum dont il faut déduire :
 - a) 8h29 au maximum par jour férié (voir article 220, alinéa 1).
 - b) 42h23 au maximum si le MSP est au bénéfice d'une 7^{ème} semaine de vacances et 42h23 supplémentaire au maximum s'il est au bénéfice d'une 8^{ème} semaine de vacances (voir article 304).

Art. 303a – Horaire * ¹

L'horaire est fixé par l'employeur de manière à ce que le MSP bénéficie chaque semaine d'un congé de 48 heures consécutives (sauf durant les camps) et qu'en l'espace de trois semaines celui-ci coïncide au moins une fois avec un samedi et dimanche.

** Cet alinéa concerne uniquement le travailleur dont la durée de travail est comptée de manière annuelle (article 303, alinéa 2)*

Art. 304 - Durée des vacances ²

1. Le MSP a droit au minimum à 6 semaines de vacances payées par année.
2. Dès l'année où il entre dans sa 11^{ème} année d'activité en tant que travailleur social ou dès l'année où il atteint l'âge de 40 ans, le MSP a droit à une semaine de vacances payées supplémentaire.
3. Dès l'année où il atteint l'âge de 50 ans et a travaillé 10 années en tant que travailleur social, le MSP a droit à une 2^{ème} semaine de vacances payées supplémentaire.
4. Les vacances sont accordées sur plusieurs périodes dont l'une doit s'étendre sur trois semaines au moins.

Voir également art. 226

Art. 304a - Congés d'association ³

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 doivent être faites par AvenirSocial à l'employeur du MSP 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 de 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)

¹ Introduit le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004

³ Introduit le 01.01.2004

4. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Art. 305 – Responsabilités

1. Lors du premier engagement dans une institution conventionnée, la CPP détermine la classification du MSP (voir article 306) et le nombre d'annuités auxquelles il a droit pour ses expériences antérieures (voir annexe W). La CPP calcule sur cette base son salaire (voir annexe X).
1. En cas de promotion, suite à l'obtention du diplôme de MSP, de l'accession à la classe A ou d'une valorisation, la CPP établit une nouvelle classification et l'employeur calcule le nouveau salaire.
2. En cas de changement d'institution ou de réengagement dans la même institution, le MSP garde sa classification et son salaire (sous réserve d'une vérification de ce dernier par le nouvel employeur). Le salaire est indexé si le MSP a interrompu son activité et qu'une indexation a été donnée entre-temps (voir annexe U). Le temps de travail du MSP 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. 306 – Détermination de la classification

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

a) Secteur atelier protégé

<u>Classe A</u> : MSP diplômé ayant complété sa formation, conformément aux articles 315 ss	19-22
<u>Classe B</u> : MSP diplômé	16-20
<i>MSP en formation en emploi dès le début de sa 3^{ème} année de formation</i>	13-17
<u>Classe C</u> : MSP porteur d'un certificat fédéral de capacité obtenu ou ayant réussi un examen d'admission dans une école sociale reconnue (CSEES)	13-15

b) Secteur formation professionnelle

<u>Classe B'</u> : MSP diplômé ayant une formation professionnelle supérieure	20-22
<i>MSP au bénéfice d'une valorisation suite à un perfectionnement (article 318)</i>	18-21
<u>Classe C'</u> : MSP ayant une formation professionnelle supérieure telle que maîtrise fédérale ou diplôme ETS	18-20

<u>Classe B</u> : MSP diplômé	16-20
<i>MSP en formation en emploi dès le début de sa 3^{ème} année de formation</i>	13-17
<u>Classe C</u> : MSP porteur d'un certificat fédéral de capacité ou ayant réussi un examen d'admission dans une école sociale reconnue (CSEES)	13-15

Ces règles sont précisées dans l'annexe 402.

Art. 307 – Procédure

1. Lors du premier engagement dans une institution conventionnée, l'employeur remet, dès la signature du contrat, au MSP le questionnaire nécessaire à sa classification. Le MSP 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 CPP. En attendant, l'employeur effectue une classification provisoire.
2. La promotion en classe B et B' a lieu lorsque le MSP a remis une copie de son diplôme à la CPP.
3. La procédure pour la promotion en classe A et pour la valorisation est réglée par les articles 317, alinéa 2, et 319, alinéa 2.
4. Les classifications entrent en vigueur selon les règles de l'annexe Y.
5. Le MSP et/ou l'employeur peuvent faire recours contre les décisions de classification, auprès de la CPP, dans un délai de 30 jours dès réception.
6. Par classification on entend dans cet article la détermination de la classification, du nombre d'années à l'engagement, et du montant du salaire du MSP.

5. PERFECTIONNEMENT

Art. 308 – Définition

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

Art. 309 – Responsabilités

1. Le perfectionnement a lieu à l'initiative du MSP. Il est encouragé par l'employeur.
2. Le choix et le moment du perfectionnement sont décidés en commun par l'employeur et le MSP.

Art. 310 – Durée

1. Le MSP bénéficie, sans réduction de salaire, du temps nécessaire aux cours, stages, etc. utiles à son perfectionnement.
2. En règle générale, le temps consacré à ce perfectionnement est de 10 jours par année en moyenne (au prorata pour les MSP à temps partiel), dès la 2^{ème} année de travail dans la même institution.

Art. 311 – Frais

1. Une attestation de cours ou de stage est présentée à l'employeur.
2. Les frais entraînés par le perfectionnement du MSP 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 MSP.

6. RECYCLAGE**Art. 312 – Définitions**

Par recyclage, il faut entendre tous cours, stages, etc. à caractère obligatoire visant à ajuster les connaissances et méthodes du MSP en fonction des besoins de l'institution.

Art. 313 – Durée

Le temps consacré au recyclage est pris sur le temps de travail.

Art. 314 – Frais

Les frais occasionnés par les cours de recyclage sont entièrement à la charge de l'employeur.

7. ACCESSION A LA CLASSE A (secteur atelier protégé)

Art. 315 – Principes

Le MSP peut accéder à la classe A après 5 années d'activité, et 300 heures de perfectionnement ou 200 heures s'il a une formation professionnelle supérieure. Les années d'activité et les heures de perfectionnement sont comptées à partir de l'obtention du diplôme de MSP.

Art. 316 - Contenu du perfectionnement

1. Le perfectionnement doit avoir lieu dans les domaines suivants :
 - connaissance des techniques
 - connaissance des handicaps
 - développement de la personnalité
2. Il doit tenir compte de manière équilibrée :
 - de la formation professionnelle antérieure
 - des exigences du poste occupé
 - des intérêts de l'institution
 - des intérêts personnels du MSP

Art. 317 – Procédure

1. L'employeur doit attester que le programme de perfectionnement a été conçu dans l'esprit de l'art. 316.
2. Une fois les perfectionnements effectués, le MSP adresse un dossier à la CPP avec l'attestation de l'employeur.

8. VALORISATION (secteur formation professionnelle)

Art. 318 – Principes

Le MSP classé en C' peut obtenir une valorisation après 6 ans d'activité dans la profession et 300 heures de perfectionnement.

Art. 319 – Modalités

1. Le choix des perfectionnements se fait conformément à l'article 316.
2. La procédure est celle définie à l'article 317.

9. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 320 – *abrogé le 01.07.2004.*

ANNEXE 401 - RÈGLEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE DES MAITRES-SES SOCIOPROFESSIONNELS-LES

Art. 1 – Organisation

1. La CPP est formée d'un nombre égal de délégués de l'AVOP et d'AvenirSocial, mais au minimum de trois personnes par délégation.
2. La CPP prend ses décisions à l'unanimité des deux délégations.
3. La CPP nomme chaque année son président et son vice-président, choisis alternativement dans la délégation de l'AVOP et dans la délégation d'AvenirSocial.¹
4. La CPP peut consulter des experts.

Art. 2 – Séances

1. La CPP siège aussi souvent qu'il est nécessaire, mais au moins une fois par an.
2. Elle est convoquée à l'initiative du président ou à la requête d'un des membres.
3. La convocation et l'ordre du jour doivent parvenir au moins 10 jours à l'avance.
4. 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.
5. Si un délégué est impliqué dans un litige, il n'assiste pas à la partie de la séance pendant laquelle le cas est traité. Cette règle s'applique également au délégué qui est employé par l'institution ou membre du comité de l'institution où a lieu le litige.
6. Les procès-verbaux des séances sont transmis aux membres de la CPP. Ils peuvent également être transmis, à titre confidentiel, au président et au secrétaire des associations contractantes.

Art. 3 – Compétences²

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.

Elle enregistre les dénonciations de la CCT des institutions adhérentes.³
 - 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.

¹ Modifié le 01.07.04

² Modifié le 01.01.2009

³ Modifié le 01.01.2005

- 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 - Classification indicative

1. A la demande de l'employeur ou du MSP, la CPP peut classer à titre indicatif un MSP travaillant dans une institution non conventionnée.
2. La classification indicative est payante pour la partie qui l'a demandée. Elle est toutefois gratuite pour le MSP 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 CPP sont pris en charge, à part égale, par chacune des associations contractantes.
2. La procédure devant la CPP est en principe gratuite.

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 par les présidents et secrétaires des associations contractantes.

ANNEXE 402 – RÈGLES POUR LES CLASSIFICATIONS

Art. 1 – Classifications

- le MSP titulaire de deux CFC (ou équivalent) que l'employeur juge utiles à son travail dans l'institution, ainsi que le contremaître breveté (secteur formation professionnelle), sont classés en 15-17.
- le MSP, classé en 13-17 suite à son entrée en 3^{ème} année de formation, conserve cette classification même si ensuite il n'obtient pas le diplôme ¹.
- le MSP, qui a un diplôme de moniteur d'atelier ou de MSP de l'ARPIH (jusqu'en 2007), est classé en 13-17 ².
- le MSP, qui a un diplôme de MSP de l'ARPIH (dès 2008), est classé en 16-20 ³.
- le MSP, qui a été classé en classe A (20-22) comme éducateur (selon la CCT des éducateurs sociaux), conserve sa classification en classe A (19-22) ⁴.

Art. 2 - Equivalences

a) Equivalence avec le diplôme de MSP :

- Diplôme d'ergothérapeute
- Diplôme d'éducateur spécialisé
- Diplôme d'assistant social ⁵
- Diplôme d'animateur socio-culturel ⁶
- Diplôme d'infirmier de degré tertiaire lorsque le poste de travail comprend une part importante de soins qui nécessitent pour certains actes des connaissances et une pratique spécifiques au domaine infirmier ⁷

b) Equivalence avec le CFC de 3 ans :

Equivalence reconnue par les écoles sociales pour entreprendre la formation de MSP.

¹ Introduit le 01.01.2002

² Modifié le 01.01.2009

³ Introduit le 01.01.2009

⁴ Introduit le 01.01.2002

⁵ Introduit le 01.01.2003

⁶ Introduit le 01.01.2003

⁷ Introduit le 01.01.2006