

**Fédération syndicale SUD** Service public  
**SSP Vaud** Syndicat des services publics  
**AvenirSocial** Section Vaud  
**APSAT** Ass. Prof. Suisse des Art-Thérapeutes  
**ARLD-VD** Ass. Romande des Logopédistes Diplômés  
**ASI-VD** Ass. Suisse des Infirmières et Infirmiers  
**Physiovaud** Ass. Vaudoise des Physiothérapeutes

**FSF** Féd. des sociétés de fonctionnaires  
**SPV-AVMES** Ass. Vaudoise des Maîtres de l'enseignement spécialisé  
**ASMT** Ass. Prof. Suisse de Musicothérapie  
**ASE-VD** Ass. Suisse des Ergothérapeutes  
**Psychomotricité suisse** - sous section Vaud  
**AVP** Ass. Vaudoise des Psychologues

## 1<sup>er</sup> janvier 2014 – Vos droits !

### Entrée en vigueur de la « CCT Social » – informations aux collaboratrices et collaborateurs

Depuis 2009, les organisations professionnelles et syndicales citées en entête négocient avec l'AVOP une CCT unifiée pour le secteur social parapublic.

Cette CCT ne règle pas toutes les problématiques rencontrées par les travailleurs et travailleuses de ce secteur, mais elle a le mérite de concerner tous les établissements du secteur et toutes les fonctions exercées dans ces établissements (excepté les cadres et certaines fonctions mentionnées à l'art. 1.3).

### Qu'est-ce qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 ? Et pour qui ?

#### **Classification**

Les établissements concernés par une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont ceux qui étaient signataires d'une CCT en vigueur en 2013 : CCT des éducateur-trice-s, CCT des MSP, CCT des enseignant-e-s spécialisé-e-s, CCT des thérapeutes.

Les classifications du personnel engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 restent en vigueur, sauf en cas d'erreur. Par contre, tout nouvel engagement donne lieu à une classification qui respecte les dispositions de la « CCT Social » (art.9.1).

La classification des nouveaux engagés sera dorénavant effectuée par l'employeur, selon les critères d'un guide de classification validé par les parties. **Pour vérifier l'exactitude de toute classification, les travailleur-euse-s peuvent s'adresser aux organisations syndicales et professionnelles, ou le cas échéant, s'il en existe une, à la commission du personnel de leur établissement. (Les recours concernant une décision de classification sont traités par la Commission paritaire professionnelle (CPP) – Pour être traité par la CPP, tout recours doit être déposé par l'une des parties signataires de la CCT.)**

Pour les enseignant-e-s spécialisé-e-s, la CCT AVOP-AVMES reste en vigueur jusqu'à nouveau droit connu (art.6.2).

Les décisions relatives aux dispositions litigieuses de la CCT des thérapeutes faisant actuellement l'objet d'une démarche à l'Office de conciliation seront intégrées à la « CCT Social » (annexe 16).

Pour les maître-maîtresse-s socio-professionnel-le-s (MSP) nouvellement engagé-e-s, la classe de départ est désormais 17-20 au lieu de 16-20, et 20-22 lors de l'accession à la classe A (annexe n°2). Les assistant-e-s sociaux-ales seront classé-e-s en 17-20 avec possibilité d'accéder à la classe A (20-22).

La fonction de responsable d'unité, éducateur-trice chef-fe et coordinateur-trice bénéficiera d'une majoration de 8% du salaire.

**Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'intégralité des dispositions de la « CCT Social » est applicable aux veilleur-euse-s I.** Les veilleur-euse-s II et les surveillant-e-s I bénéficieront, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2017 de l'application des articles 3.7 et 3.8, ou de l'intégralité de la CCT si les parties le négocient.

Tout éducateur-trice, assistant-e social-e et MSP ayant 300 heures de formation (200 heures pour les MSP ayant une formation supérieure) et 5 ans d'expériences peuvent accéder à la classe A.

Pour les psychomotricien-ne-s, ergothérapeutes, infirmier-ère-s, et physiothérapeutes, l'accession en classe A intervient après 4 ans de pratique et 300 heures de formation continue.

(Les exigences liées à l'accession à la classe A seront déterminées par la CPP et transmises aux directions et aux employé-e-s dans les meilleurs délais.)

## **Conditions de travail**

- La plupart des articles concernant le début et la fin des rapports de travail (art. 2.1 à 2.20) correspond aux pratiques en vigueur. Il y a toutefois des améliorations importantes en faveur des travailleurs : les modalités de résiliation du contrat de travail sont plus contraignantes pour l'employeur, puisque qu'aucun licenciement ordinaire n'est valable sans qu'un avertissement formel n'ait été prononcé préalablement (art.2.8). Par ailleurs, l'employé-e a le droit d'être entendu-e et accompagné-e d'un ou une représentant-e (délégué-e de la CP, représentant-e syndical-e, collègue ou tiers) (art.2.8).
- **La CCT introduit également une protection des travailleurs et travailleuses en cas de dénonciation d'actes de maltraitance et/ou de soins dangereux** (art.2.20).
- Tous les jours fériés, quelque soit le jour sur lequel il tombe, doivent être compensés (art. 3.14).
- **Une semaine de vacances supplémentaire est accordée à chaque collaborateur-trice dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de ses 50 ans** (art.3.16).
- L'article 3.4 prévoyant l'octroi d'une annuité supplémentaire ou la suppression de l'annuité peut être appliqué par l'employeur. Cependant, la suppression de l'annuité doit être motivée et justifiée, et peut faire l'objet d'un recours déposé à la CPP par l'une des parties signataires de la CCT. De plus, aucune augmentation d'annuité ne doit être financée par la suppression de l'annuité d'un-e autre collaborateur-trice.
- **Le paiement des repas à but socio-éducatif est dorénavant à la charge de l'employeur** (art.3.20).
- La durée du congé d'adoption est allongée à 98 jours. Ce congé est payé à 80% (art.3.31).
- Les travailleur-euse-s paient une contribution professionnelle de 0.025% visant à garantir le fonctionnement de la commission paritaire. Cette contribution est également due par l'employeur.
- Les MSP qui étaient au bénéfice de la 7<sup>ème</sup> semaine de vacances octroyées par la précédente CCT et ceux qui l'auraient obtenu en 2014 la conservent.

## Qu'est-ce qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2014 ? Et pour qui ?

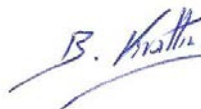
- **Le système de compensation et d'indemnisation du travail de nuit est généralisé à tous-toutes les collaborateur-trice-s, excepté-e-s les éducateur-trice-s, soit 20% de compensation en temps de repos et 5.- /heure de nuit (art.3.7 et annexes 4 et 14). Des indemnités sont prévues pour le travail du dimanche et des jours fériés, soit 4.-/heure (art.3.8 et annexe 4).**
- **Le service de piquet est rétribué à raison de 3.-/heure sans intervention (art.3.9 et annexe 4). Les heures d'intervention comptent comme temps de travail, temps de déplacement compris.**
- **Les heures de nuit des éducateur-trice-s sont comptées heure pour heure. En sus, les heures travaillées entre 20h et 24h font l'objet d'une indemnité supplémentaire de 5.-/heure (annexe 14).**
- Le temps de travail pour toutes et tous est de 41.5h par semaine. **Les éducateur-trice-s travaillent en moyenne 41.5h par semaine.** Toutefois, **pour respecter les spécificités de l'accompagnement socio-éducatif, la CCT permet de maintenir les horaires alourdis qui étaient en vigueur jusqu'alors. En principe, l'entrée en vigueur de la CCT Social ne doit pas modifier cette organisation du travail. Seule la diminution d'une demi-heure du temps de travail hebdomadaire est prévue** (par exemple, passage de 45h à 44.5h). Pour chaque heure supplémentaire hebdomadaire correspond une compensation d'une semaine de vacances supplémentaire (42.5h = 1 semaine de vacances supplémentaire ; 43.5h= 2 semaines de vacances supplémentaires ; 44.5h = 3 semaines de vacances supplémentaires).

## Autres améliorations des conditions de travail de la CCT Social.

- Lorsqu'une suppression de poste pour des raisons budgétaires ou de réorganisation est inéluctable, l'employeur doit donner au personnel concerné la priorité d'engagement pour les postes libérés par des départs naturels. De plus, s'il n'existe pas de poste à repourvoir dans l'établissement même, l'employeur et le-la travailleur-euse concerné-e-s mettront tout en œuvre pour trouver un nouvel emploi dans une institution soumise à la CCT.  
Si ces mesures restent sans effet, l'employeur octroie à l'employé-e concerné-e, un dédommagement financier permettant le maintien de son revenu au niveau du salaire perçu antérieurement, et ce, durant 6 mois dès la suppression de poste. (art.2.16)
- Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'article 4.13 et l'annexe 8 de la CCT Social régissent et précisent les dispositions et les modalités d'application relatives à la protection de la personnalité des travailleur-euse-s. Ces dispositions stipulent notamment qu'aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel ne doit être tolérée, et que l'employeur doit mettre en place des moyens transparents, équitables et accessibles afin que la santé et l'intégrité personnelle des travailleur-euse-s soient protégées.

Ce premier bulletin d'information suite à l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 de la CCT Social reste bien évidemment un condensé des principales modifications apportées aux conditions de travail du personnel du secteur social parapublic vaudois. Si vous n'avez pas trouvé dans ce document les réponses aux questions que vous vous posez concernant tel ou tel aspect des conditions de travail du personnel des institutions sociales de ce canton, vous pouvez, que vous soyez membre ou non d'une organisation professionnelle et syndicale signataire de la CCT Social, transmettre vos questions, interrogations et commentaires à l'un ou l'autre des syndicats et associations professionnelles dont vous trouverez les coordonnées ci-dessous.

Pour les organisations professionnelles  
et syndicales signataires de la CCT Social :



Bernard Krattinger  
Fédération syndicale SUD

### **Contacts :**

- Association Professionnelle Suisse de Musicothérapie (ASMT) – [bolli@musictherapy.ch](mailto:bolli@musictherapy.ch)
- Association Professionnelle Suisse des Art-Thérapeutes (APSAT) – [mathilde.carre@espacedateliers.ch](mailto:mathilde.carre@espacedateliers.ch)
- Association Romande des Logopédistes Diplômées, section Vaud (ARLD-VD) – [vd@arld.ch](mailto:vd@arld.ch)
- Association Suisse des Ergothérapeutes, section Vaud (ASE-VD) – (présidente : [sylvie.meyer@eesp.ch](mailto:sylvie.meyer@eesp.ch))
- Association Suisse des Infirmières et Infirmiers, section Vaud (ASI-VD) – [info@asi-vaud.ch](mailto:info@asi-vaud.ch)
- Psychomotricité suisse – sous section vaud – (présidente : [liza@iveza.com](mailto:liza@iveza.com))
- Association Vaudoise des Maîtres et Maîtresses de l'Enseignement Spécialisé (AVMES) – [avmes@bluewin.ch](mailto:avmes@bluewin.ch)
- Association Vaudoise des Physiothérapeutes (Physiovaud) – tél. : 021 653 67 00
- Association Vaudoise des Psychologues (AVP) – [avp@psy-vd.ch](mailto:avp@psy-vd.ch)
- AvenirSocial, section Vaud Travail social Suisse – [vaud@avenirsocial.ch](mailto:vaud@avenirsocial.ch)
- Fédération des sociétés de fonctionnaires et des associations du parapublic vaudois (FSF) – [fsf@fsf-vd.ch](mailto:fsf@fsf-vd.ch)
- Fédération syndicale SUD – service public – [info@sud-vd.ch](mailto:info@sud-vd.ch)
- Syndicat suisse des Services Publics – région Vaud (SSP) – [letizia.pizzolato@ssp-vpod.ch](mailto:letizia.pizzolato@ssp-vpod.ch)

Lausanne, le 11 mars 2014