

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

AVOP- AVMES

entre

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

et

**L'ASSOCIATION VAUDOISE DES MAITRES
DE L'ENSEIGNEMENT SPECIALISE (AVMES)**

Explications

La convention collective comprend les 3 parties suivantes :

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

TABLE DES MATIERES

TITRE I : DISPOSITIONS D'APPLICATION

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

TITRE II : DISPOSITIONS GENERALES

1. ENGAGEMENT	9
Art. 200 – Déclaration de santé.....	9
Art. 201 – Procédure d'engagement.....	9
Art. 202 – Contrat de travail.....	9
Art. 203 – Documents remis.....	10
Art. 204 – Temps d'essai.....	10
2. FIN DU CONTRAT	10
Art. 205 – Contrat de durée déterminée.....	10
Art. 206 – Limite d'âge.....	10
Art. 207 – Résiliation.....	10
Art. 208 – Suppression de poste.....	11
3. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR	11
Art. 209 – Exercice de la fonction.....	11
Art. 210 – Devoir de discrétion.....	11
Art. 211 – Interdiction d'accepter des cadeaux.....	11
Art. 212 – Soins du matériel.....	11
4. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR	11
Art. 213a – Mise à jour des CCT.....	11
Art. 213b – Certificat de travail.....	12
Art. 214 – Protection de la personnalité du travailleur.....	12
4a. PERFECTIONNEMENT	12
Art. 215 – Principe.....	12
Art. 215a – Définition.....	12
Art. 215b – Durée.....	12
Art. 215c – Choix du perfectionnement.....	12
Art. 215d – Frais.....	12
5. REGLEMENT DES CONFLITS	13
Art. 216 – Règlement des conflits.....	13
6. TEMPS DE TRAVAIL	13
Art. 217 – Durée hebdomadaire de travail.....	13
Art. 217a – Horaire.....	14
Art. 217b – Camps ou séjours.....	14
Art. 217c – Personnel infirmier.....	14
Art. 218 – Heures supplémentaires.....	14

TABLE DES MATIERES (suite)

7. CONGES	14
Art. 219 – Congés hebdomadaires.....	14
Art. 220 – Jours fériés.....	15
Art. 221 – Congé spécial.....	15
Art. 221a – Congé d’allaitement.....	16
Art. 221b – Congé en cas d’adoption.....	16
Art. 221c – Congé parental.....	17
Art. 221d – Congé pour enfant malade.....	17
8. VACANCES	18
Art. 222 – Durée des vacances.....	18
Art. 223 – Départ ou engagement en cours d’année.....	18
Art. 224 – Diminution de la durée des vacances.....	18
Art. 225 – Compensation.....	18
Art. 226 – Fixation des dates des vacances.....	19
9. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	19
Art. 227 – Responsabilité.....	19
Art. 228 – Annuités.....	19
Art. 229 – Promotion.....	19
Art. 230 – Montants de référence.....	20
Art. 231 – Treizième salaire.....	20
Art. 232 – Indexation.....	20
Art. 233 – Travailleur à temps partiel.....	20
Art. 234 – Allocations familiales.....	20
Art. 235 – Paiement du salaire.....	20
10. DROITS ET OBLIGATIONS EN CAS D’EMPECHEMENT DE TRAVAILLER	21
Art. 236 – Garantie du revenu.....	21
Art. 237 – Absence pour cause de maladie.....	21
Art. 238 – Congé en cas de maternité.....	21
Art. 239 – Absence pour cause d’accident ou de maladie professionnelle.....	22
Art. 240 – Autre cas d’absence payée.....	22
Art. 241 – Incapacité à reprendre l’activité et décès.....	22
11. FRAIS, UTILISATION DU VEHICULE PRIVE, REPAS A BUT SOCIO-EDUCATIF	23
Art. 242 – Frais imposés par l’exécution du travail.....	23
Art. 243 – Utilisation du véhicule privé.....	23
Art. 244 – Repas à but socio-éducatif et pendant les camps.....	23
12. ASSURANCES	23
Art. 245 – Droit du travailleur à une protection juridique.....	23
Art. 246 – Droit du travailleur à la couverture Responsabilité Civile (RC).....	24
Art. 247 – Primes et cotisations d’assurances.....	24
13. INSTITUTION DE PREVOYANCE	24
Art. 248 – Affiliation.....	24
Art. 249 – Cotisations.....	24
Art. 250 – Prestations.....	24
Art. 251 – Travailleur affilié à la Caisse de pension de l’Etat de Vaud.....	24
14. TRAITEMENT DES DONNEES PERSONNELLES	25
Art. 252 – Données personnelles.....	25
Art. 253 – Traitement.....	25
Art. 254 – Recueil.....	25
Art. 255 – Dossier personnel.....	25
Art. 256 – Consultation.....	25
Art. 257 – Communication à des tiers.....	25
Art. 258 – Bordereau.....	25
Art. 259 – Candidat à un poste.....	26
Art. 260 – Loi.....	26

TABLE DES MATIERES (suite)

14a COMMISSION DU PERSONNEL	26
Art. 260a – Création et but.....	26
Art. 260b – Domaine d'activité.....	26
Art. 260c – Situations individuelles.....	26
Art. 260d – Composition et élection.....	27
Art. 260e – Indépendance.....	27
Art. 260f – Discrétion.....	27
Art. 260g – Moyens.....	27
Art. 260h – Statuts.....	27
Art. 260i – Protection.....	27
15. DISPOSITIONS TRANSITOIRES	27
Art. 261 – Abrogé le 01.01.2006	27
Annexe O – Procédure pour les médiations offertes par l'AVOP - AvenirSocial – AVMES Dans les situations prévues à l'article 216	28
Annexe P – Tarifs pour les repas.....	29
Annexe Q – Indemnité pour utilisation du véhicule privé.....	30
Annexe R – Récapitulation des dispositions concernant les compensations.....	31
Annexe S – Barème des salaires.....	32
Annexe T – Règle pour le calcul des indemnités de promotion.....	33
Annexe U – Montants des indexations.....	34
Annexe V – Règle déterminant le droit à l'annuité la première année.....	35
Annexe W – Principes pour l'octroi des annuités à l'engagement.....	36
Annexe X – Règle pour le calcul du salaire à l'engagement.....	37
Annexe Y – Règle pour l'entrée en vigueur des classifications.....	38
Annexe Z – Montant des allocations familiales.....	39
 <u>TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLE AUX ENSEIGNANTS</u>	
1. CADRE	40
Art. 300 – Définition de l'enseignement spécialisé.....	40
Art. 301 – Définition de l'enseignant spécialisé.....	40
Art. 302 – Catégorie de classes d'enseignement spécialisé.....	40
Art. 303 – Formation exigée.....	41
2. ENGAGEMENT ET FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL	41
Art. 304 – Autorisation de pratiquer.....	41
Art. 305 – Date de début et de fin de contrat.....	42
Art. 306 – Encouragement à la retraite.....	42
Art. 307 – Résiliation du contrat après le temps d'essai	42
Art. 308 – Suppression de poste.....	42
3. TACHES ET RESPONSABILITES	43
Art. 309 – Responsabilité.....	43
Art. 310 – Collaboration.....	43
Art. 311 – Tâches de l'enseignant.....	43
Art. 312 – Définition des nouveaux postes de travail.....	44
Art. 313 – Lieu de travail.....	44
4. TEMPS DE TRAVAIL	44
Art. 314 – Ouverture des classes.....	44
Art. 315 – Durée hebdomadaire du travail.....	45
Art. 316 – Enseignants à temps partiel.....	46

TABLE DES MATIERES (suite)

Art. 316a – Décharge en fin de carrière.....	47
Art. 317 – Camps.....	47
Art. 318 – Heures supplémentaires en présence des enfants.....	47
Art. 319 – Diminution momentanée de la durée hebdomadaire de travail.....	47
Art. 320 – Période de fermeture des classes.....	47
Art. 321 – Absence et congé pendant les périodes de fermeture des classes.....	48
Art. 321a – Congé d’association.....	48
5. CLASSIFICATION ET SALAIRES.....	48
Art. 322 – Responsabilités.....	48
Art. 323 – Détermination de la classification.....	49
Art. 324 – Procédure.....	49
6. REMUNERATIONS SUPPLEMENTAIRES.....	50
Art. 325 – Semaines supplémentaires d’ouverture des classes.....	50
Art. 326 – Horaire hebdomadaire alourdi.....	50
Art. 327 – Heures supplémentaires.....	50
Art. 328 – Heures pendant les camps.....	50
Art. 329 – Responsabilités supplémentaires dans l’institution.....	51
7. FORMATION D’ENSEIGNANT SPECIALISE.....	51
Art. 330 – Planification.....	51
Art. 331 – Frais.....	51
Art. 332 – Garantie d’emploi.....	51
8. PERFECTIONNEMENT.....	51
Art. 333 – Définition.....	51
Art. 334 – Responsabilités.....	52
Art. 335 – Moment.....	52
Art. 336 – Frais.....	52
8A. STAGES.....	52
Art. 336a – Fonds.....	52
Art. 336b – Conditions et procédure.....	52
9. RECYCLAGE.....	53
Art. 337 – Définition.....	53
Art. 338 – Moment.....	53
Art. 339 – Frais.....	53
10. DISPOSITIONS TRANSITOIRES.....	53
Art. 340 – <i>abrogé le 01.07.2004</i>	53
ANNEXE 401 – Règlement de la Commission Paritaire Professionnelle AVOP/AVMES (CPP)	54
ANNEXE 402 – Règlement de la Commission de classification des enseignants (CCES).....	56
ANNEXE 403 – Statuts et rémunération des remplaçants.....	58
ANNEXE 404 – Calcul du salaire de l’enseignant en cas de changement de catégorie (A ou B)	60
ANNEXE 405 – Tâches, horaires et déplacements des enseignants SPS.....	61
ANNEXE 406 – Règlement sur les décharges en fin de carrière.....	63
ANNEXE 407 – Règlement sur les stages.....	65

TITRE I : DISPOSITIONS D'APPLICATION

1. GENERALITES

Art. 100 - Parties contractantes

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

Art. 101 - But

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

Art. 102 – Durée

1. La CCT entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001. Elle annule et remplace celle du 12 mai 1980 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. Les parties contractantes peuvent dénoncer la CCT, par avis recommandé, 6 mois à l'avance pour le 31 juillet.
2. En cas de dénonciation, la commission paritaire professionnelle, (ci-après CPP, voir article 109), est convoquée au plus vite, mais dans un délai maximum de 3 mois, pour faire le point.
3. Les parties contractantes peuvent réviser en tout temps la CCT, sans qu'il soit nécessaire de la dénoncer, notamment en cas de modification de la législation dans le domaine de l'enseignement spécialisé.
4. En cas de demande de révision, la CPP est convoquée au plus vite, mais dans un délai maximum de 3 mois. Elle doit en principe se prononcer sur la demande dans les 6 mois qui suivent.

Art. 104 – Forme

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

2. CHAMP D'APPLICATION

Art. 105 - Adhésion des institutions

1. Toutes les institutions membres actifs de l'AVOP peuvent adhérer à la CCT.
2. L'institution adhère à la CCT en signant le formulaire d'adhésion établi par la CPP. Elle l'envoie à la CPP avec copie à l'AVOP et à l'AVMES.
3. L'institution peut dénoncer son adhésion à la CCT par avis recommandé à la CPP avec copie à l'AVOP et à l'AVMES, 6 mois à l'avance pour le 31 juillet.

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'enseignant spécialisé, quels que soient leur taux d'activité.
2. La CCT ne s'applique pas aux enseignants engagés pour une durée déterminée égale ou inférieure à 3 mois.

3. INSTITUTION ET ENSEIGNANT SPECIALISE 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 – Enseignant spécialisé non-membre

1. L'enseignant spécialisé non-membre de l'AVMES qui travaille dans une institution adhérente se soumet, par la signature de son contrat de travail, à la CCT au sens de l'article 356éb du CO (l'enseignant spécialisé membre de l'AVMES qui travaille dans une institution adhérente est automatiquement soumis).¹
2. L'enseignant spécialisé non-membre de l'AVMES 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'enseignant spécialisé.

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 de l'AVMES.
3. Un règlement précise les compétences de la CPP, son fonctionnement et son organisation (voir annexe 401).

Art. 110 - Commission de classification des enseignants spécialisés (CCES)

1. La classification des enseignants spécialisés (voir articles 322 ss) est déterminée par une commission (ci-après CCES) comptant un nombre égal de représentants de l'AVOP et de l'AVMES.
2. La CCES est régie par un règlement (voir annexe 402).

Art. 111 - 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 II : DISPOSITIONS GENERALES

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

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

1. ENGAGEMENT

Art. 200 - Déclaration de santé

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

Art. 201 - Procédure d'engagement

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

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

Art. 202 - Contrat de travail

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

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

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

*pour l'éducateur : voir également l'article 308 de la CCT des éducateurs sociaux
pour l'enseignant : voir également l'article 311 de la CCT AVOP-AVMES*

Art. 203 - Documents remis

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

Art. 204 - Temps d'essai¹

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

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

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

Art. 206 - Limite d'âge

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

Art. 207 – Résiliation

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

- | | |
|---|------------------------------|
| - pendant la première année de service : | 1 mois pour la fin d'un mois |
| - de la 2 ^{ème} à la 9 ^{ème} année de service (y compris) : | 2 mois pour la fin d'un mois |
| - dès la 10 ^{ème} année de service (y compris) : | 3 mois pour la fin d'un mois |

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

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

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

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

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004

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

Art. 208 - Suppression de poste

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

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

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

3. OBLIGATIONS DU TRAVAILLEUR

Art. 209 - Exercice de la fonction

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

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

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

Art. 210 - Devoir de discrétion

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

Art. 211 - Interdiction d'accepter des cadeaux

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

Art. 212 - Soins du matériel

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

4. OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Art. 213a – Mise à jour des CCT ¹

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

¹ Introduit le 01.01.2009

Art. 213b - Certificat de travail¹

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

Art. 214 - Protection de la personnalité du travailleur

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

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

L'employeur favorise le perfectionnement professionnel du travailleur²

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

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

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

Art. 215a – Définition³

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

Art. 215b – Durée⁴

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

Art. 215c – Choix du perfectionnement⁵

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

Art. 215d – Frais⁶

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

¹ Modifié le 01.01.2009

² Modifié le 01.01.2004

³ Introduit le 01.01.2004

⁴ Introduit le 01.01.2004

⁵ Introduit le 01.01.2004

⁶ Introduit le 01.01.2004

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

5. REGLEMENT DES CONFLITS

Art. 216 - Règlement des conflits¹

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

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

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

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

6. TEMPS DE TRAVAIL

Art. 217 - Durée du travail²

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

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

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

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

¹ Modifié le 01.04.2008

² Modifié le 01.07.2004

Art. 217a – Horaire¹

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

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

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

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

Art. 217b – Camps ou séjours²

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

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

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

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

Art. 217c – Personnel infirmier³

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

Art. 218 - Heures supplémentaires

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

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

7. CONGÉS**Art. 219 - Congés hebdomadaires**⁴

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

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

¹ Introduit le 01.07.2004

² Introduit le 01.07.2004

³ Introduit le 01.07.2004

⁴ Modifié le 01.01.2004 et le 01.07.2004

Art. 220 - Jours fériés¹

1. Sont considérés comme jours fériés :

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

pour l'éducateur : voir également l'article 309 alinéa 1, 1^{er} § de la CCT des éducateurs sociaux

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

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

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

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

Art. 221 - Congé spécial

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

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

¹ Modifié le 01.01.2004 et le 01.07.2004

² Modifié le 01.01.2004

³ Modifié le 01.01.2004

⁴ Modifié le 01.01.2004

f) mandats divers d'intérêt public

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

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

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

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

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

des jours de congé hebdomadaires

un jour férié

une période de vacances

un congé de maternité ou d'allaitement

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

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

Art. 221a – Congé d'allaitement ²

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

Art. 221b – Congé en cas d'adoption ³

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

¹ Modifié le 01.01.2004

² Introduit le 01.01.2004

³ Introduit le 01.01.2004

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

Art. 221c – Congé parental (non payé) ¹

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

Art. 221 d – Congé pour enfant malade ²

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

¹ Introduit le 01.01.2004

² Introduit le 01.01.2004

8. VACANCES

Art. 222 - Durée des vacances ¹

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

*pour l'éducateur : application de l'article 313 de la CCT des éducateurs sociaux
pour le MSP : application de l'article 304 de la CCT des MSP*

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

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

*pour l'éducateur : application de l'article 311 alinéa 2 lettre b de la CCT des éducateurs sociaux
pour l'enseignant : application de l'article 305 alinéa 2 de la CCT des MSP*

Art. 224 - Réduction de la durée des vacances ²

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

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

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

Art. 225 – Compensation ³

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

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

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.01.2005 et le 01.01.2006

³ Modifié le 01.01.2004

Art. 226 - Fixation des dates des vacances

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

*pour l'éducateur voir également l'article 313, alinéa 4 de la CCT des éducateurs sociaux
pour l'enseignant voir également l'article 320 de la CCT AVOP-AVMES
pour le MSP voir également l'article 304, alinéa 4 de la CCT des MSP*

9. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Art. 227 – Responsabilité

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

*pour l'éducateur : application des articles 314, 315 et 316 de la CCT des éducateurs sociaux
pour l'enseignant : application des articles 322, 323 et 324 de la CCT AVOP-AVMES
pour le MSP : application des articles 305, 306 et 307 de la CCT des MSP*

Art. 228 – Annuités

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

Art. 229 – Promotion

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

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

Art. 230 - Montants de référence

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

Art. 231 - Treizième salaire

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

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

Art. 232 – Indexation

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

Art. 233 - Travailleur à temps partiel

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

Art. 234 - Allocations familiales

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

Art. 235 - Paiement du salaire

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

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

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

Art. 236 - Garantie de revenu

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

Art. 237 - Absence pour cause de maladie

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

Art. 238 - Congé en cas de maternité²

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

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

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

** étendue ici à l'ensemble du personnel

¹ modifié le 01.01.2006

² modifié le 01.01.2006

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

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

congé allaitement : voir article 221a

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

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

Art. 240 - Autres cas d'absence payée

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

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

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

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

¹ Modifié le 01.01.2004

11. FRAIS, UTILISATION DU VEHICULE PRIVE, REPAS A BUT SOCIO-EDUCATIF¹

Art. 242 – Frais imposés par l'exécution du travail²

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

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

Art. 243 – Utilisation du véhicule privé³

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

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

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

Art. 244 – Repas à but socio-éducatif et pendant les camps⁴

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

12. ASSURANCES

Art. 245 - Droit du travailleur à une protection juridique

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

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004 et le 01.01.2009

³ Modifié le 01.07.2004 et le 01.01.2009

⁴ Modifié le 01.07.2004

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

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

Art. 247 - Primes et cotisations d'assurances ¹

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

13. INSTITUTION DE PREVOYANCE ²

Art. 248 – Affiliation

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

Art. 249 - Cotisations

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

Art. 250 - Prestations

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

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

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

¹ Modifié le 01.07.2004 et le 01.01.2006

² Modifié le 01.01.2009

14. TRAITEMENT DES DONNES PERSONNELLES¹

Art. 252 – Données personnelles

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

Art. 253 – Traitement

Par traiter des données, on entend à l'article 252² le fait de recueillir, conserver, communiquer et détruire des données.

Art. 254 – Recueil

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

Art. 255 – Dossier personnel

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

Art. 256 – Consultation

Le travailleur a le droit de consulter son dossier personnel. Il a le droit, le cas échéant, de faire rectifier les données inexactes et de faire supprimer les données qui selon l'article 252³ ne devraient pas s'y trouver.

Art. 257 – Communications à des tiers

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

Art. 258 – Bordereau

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

Art. 259 – Candidat à un poste

¹ Introduit le 01.01.2004

² Corrigé le 01.01.2007

³ Corrigé le 01.01.2007

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

Art. 260 – Loi

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

14a. COMMISSION DU PERSONNEL¹

Art. 260a – Création et but

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

Art. 260b – Domaine d'activité

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

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

Art. 260c - Situations individuelles

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

Art. 260d - Composition et élection

¹ Introduit le 01.01.2005

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

Art. 260e - Indépendance

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

Art. 260f - Discrétion

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

Art. 260g - Moyens

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

Art. 260h - Statuts

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

Art. 260i - Protection

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

15. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 261 – Abrogé le 01.01.2006

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

Annexe O – Procédure pour les médiations offertes par l'AVOP-AvenirSocial-AVMES dans les situations prévues à l'article 216 ¹

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

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

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

¹ Introduit le 01.04.2008

Annexe P - Tarifs pour les repas

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

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

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

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

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

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

Annexe Q - Indemnité pour utilisation du véhicule privé¹

Art. 1. Voitures

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

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

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

Art. 2. Motocycles

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

Art. 3. Minibus

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

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

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

¹ modifié le 01.01.06

Annexe R - Récapitulation des dispositions concernant les compensations ¹

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

Légende : Oui = compensation Non = pas de compensation

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

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

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

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

□ CCT des éducateurs sociaux

◇ CCT des MSP

¹ Modifié le 01.01.2004 et le 01.07.2004

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

Valeur 2009. Le treizième salaire n'est pas compris

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

Annexe T - Règles pour le calcul des indemnités de promotion

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

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

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

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

Annexe U - Montants des indexations

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

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

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

Art. 1. Principe

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

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

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

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

Art. 1. Type d'activité prise en compte

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

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

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

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

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

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

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

Art. 1. Professions non conventionnées

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

Art. 2. Professions conventionnées

1. Travailleur ayant déjà travaillé :

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 1. Classification à l'engagement

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

Art. 2. Reclassification

Educateur

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

Enseignant

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

MSP

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

¹ Modifié le 01.01.07

² Modifié le 01.01.08

³ Modifié le 01.01.07

Annexe Z - Montants des allocations familiales

Les montants des allocations familiales sont les suivants :

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

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

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

TITRE III : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX ENSEIGNANTS SPECIALISES

Rappel : les enseignants 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. CADRE

Art. 300 - Définition de l'enseignement spécialisé

L'enseignement spécialisé est destiné aux enfants et adolescents dont les difficultés ou la situation exigent une formation particulière, notamment en raison d'une maladie ou d'un handicap mental, psychique, physique, sensoriel, instrumental ou relationnel. Il tend à favoriser l'autonomie, l'acquisition de connaissances, le développement de la personnalité et l'ouverture à autrui, en vue de la meilleure intégration sociale possible. Il comprend différents types de formation adaptés à chaque cas. Il offre individuellement ou en groupe structuré des activités adaptées à chaque enfant et adolescent (inspiré des articles 1, 2, 3 et 9 de la Loi Vaudoise sur l'Enseignement Spécialisé du 25 mai 1977).

Art. 301 - Définition de l'enseignant spécialisé

Par enseignant spécialisé au sens des présentes dispositions, il faut entendre le travailleur assurant l'enseignement spécialisé tel qu'il est défini à l'article 300. Il est désigné ci-après par le terme "enseignant".

Art. 302 - Catégories de classes d'enseignement spécialisé

Les classes d'enseignement spécialisé se répartissent en deux catégories selon les objectifs de la classe et l'âge des enfants et adolescents :

- classes semi-enfantines, primaires ou secondaires d'enseignement spécialisé (catégorie A)
- classes enfantines d'enseignement spécialisé (catégorie B)

Art. 303 - Formation exigée

1. Les enseignants doivent avoir la formation suivante :

	Titre de base	Titre d'enseignant spécialisé
Classe primaire ou secondaire	Brevet d'enseignement vaudois pour classe primaire ou diplôme d'éducateur spécialisé délivré par une école reconnue ou titre jugé équivalent par l'Etat	Brevet d'enseignement spécialisé ou titre jugé équivalent par l'Etat de Vaud
Classe enfantine	Brevet d'enseignement vaudois pour classe enfantine ou diplôme d'éducatrice de la petite enfance délivré par une école reconnue ou titre jugé équivalent par l'Etat	
Classe semi-enfantine	Titres de base exigés pour les classes primaires, secondaires ou enfantines ou titre jugé équivalent par l'Etat	

2. Les classes peuvent être tenues provisoirement par des enseignants porteurs uniquement des titres de base, en attente ou en cours de formation.

2. ENGAGEMENT ET FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 304 - Autorisation de pratiquer

Rappel : Selon l'article 15 de la loi du 25 mai 1977 sur l'enseignement spécialisé, les enseignants doivent être au bénéfice d'une autorisation de pratiquer délivrée par l'autorité compétente.

1. Dès la signature du contrat, l'employeur demande à l'autorité compétente une autorisation de pratiquer pour l'enseignant.
2. Si l'autorisation de pratiquer est refusée et que l'enseignant a déjà commencé à travailler, l'employeur doit résilier le contrat dans le délai prévu à l'article 207.
3. Si l'autorisation de pratiquer est refusée et que le travailleur n'a pas encore commencé à travailler, le contrat est caduc.

Art. 305 - Date de début et fin du contrat

Rappel : L'année scolaire commence le 1^{er} août et se termine le 31 juillet (article 99 de la loi scolaire)

1. Le contrat de l'enseignant engagé pour le début de l'année scolaire commence le 1^{er} août. Le contrat de travail de l'enseignant qui cesse de travailler à la fin de l'année scolaire prend fin le 31 juillet.
2. Le contrat de l'enseignant engagé en cours d'année scolaire commence le premier jour de travail effectif. Le contrat de l'enseignant qui cesse de travailler en cours d'année scolaire prend fin le dernier jour de travail effectif.
3. Les règles des alinéas 1 et 2 s'appliquent aussi en cas de contrat de durée déterminée.

Voir également article 202

Art. 306 - Encouragement à la retraite

L'enseignant est encouragé à prendre sa retraite dès l'âge de 60 ans. Son institution de prévoyance le renseigne sur les modalités pratiques (montant de la rente, etc.).

Art. 307 - Résiliation du contrat après le temps d'essai

1. Toute résiliation sera précédée d'entretiens destinés à clarifier les motifs de la décision envisagée.
2. 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. Les résiliations ont en principe lieu pour la fin de l'année civile ou scolaire.¹

Art. 308 - Suppression de poste

1. En cas de suppression de poste à la suite de la fermeture d'une classe, le délai de résiliation est de 3 mois.
2. Dès qu'il a connaissance de la suppression de son poste, l'enseignant a l'obligation de faire toutes les démarches nécessaires pour trouver un nouvel emploi.
3. Si, à la fin du délai de résiliation, l'enseignant se trouve toujours sans emploi, l'employeur est tenu de compléter pendant 9 mois au maximum les indemnités d'assurance-chômage par des versements mensuels jusqu'au niveau de l'ancien salaire net. Ces versements cesseront dès que l'enseignant aura trouvé un nouvel emploi.
4. Si l'assurance-chômage supprime ses prestations à l'enseignant parce qu'elle estime qu'il n'a pas fait les efforts nécessaires pour trouver un autre emploi ou parce qu'il refuse un poste qui lui était proposé sans raison valable, et si la CCP estime cette décision justifiée, le droit à cette indemnité complémentaire cesse.

Voir également article 208

¹ Modifié le 01.07.2004

3. TACHES ET RESPONSABILITES

Art. 309 – Responsabilité

1. L'enseignant est responsable de la bonne organisation du travail de sa classe, en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques prévus pour chaque enfant qui lui est confié.
2. Sur le plan pédagogique, le contrôle est assuré par le responsable pédagogique de l'institution reconnu par le Service de l'Enseignement Spécialisé et de l'Appui à la Formation (SESAF).
3. L'enseignant répond de l'ensemble de son travail devant la direction de l'institution.

Art. 310 – Collaboration¹

1. Dans le cadre d'une prise en charge globale de chaque enfant, l'enseignant collabore étroitement avec l'ensemble du personnel de l'institution, les parents et les services concernés. La direction veille cependant à ce que l'équilibre des diverses activités de la maison permette un travail scolaire de qualité.
2. La direction, le responsable pédagogique et l'enseignant s'informent et se consultent mutuellement, préalablement à toute modification de l'organisation, des méthodes ou des techniques pédagogiques mises en cause. En l'absence de consensus, la décision appartient à la direction.
3. Si la décision prise crée un conflit, une médiation sera entreprise à l'intérieur de l'institution en utilisant tous les échelons hiérarchiques. En cas d'échec de cette démarche, la CPP peut être interpellée. Elle tentera alors la conciliation en s'entourant des avis pédagogiques nécessaires.

Voir également article 209.

Art. 311 - Tâches de l'enseignant²

Les tâches suivantes font partie de l'activité pédagogique de l'enseignant :

1. Tâches en présence des enfants

- a) La prise en charge des enfants pendant les heures d'enseignement.

Selon leur type de handicap et les options pédagogiques de l'institution, d'autres moments peuvent être assimilés à du temps d'enseignement, notamment :

- l'accueil des enfants à leur arrivée
- l'accompagnement lors du départ
- la surveillance des siestes, des repas, des récréations et des loisirs
- les soins courants éventuels

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004

b) La participation aux camps pendant les périodes d'ouverture des classes.

2. Tâches hors présence des enfants

a) La préparation des cours et la correction des travaux.

b) Les travaux administratifs (rapports, dossiers, etc.).

c) La participation aux colloques et la collaboration avec les travailleurs de l'institution.

d) Les relations avec les parents et avec les autres personnes ou organismes concernés.

L'enseignant s'organise librement pour effectuer les tâches mentionnées aux lettres a) et b). Les tâches mentionnées aux lettres c) et d) sont organisées dans le cadre de l'institution.

Pour l'enseignant à temps partiel, le temps consacré aux tâches hors présence des enfants est prévu de façon à assurer la participation effective de l'enseignant au fonctionnement de l'institution, sans pour autant préjudicier les besoins de prise en charge des enfants.

Art. 312 - Définition des nouveaux postes de travail¹

L'employeur consulte les enseignants de l'institution sur la définition du poste de travail lors de la création ou de la modification d'une classe d'enseignement spécialisé.

Art. 313 - Lieu de travail

En dehors de tâches qui de par leur nature exigent la présence de l'enseignant dans l'institution, celui-ci a le choix de son lieu de travail. Le secret de fonction doit être garanti.

4. TEMPS DE TRAVAIL

Art. 314 - Ouverture des classes²

1. Les classes sont ouvertes au moins 38 semaines par année.

2. En cas de nécessité reconnue par l'employeur et les enseignants, les classes peuvent être ouvertes jusqu'à 42 semaines. En cas de désaccord, la CPP peut être appelée à trancher. Ce prolongement du temps d'ouverture des classes donne droit à une rémunération supplémentaire (voir article 325).

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004

Art. 315 – Durée hebdomadaire du travail¹

Pour en faciliter la compréhension, les dispositions des lettres a) et b) sont précédées d'un tableau. En cas de doute sur l'interprétation de l'article, c'est le texte des alinéas qui fait foi.

a) Classes de la catégorie A

Durée hebdomadaire du travail : 41h30			
En présence des enfants		Hors présence des enfants	
21h à 27h		20h30 à 14h30	
Enseignement *	Accueil/départ Surveillance Soins courants *	Préparation des cours/ Correction des travaux/ Travaux administratifs *	Relations avec les autres intervenants et l'entourage de l'enfant *
au moins 21h d'enseignement		60% au moins	40% au plus

* tâches correspondant à l'article 311

1. La durée hebdomadaire de travail est de 41h.30. Cette durée comprend le temps de travail en présence des enfants et le temps de travail hors présence des enfants.
2. La durée du travail en présence des enfants correspond aux tâches mentionnées à l'article 311 alinéa 1, lettre a). La durée de travail hors présence des enfants correspond aux tâches mentionnées à l'article 311 alinéa 2.
3. La durée du travail en présence des enfants est comprise entre 21h et 27h. La différence avec la durée hebdomadaire de travail de 41h30 constitue la durée de travail hors présence des enfants.
4. La durée du travail en présence des enfants comprend au moins 21h d'enseignement.
5. Les 60 % au moins de la durée du travail hors présence des enfants sont consacrés aux tâches mentionnées à l'article 311 alinéa 2, lettres a) et b). Les 40% au plus de cette durée sont consacrés aux tâches mentionnées à l'article 311 alinéa 2, lettre c) et d).
6. Pour répondre à un besoin durable, une durée hebdomadaire alourdie de travail en présence des enfants peut être négociée avec l'enseignant. Elle ne doit pas excéder 32h et donne droit à une rémunération supplémentaire (voir article 326).

¹ Modifié le 01.07.2004

b) Classes de la catégorie B

Durée hebdomadaire du travail : 34h			
En présence des enfants		Hors présence des enfants	
17h15 à 22h		16h45 à 12h	
* Enseignement	* Accueil/départ Surveillance Soins courants	* Préparation des cours/ Correction des travaux/ Travaux administratifs / Informations professionnelles	* Relations avec les autres intervenants et l'entourage de l'enfant
au moins 17h15 d'enseignement		60% au moins	40% au plus

* *tâches correspondant à l'article 311*

1. La durée hebdomadaire de travail est de 34h. Cette durée comprend le temps de travail en présence des enfants et le temps de travail hors présence des enfants.
2. La durée du travail en présence des enfants correspond aux tâches mentionnées à l'article 311 alinéa 1, lettre a). La durée du travail hors présence des enfants correspond aux tâches mentionnées à l'article 311 alinéa 2.
3. La durée du travail en présence des enfants est comprise entre 17h15 et 22h. La différence avec la durée de travail hebdomadaire de 34h constitue le temps de travail hors présence des enfants.
4. La durée du travail en présence des enfants comprend au moins 17h15 d'enseignement.
5. Les 60 % au moins de la durée du travail hors présence des enfants sont consacrés aux tâches mentionnées à l'article 311 alinéa 2, lettres a) et b). Les 40 % au plus de cette durée sont consacrés aux tâches mentionnées à l'article 311 alinéa 2, lettres c) et d).
6. Pour répondre à un besoin durable, une durée hebdomadaire alourdie de travail en présence des enfants peut être négociée avec l'enseignant. Elle ne doit pas excéder 26h et donne droit à une rémunération supplémentaire (voir article 326).

Art. 316 - Enseignants à temps partiel¹

1. Le taux d'activité de l'enseignant à temps partiel est calculé par rapport au temps de travail en présence des enfants en vigueur dans l'institution.
2. Les règles des alinéas 1, 3 et 4 de l'article 315, lettres a) et b), s'appliquent au prorata pour les enseignants à temps partiel.

¹ Modifié le 01.01.2009

3. La règle de l'article 317 al. 1 s'applique au prorata du taux d'activité pour l'enseignant à temps partiel, en fonction du nombre de jours de camp imposé à une personne engagée à temps plein. Les journées de camp qui dépassent le prorata imposé, jusqu'à la 10^{ème} journée, et faites à la demande de l'employeur sont compensées. ¹

Art. 316a – Décharge en fin de carrière ²

1. L'enseignant qui travaille jusqu'à l'âge de la retraite a droit, durant les trois années scolaires qui précèdent, à une diminution de sa durée de travail. La diminution a pour but de faciliter la fin de la carrière de l'enseignant. La diminution équivaut au 21.43 % de la durée du travail en présence des enfants en vigueur dans l'institution pendant une année. Elle est répartie en principe de manière égale sur les trois années et elle est donnée au prorata du taux d'activité moyen de l'enseignant durant les cinq années scolaires qui précèdent.
2. Les règles de l'alinéa 1 sont précisées par l'annexe 406.

Art. 317 – Camps ³

1. Les journées de camp, jusqu'à 10 par année, ne donnent pas droit à une compensation.
2. Dès la 11^{ème} journée de camp par année, les heures de travail supplémentaires sont compensées en temps ou si cela n'est pas possible en espèce, en comptant une journée de camp pour au maximum 18 heures par jour.
3. Les jours de camp qui tombent sur un samedi, un dimanche ou un jour férié sont compensés. La compensation a lieu en temps ou si cela n'est pas possible en espèces, en considérant une journée de camp comme une journée d'enseignement.

Art. 318 - Heures supplémentaires en présence des enfants

1. Lors de circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, des heures supplémentaires en présence des enfants peuvent être exigées par l'employeur.
2. Les heures supplémentaires ne doivent pas porter préjudice à l'activité normale de l'enseignant.
3. Si les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par un congé de durée égale, elles donnent droit à une rémunération supplémentaire (voir article 327).

Art. 319 - Diminution momentanée de la durée hebdomadaire de travail

Lorsque la durée hebdomadaire de travail en présence des enfants ou adolescents fixée dans le contrat de travail est diminuée momentanément pour des raisons indépendantes de la volonté de l'enseignant, des tâches parascolaires peuvent lui être confiées jusqu'à concurrence de la diminution effectuée.

Art. 320 – Période de fermeture des classes ⁴

1. L'enseignant prend ses vacances pendant les périodes de fermeture des classes et pour le reste organise librement ses tâches sous réserve de l'alinéa 2.

¹ Modifié le 01.01.2009

² Introduit le 01.07.2004

³ Modifié le 01.01.2009

⁴ Modifié le 01.07.2004

2. Pendant les trois jours qui suivent la fin des classes en juillet ou qui précèdent la rentrée d'août, l'employeur peut convoquer les enseignants pour effectuer des tâches organisées dans le cadre de l'institution. Les enseignants doivent en être informés au moins trois mois à l'avance.

Voir également article 226.

Art. 321 - Absence et congé pendant les périodes de fermeture des classes¹

1. Les jours fériés, les congés spéciaux et les congés d'associations qui tombent pendant les périodes de fermeture des classes ne sont pas compensés.
2. En cas de maladie, d'accident, de congé maternité, de congé d'allaitement et de congé d'adoption pendant les périodes de fermeture des classes, il n'y a pas de congé compensatoire.

Cf. tableau récapitulatif : annexe R.

Art. 321a - Congés d'association²

1. L'AVMES 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 l'AVMES à l'employeur de l'enseignant concerné sur une formule type. Un décompte des congés donnés est remis en fin d'année par l'AVMES 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)

5. CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Art. 322 – Responsabilités

1. Lors du premier engagement dans une institution conventionnée, la CCES détermine la classification de l'enseignant (voir article 323) et le nombre d'annuités auxquelles il a droit pour ses expériences antérieures (voir annexe W). La CCES calcule sur cette base son salaire (voir annexe X).

¹ Modifié le 01.07.2004

² Introduit le 01.01.2004

2. En cas de changement de catégorie de classe (A ou B) et de promotion, suite à l'obtention du diplôme d'enseignant spécialisé, la CCES établit une nouvelle classification. L'employeur calcule le nouveau salaire (voir annexe 404 pour le calcul du salaire en cas de changement de catégorie de classe).
3. En cas de changement d'institution ou de réengagement dans la même institution, l'enseignant garde sa classification et son salaire (sous réserve d'une vérification de ce dernier par le nouvel employeur). Le salaire est indexé si l'enseignant a interrompu son activité et qu'une indexation a été donnée entre-temps (voir annexe U). Le temps de travail de l'enseignant 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. 323 - Détermination de la classification

La classification indique les salaires minimum et maximum auxquels a droit l'enseignant. Les classifications sont les suivantes :

Catégories	Diplômé en enseignement spécialisé	Porteur d'un des titres de base reconnus
A	18 - 22	15 - 20
B	17 - 20	14 - 18

Les classes enfantines avec un horaire hebdomadaire en présence des enfants supérieur à 26h sont assimilées aux classes de la catégorie A.

Art. 324 - Procédure

1. Lors du premier engagement dans une institution conventionnée, l'employeur remet, dès la signature du contrat, à l'enseignant le questionnaire nécessaire à sa classification. L'enseignant 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 CCES. En attendant, l'employeur effectue une classification provisoire. La reclassification en cas de changement de catégorie de classe (A ou B) a lieu selon la même procédure.
2. La promotion en 17-20 et 18-22 a lieu lorsque l'enseignant a remis une copie de son diplôme à la CCES.
3. Les classifications entrent en vigueur selon les règles de l'annexe Y.
4. L'employeur et/ou l'enseignant peuvent demander à la CCES de réexaminer sa décision de classification dans un délai de 30 jours dès réception. Ils peuvent recourir ensuite contre cette décision auprès de la CPP dans un délai de 30 jours dès réception.¹
5. 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'enseignant.

¹ Modifié le 01.07.2004

6. REMUNERATIONS SUPPLEMENTAIRES

Art. 325 - Semaines supplémentaires d'ouverture des classes

Les semaines supplémentaires d'ouverture des classes décidées conformément à l'article 314, sont rémunérées par l'augmentation du salaire annuel de 1/52ème.

Art. 326 - Horaire hebdomadaire alourdi ¹

Les heures de travail supplémentaires, résultant d'un horaire hebdomadaire alourdi, négociées conformément à l'article 315, lettre a), chiffre 6 et lettre b), chiffre 6, donnent droit à une augmentation du salaire annuel calculé de la manière suivante :

- salaire annuel (sans 13 ^{ème} salaire) x 38		60	
-----	X	---	pour l'enseignant d'une
28 x 52		50	classe de la catégorie A

- salaire annuel (sans 13 ^{ème} salaire) x 38		60	
-----	X	---	pour l'enseignant d'une
23 x 52		50	classe de la catégorie B

Art. 327 - Heures supplémentaires ²

Les heures supplémentaires en présence des enfants exigées conformément à l'article 318 sont rémunérées de la manière suivante :

- salaire annuel (sans 13 ^{ème} salaire)		60	
-----	X	---	pour l'enseignant d'une
28 x 38		50	classe de la catégorie A

- salaire annuel (sans 13 ^{ème} salaire)		60	
-----	X	---	pour l'enseignant d'une
23 x 38		50	classe de la catégorie B

Art. 328 - Heures pendant les camps ³

La rémunération prévue par l'article 317 pour les heures pendant les camps est calculée de la manière suivante :

- catégorie A : salaire annuel divisé par 1'577
- catégorie B : salaire annuel divisé par 1292

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004

³ Modifié le 01.07.2004

Art. 329 - Responsabilités supplémentaires dans l'institution¹

1. L'enseignant qui, avec son accord et celui de son employeur, assume de manière durable des responsabilités administratives et/ou pédagogiques qui ne font pas partie du cahier des charges ordinaire d'un enseignant dans l'institution et qui impliquent une charge de travail supplémentaire significative a droit en compensation à une décharge sur son temps de travail en présence des enfants. La décharge est de 1h de temps de travail en présence des enfants pour 1h30 de travail.
2. Dès l'instant où ses responsabilités supplémentaires occupent plus de 50 % de son temps, il reste soumis à la CCT moyennant quelques aménagements en fonction des situations particulières.

7. FORMATION D'ENSEIGNANT SPECIALISE

Art. 330 – Planification²

1. L'enseignant se met d'accord avec son employeur sur la date du début de sa formation avant de s'inscrire à l'école.
2. Pour des raisons d'organisation du travail dans l'institution, l'employeur, l'enseignant et le SESAF peuvent convenir de différer d'un an le début de la formation.

Art. 331 – Frais

Les frais de déplacement et de repas sont pris en charge par l'enseignant.

Art. 332 - Garantie d'emploi³

1. L'employeur garantit son emploi à l'enseignant pendant la durée de sa formation.
2. L'employeur est délié de cette obligation en cas de licenciement pour justes motifs (article 337 du CO), en cas de force majeure, ou, lorsqu'au vu de l'ensemble des circonstances, la poursuite des rapports de travail ne peut raisonnablement être exigée. En cas de désaccord, la CPP tranche.

8. PERFECTIONNEMENT

Art. 333 - Définition

Par perfectionnement, il faut entendre toute formation continue facultative acquise lors de cours, séminaires, stages, etc., concernant les divers aspects du travail d'enseignant spécialisé.

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004

³ Modifié le 01.07.2004

Art. 334 – Responsabilités

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

Art. 335 – Moment

1. En principe, les perfectionnements ont lieu en dehors du temps de travail en présence des enfants.
2. Si l'enseignant s'intéresse à un perfectionnement qui tombe pendant son temps de travail en présence des enfants, il peut obtenir jusqu'à 5 jours de congé payés par année, (au prorata pour les enseignants à temps partiel). Ces jours ne sont en principe pas cumulables d'une année à l'autre.
3. L'enseignant qui résilie son contrat en cours d'année restitue au prorata les jours de congé payés, reçus en trop (voir alinéa 2).

Art. 336 – Frais

1. Les frais de cours sont pris en charge à 50 % par l'employeur.
2. Les frais de déplacement sont pris en charge à 50 % par l'employeur. Les frais de déplacement à l'étranger sont en règle générale pris en charge par l'enseignant dès la frontière.
3. L'employeur participe aux frais (alinéas 1 et 2) jusqu'à concurrence de 40 heures de cours par année (au prorata pour les enseignants à temps partiel).
4. L'enseignant qui résilie son contrat en cours d'année restitue au prorata la participation aux frais de l'employeur.

8A. STAGES¹

Art. 336a – Fonds

1. L'employeur paie chaque année une contribution de 0.17 % de la masse salariale brute des enseignants, charges sociales comprises (selon budget), à un Fonds géré par la CPP.
2. Ce Fonds permet à des enseignants d'effectuer des stages dans des classes d'autres institutions ou écoles, en finançant leur remplacement.

Art. 336b – Conditions et procédure

Les conditions pour les demandes de financement et leur acceptation, pour la réalisation de stages, ainsi que la procédure, sont réglées par l'annexe 406.

¹ Introduit le 01.07.2004

9. RECYCLAGE

Art. 337 - Définition

Par recyclage, il faut entendre les cours que l'enseignant est obligé de suivre individuellement (obligation du SESAF ou de l'employeur).

Art. 338 - Moment

1. Le recyclage a lieu en principe pendant le temps de travail de l'enseignant.
2. Si le recyclage a lieu hors du temps de travail de l'enseignant, il doit être compensé par un congé de durée égale ou être rémunéré.

Art. 339 - Frais

1. Les recyclages sont gratuits pour l'enseignant.
2. Les frais de déplacement et les repas sont remboursés à l'enseignant.

10. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Art. 340 : *abrogé le 01.07.2004*

A l'occasion des modifications introduites dans la CCT AVOP-AVMES le 1^{er} juillet 2004, les articles 309 al.2, 330 al. 2 et 337 ont été mis à jour avec la nouvelle appellation du service de l'enseignement spécialisé (SESAF) et des formulations ont été actualisées aux articles 303 et 323 et à l'article 1 de l'annexe 403 à la suite de la disparition du SCES. De plus, des fautes d'orthographe, grammaticales ou de frappe ont été corrigées, une information concernant le champ d'application de la loi sur le travail a été insérée sous forme de rappel et quelques modifications formelles ont été faites.

ANNEXE 401 - RÈGLEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE AVOP-AVMES (CPP)

Art. 1 – Organisation

1. La CPP est formée d'un nombre égal de délégués de l'AVOP et de l'AVMES. 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. Elle nomme un secrétaire. Le président et le vice-président sont choisis alternativement dans les délégations de l'AVOP et de l'AVMES.¹
4. Le président et les secrétaires généraux des deux associations forment le Bureau.
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 au moins une fois par semestre. Elle est convoquée par le Bureau ou à la requête d'un membre. La convocation et l'ordre du jour doivent parvenir aux délégués au moins 10 jours à l'avance.
2. Le secrétaire rédige un procès-verbal des séances de la CPP. Il est soumis aux délégués pour adoption à la séance suivante.²
3. Les membres de la commission ne doivent pas révéler d'informations de nature personnelle dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction, ni nommer des personnes ayant exprimé un avis au sein de la CPP.
4. Si un délégué à la CPP est impliqué personnellement 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.

Art. 3 – Compétences³

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.⁴

¹ Modifié le 01.07.2004

² Modifié le 01.07.2004

³ Modifié le 01.01.2009

⁴ Modifié le 01.01.2005

- 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 deux associations 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 DE CLASSIFICATION DES ENSEIGNANTS SPECIALISES (CCES)

Art. 1 – Organisation

1. La CCES est formée de deux délégués de l'AVOP et de deux délégués de l'AVMES. Elle prend valablement des décisions dès qu'un représentant par délégation est présent.
2. Elle comprend également deux délégués du service de l'Etat concerné. Ces délégués ont une voix consultative.
3. Elle prend ces décisions moyennant l'accord des deux délégations.
4. Un délégué de l'AVOP et de l'AVMES fonctionnent chaque année, alternativement, comme président et secrétaire de la CCES.
5. Le président de la CCES et les secrétaires généraux des deux associations forment le Bureau de la CCES.
6. Les délégués ont un devoir de réserve lorsqu'ils classent un enseignant qui travaille dans la même institution qu'eux.
7. Les membres de la CCES et les représentants de l'Etat 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 CCES.

Art. 2 – Séances

1. La CCES siège aussi souvent que nécessaire. Elle est convoquée par le Bureau. Chaque membre, ainsi que les représentants de l'Etat, peuvent en demander la réunion.
2. Elle rend, en principe, une décision de classification, dans le mois qui suit le dépôt de la demande.
3. Le secrétaire de séance rédige un procès-verbal de la séance. Il est soumis aux délégués à la séance suivante pour adoption.

Art. 3 - Compétences de la CCES

- 1) La CCES établit un questionnaire à remplir par l'enseignant comportant tous les éléments nécessaires à la classification.
- 2) Elle détermine sur la base du questionnaire, et conformément aux règles figurant dans la CCT, la classification, le nombre d'annuités à l'engagement et le salaire auxquels l'enseignant a droit.
- 3) Elle élabore une jurisprudence pour les cas non prévus par la CCT et pour l'interprétation des règles de classification et du calcul des salaires. Elle soumet les jurisprudences à la CPP pour approbation.

Art. 4 - Classification indicative

1. A la demande de l'employeur ou de l'enseignant, la CCES peut classer à titre indicatif un enseignant 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'enseignant s'il est membre de l'AVMES. 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 – Décisions de classification

1. La décision de classification est envoyée à l'enseignant, à l'employeur et aux membres de la CCES.
2. Elle indique la classification, le salaire et le délai pour une demande de réexamen ou un recours.
3. Sous réserve de l'article 4, alinéa 2, les classifications sont gratuites pour l'enseignant et l'employeur.

Art. 6 – Frais de fonctionnement

Les frais de la CCES sont pris en charge paritairement par les deux associations.

Art. 7 - Siège et archives

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

ANNEXE 403 – STATUTS ET REMUNERATIONS DES REMPLACANTS

Les remplacements se rapportent toujours à des périodes ou des heures de présence aux enfants.

Art. 1 – Durée des remplacements

On distingue deux types de remplacements : les remplacements de moins de trois mois ou égal à trois mois (maladie ou accident de courte durée par exemple) et les remplacements de plus de trois mois (formation en emploi d'enseignant spécialisé, congé maternité, maladie ou accident de longue durée par exemple). Chaque remplacement est considéré séparément (trois remplacements de un mois pendant la même année ≠ un remplacement de trois mois).

Si la durée du remplacement est incertaine ou qu'elle se prolonge de manière imprévue, le remplacement est considéré comme un remplacement de plus de trois mois dès qu'il est établi qu'il dépassera cette durée.

Art. 2 – Statuts

1. L'enseignant qui est engagé comme remplaçant doit avoir la formation exigée par l'article 303.
2. L'enseignant qui est engagé pour un remplacement d'une durée de plus de trois mois doit être au bénéfice d'une autorisation de pratiquer (voir article 304). Aucune autorisation de pratiquer n'est exigée pour les remplacements de moins de trois mois ou égal à trois mois.
3. L'enseignant qui est engagé pour une durée de plus de trois mois est soumis à la CCT.

Art. 3 - Rémunération

a) Remplacement de moins de trois mois ou égal à trois mois

Les remplacements de moins de trois mois ou égal à trois mois sont rémunérés selon les tarifs figurant ci-après. Les montants indiqués comprennent le paiement des vacances et du treizième salaire.

Rémunération des enseignants spécialisés remplaçants						
Catégorie de classes	Breveté du SCES ¹		Porteur d'un titre de base reconnu		Porteur d'un titre non reconnu	
	Semaine	Heure	Semaine	Heure	Semaine	Heure
A	1'733.-	²⁾	1'573.-	²⁾	1'415.-	²⁾
B	1'681.-	²⁾	1'521.-	²⁾	1'369.-	²⁾
	²⁾ Salaire hebdomadaire					
	Nombre d'heures/périodes hebdomadaires de présence aux enfants de l'institution					



Ces tarifs s'appliquent également lorsque le remplacement est effectué par un enseignant travaillant dans l'institution.

b) Remplacements de plus de trois mois

Pour les remplacements de plus de trois mois, un salaire mensuel est versé. Ce salaire est calculé sur la base d'une classification de la CCES (classification déjà existante ou à effectuer).

¹ Modifié le 01.01.2009

ANNEXE 404 – CALCUL DU SALAIRE DE L'ENSEIGNANT EN CAS DE CHANGEMENT* DE CATEGORIE DE CLASSE (A ou B)

1. Passage d'une classe de catégorie B à une classe de catégorie A :
reprise du salaire augmenté d'une indemnité de promotion selon les règles de l'article 229.

 2. Passage d'une classe de catégorie A à une classe de catégorie B :
reprise du salaire diminué d'une indemnité de promotion selon les règles de l'article 229.
- * *à l'intérieur de la même institution ou lors de l'engagement dans une nouvelle institution*

**ANNEXE 405 ¹ – TACHES, HORAIRES ET DEPLACEMENTS DES
ENSEIGNANTS SPS ² (SOUTIEN PEDAGOGIQUE
SPECIALISE)**

Art. 1 – Tâches de l'enseignant SPS (à la place de l'article 311 de la CCT)

Les tâches suivantes font partie de l'activité pédagogique de l'enseignant SPS. Elles figurent dans le contrat de travail :

1) Tâche en présence des enfants

- a) La prise en charge des enfants pendant les heures d'enseignement ^{a)}
- b) L'évaluation et l'observation des enfants ^{a)}
- c) La collaboration avec les enseignants des écoles concernées ^{b)}

^{a)} Soutien direct aux enfants

^{b)} Soutien indirect aux enfants

2) Tâche hors présence des enfants

- a) La préparation des cours et la correction des travaux
- b) Les travaux administratifs (rapports, dossiers, etc.)
- c) La participation aux colloques et la collaboration avec les travailleurs de l'institution
- d) Les relations avec les parents et avec les autres personnes ou organismes concernés
- e) L'information et la sensibilisation sur le handicap et ses conséquences (auprès des enseignants, élèves et directions d'écoles)
- f) La collaboration avec les directions des écoles concernées

Pour l'enseignant SPS à temps partiel, le temps consacré aux tâches hors présence des enfants est prévu de façon à assurer la participation effective de l'enseignant au fonctionnement de l'institution, sans pour autant préteriter les besoins de prise en charge des enfants.

Art. 2 – Horaire hebdomadaire ³ (à la place de l'article 315 de la CCT)

Pour en faciliter la compréhension, cet article est précédé d'un tableau. En cas de doute sur l'interprétation de l'article, c'est le texte des alinéas qui fait foi.

¹ Introduit le 01.01.2004

² Modifié le 01.01.2009

³ Modifié le 01.07.2004

Durée hebdomadaire de travail 41h30			
En présence des enfants	Déplacement	Hors présence des enfants	
21h	6h	14h30	
Enseignement ^{a)} Evaluation ^{a)} Observation ^{a)} Collaboration avec les enseignants des écoles ^{b)}		Préparation des cours Correction des travaux Travaux administratifs	Participation aux colloques Relation avec les parents Information sur le handicap Collaboration avec les directions des écoles
Au moins 18h d'enseignement		8h42 au moins (60 %)	5h48 au plus (40 %)

^{a)} Soutien direct aux enfants

^{b)} Soutien indirect aux enfants

1. La durée hebdomadaire de travail est de 41h30. Cette durée comprend le temps de travail en présence des enfants, le temps de travail hors présence des enfants et le temps prévu pour les déplacements.
2. La durée de travail en présence des enfants correspond aux tâches mentionnées à l'article 1, alinéa 1. La durée de travail hors présence des enfants correspond aux tâches mentionnées à l'article 1, alinéa 2.
3. En moyenne, la durée du travail en présence des enfants est de 21h, la durée hors présence des enfants 14h30 et la durée prévue pour les déplacements est de 6h.
4. La durée en présence des enfants comprend au moins 18h d'enseignement.
5. Le 60 % au moins de la durée de travail hors présence des enfants est consacrée aux tâches mentionnées à l'article 1, alinéa 2, lettres a) et b). Le 40 % au plus de cette durée est consacrée aux tâches mentionnées à l'article 1, alinéa 2, lettres c), d), e) et f).
6. Si la durée prévue pour les déplacements est inférieure ou supérieure à 6h de manière significative et durable, la durée de travail en présence et hors présence des enfants est augmentée ou diminuée au prorata.
7. Pour répondre à un besoin durable, une durée hebdomadaire alourdie de travail en présence des enfants peut être négociée avec l'enseignant SPS. Elle ne doit pas excéder 24h et donne droit à une rémunération supplémentaire (voir article 326).

Art. 3 – Déplacements ¹

a) Indemnité pour frais de repas

Lorsque le travailleur SPS est en déplacement professionnel et ne peut pas rentrer à son domicile ou à la cantine de l'institution, une indemnité pour frais de repas lui est accordée.

Voir également art. 242 al. 1 et annexe P art. 2

b) Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement professionnel donnent lieu à un remboursement. Le nombre des km effectués par le travailleur SPS est calculé à partir du siège de l'institution ou à partir du domicile du travailleur. A l'engagement, les parties s'accordent sur le lieu de départ pour le décompte kilométrique du travailleur.

Les parties renégocient le lieu de départ du décompte des km effectués professionnellement uniquement en cas de déménagement (du travailleur ou de l'institution).

En cas de désaccord, la CPP tranche.

Voir également art. 243

¹ Introduit le 01.01.2009

ANNEXE 406 – REGLEMENT SUR LES DECHARGES EN FIN DE CARRIERE ¹

Art. 1 – But

Le but de la mesure est de faciliter la fin de carrière de l'enseignant et de favoriser la qualité de son travail par une diminution effective de sa charge de travail (en présence des enfants).

Art. 2 – Retraite

L'enseignant a droit à la diminution de la durée du travail uniquement s'il travaille jusqu'à l'âge de la retraite. On considère qu'il y a retraite dès que l'enseignant reçoit une rente d'un fonds de prévoyance.

Art. 3 – Diminution

1. La diminution de la durée du travail de l'enseignant équivaut à 21.43 % de la durée du travail en présence des enfants en vigueur dans l'institution pendant une année.
2. Elle est répartie en principe de manière égale sur les 3 ans (7.14 %). Une autre répartition sur les 3 années est possible avec l'accord de l'enseignant et de l'employeur et si elle est conforme au but.
3. En cas de retraite en cours d'année, les mêmes règles s'appliquent, mais la période de répartition est de fait plus courte.

Art. 4 – Taux d'activité

1. La diminution de la durée du travail est donnée au prorata du taux d'activité moyen de l'enseignant durant les 5 années scolaires qui précèdent les 3 années scolaires avant la retraite et si ce taux est au minimum de 20 %.
2. Le ou les taux d'activité considérés pour les emplois durant ces 5 années sont ceux qu'avait l'enseignant dans les institutions où il travaillait, selon la durée du temps de travail en présence des enfants en vigueur dans ces dernières.
3. Sont considérés pour le calcul du taux d'activité moyen durant les 5 années tous les emplois de l'enseignant en tant qu'enseignant (spécialisé ou non) dans une institution ou école privée ou publique de niveau primaire ou secondaire.

Art. 5 – Horaire

La diminution de la durée du temps de travail en présence des enfants de l'enseignant est répercutée sur son horaire par période d'au moins une demi-journée, le cas échéant, sur une ou plusieurs semaines.

¹ Introduit le 01.07.2004

Art. 6 – Délai

L'enseignant présente la demande à son employeur 6 mois avant le début de l'année scolaire durant laquelle il souhaite bénéficier de la diminution de la durée du travail en présence des enfants.

Art. 7 – Dispositions transitoires

1. L'employeur peut reporter au 1^{er} janvier 2005 le moment à partir duquel les décharges horaires commencent à être données. L'enseignant bénéficie alors de l'entier de son droit aux décharges horaires mais celles-ci sont concentrées sur une période plus courte.
2. L'employeur a la possibilité de donner à l'enseignant qui prend sa retraite durant l'année scolaire 2004-2005 les décharges horaires en bloc et juste avant la retraite, le départ effectif de l'enseignant étant alors avancé.

ANNEXE 407 – REGLEMENT SUR LES STAGES ¹

Art. 1 – But

Le but des stages est de permettre à l'enseignant d'accroître son expérience et d'acquérir de nouvelles connaissances utiles dans sa profession.

Art. 2 – Incompatibilité

Aucun stage n'est financé pendant que l'enseignant effectue sa formation d'enseignant spécialisé et durant les 3 ans qui suivent.

Art. 3 – Durée

Les stages ont une durée de 1 à 2 semaines qui peut être répartie librement sur l'année.

Art. 4 – Choix et moment

Le choix du lieu et le moment du stage sont décidés en commun par l'employeur et l'enseignant.

Art. 5 – Demande

Les demandes de financement sont faites à la CPP sur une formule ad hoc. Elles doivent parvenir à la CPP dans les délais suivants :

- jusqu'à fin avril pour les stages prévus durant le 2^{ème} semestre (août-janvier)
- jusqu'à fin octobre pour les stages prévus durant le 1^{er} semestre (février-juin)

Art. 6 – Acceptation

La CPP accepte les demandes qui remplissent les conditions des articles 1) à 5) jusqu'à épuisement des ressources du Fonds. Les enseignants dont la demande a été refusée et qui font une nouvelle demande ont la priorité.

Art. 7 – Financement

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

Art. 8 – Frais

Les frais pour la réalisation du stage sont à la charge de l'enseignant.

¹ Introduit le 01.07.2004

Art. 9 – Sous-commissions

La CPP délègue les compétences que lui confère le présent règlement à une sous-commission composée d'un membre de l'AVOP et d'un membre de l'AVMES. La sous-commission précise si nécessaire les modalités d'application du présent règlement.

Art. 10 – Dispositions transitoires

Les premiers financements seront accordés pour des stages durant le 2^{ème} semestre de l'année 2004-2005.