



FEDERATION VAUDOISE DES STRUCTURES D'ACCUEIL DE L'ENFANCE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FSAE

2 MAI 2017



La Convention collective de travail (CCT) dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance

Assemblée générale du 2 mai 2017

1. Une CCT pour quoi?

Historique et argumentation *par Elisabeth Ruey-Ray*

2. Les articles les plus marquants

Commentaires et explications *par Jean-Philippe Robatti*

3. La parole à l'Assemblée



Le leitmotiv de la FSAE : la qualité d'accueil

Pour favoriser la qualité d'accueil des enfants :

1. Un personnel compétent

- Soutien à la formation (EESP, ESEDE, ORTRA)

2. Une juste rémunération

- Barème des salaires

3. Des conditions de travail stimulantes

- Harmonisation des conditions de travail



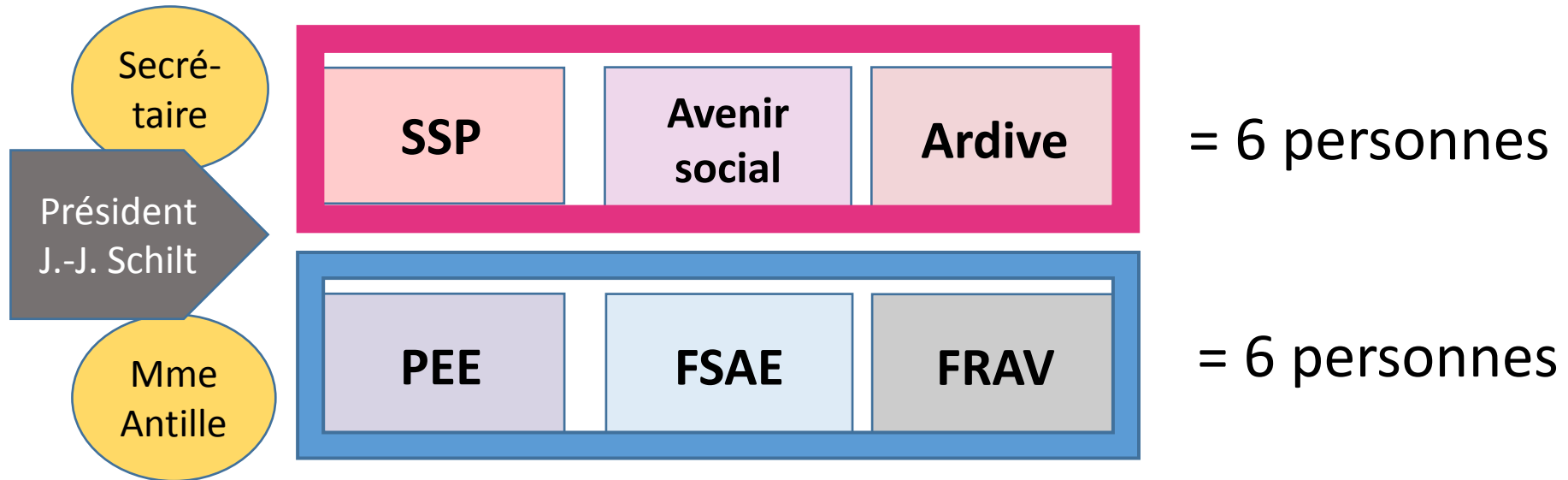
En route pour une Convention de travail

- 1. 2008-2009** : démarrage des négociations en vue de
 - promouvoir la reconnaissance du métier d'éducatrice/teur
 - répondre aux diverses possibilités avec une CCT raisonnable
- 2. 2009** : mise à disposition des « Recommandations en matière de conditions de travail dans les structures d'accueil de l'enfance ».
- 3. 5 ans après** : redémarrage des négociations en vue d'une CCT cantonale



6 octobre 2014 : 1^{ère} séance d'organisation

1. Constituer une Commission paritaire
2. Assurer la présidence des travaux
3. Trouver des locaux





Une CCT cantonale

1. Une reconnaissance publique de la valeur du secteur
2. Une harmonisation des pratiques en matière de gestion des RH
3. Une concurrence mieux ciblée
4. Davantage d'équité dans le financement de la FAJE



Pourquoi signer cette CCT ?

1. Le secteur de l'accueil de l'enfance indispensable à l'économie
2. Un soutien financier accru des pouvoirs publics
3. Une concurrence mieux placée
4. Moins de discussions sociales pour plus de développement
5. Une Commission paritaire en appui lors de conflits
6. Le barème de la FSAE en modèle



Dans le détail

- Chacun ayant ses propres conditions de travail, difficile de savoir quels seront les articles considérés comme «généreux».
- Présentation de l'ensemble.
- En s'attardant sur les point essentiels qui peuvent être contraignants.
- Choix de présenter le résultat des négociations, sans mettre en parallèle nos Recommandations avec ce que souhaitait la délégation des travailleurs.



Champ d'application

- Ensemble du personnel sous contrat de travail
- Quelques exceptions concernant le personnel non éducatif (THPE) ou les directions (HS)



Début et fin des rapports de travail

- Assez classique

Devoirs et droits des collaboratrices/teurs

- Pas d'enjeu financier majeur



Durée du travail et congé

- **Durée de la semaine** : 40 heures
- **THPE** : entre 10 et 15% (= cadre de référence de l'OAJE)
- **HS** : compensées en temps jusqu'à fin avril de l'année suivante.
Si impossible, payées avec majoration de 25%.
Cet article ne s'applique pas aux directions
- **Jours fériés** : $9 + 1 = 10$



Durée du travail et congé

- **Vacances :** 5 semaines pour tous
6 semaines dès 50 ans
7 semaines dès 60 ans

- **Congés spéciaux :**

mariage	5 jours
parentalité	11 jours
décès	2-5 jours
enfant malade	5 jours + 1 jour par enfant dès le 2ème



Congé maternité / congé adoption

- **Maternité :** 16 semaines payées à 100%
- **Allaitement :** 4 semaines payées à 100% (sur certificat médical)
- **Adoption :**
mère : 16 semaines payées à 100%
père : 10 jours + congé cantonal s'il y a droit



Salaires

- Salaire minimum fixé par la CCT (1^{ère} ligne des deux barèmes en annexe)
- Recommandation d'appliquer le barème FSAE et le barème du personnel non éducatif
- Libre d'appliquer son propre barème pour autant que la CPP soit informée
- Indexation identique au principal subventionneur (réseau ou commune)



Gratification pour années de service

- Après 20 ans de service auprès du même employeur, puis tous les 5 ans
- Congé de 4 semaines ou 1 mois de salaire



Indemnité en cas de maladie / accident

- **Maladie**
100% du salaire pendant 90 jours, puis 80%
Prime paritaire
- **Accident non professionnel**
100% du salaire
Primes à charge de la collaboratrice/teur



LPP

- Libre choix



Formations et perfectionnements

- **Si exigé par l'employeur**
Entièrement à sa charge (prix du cours, temps de cours, déplacement et repas).
- **Formation non obligatoire de courte durée**
 - 5 jours par année au prorata
 - Prix du cours, moitié-moitié
 - Déplacements : employeur
 - Repas : collaboratrice/teur



Formations et perfectionnements

- **Formation en emploi (auxiliaire => ASE ou ES / ASE => ES)**
 - Prix du cours, moitié-moitié
 - Temps des cours : moitié au prorata du % de travail
 - 5 jours de congé (au prorata) pour les examens
 - Repas et déplacements : collaboratrice/teur
- **Redevance**
- **Autres formations de longue durée**
Se négocie au cas par cas entre les deux parties



Commission Paritaire Professionnelle

- Deux délégués par partie signataire
- Elle est chargée de veiller à l'application de la CCT
- Elle se prononce sur les questions d'interprétation de la CCT

Son financement

Collaboratrice/teur 0.1% de son salaire brut

Employeur 0.1% de la masse salariale brute



Adhésion

- Si la FSAE signe cette CCT, chaque membre de la FSAE y adhère automatiquement!
- Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018
- Vraisemblablement au 1^{er} janvier 2019 pour la majorité des IPE, car les budgets 2018 auront déjà été négociés au moment de la signature
- Dispositions transitoires : possible de négocier avec la CPP une entrée en vigueur progressive de la CCT



Concrètement, combien cela peut-il coûter ?

CVE de 68 places

- Masse salariale totale 1'138'000.-
- Charges patronales : 15%
- Absences dans l'année :
 - 104 jours maladie courte
 - 100 jours en une fois
 - 2 congés maternité
 - 8 jours d'accident (1 cas)
 - 1 congé paternité
 - 1 mariage
 - 2 décès
 - 3 déménagements
- Vacances
 - 1 EDE a plus de 60 ans
- Gratification
 - 1 EDE a 20 ans de service



Surcoût par rapport aux Recommandations FSAE

34'000.- (y compris charges patronales)

Soit 3% de la masse salariale totale