

PROJET

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DES CENTRES D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

NEGOCIEE ENTRE

L'ASSOCIATION DES LIEUX D'ACCUEIL DE L'ENFANCE

**LE SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS
(SSP)**

L'ASSOCIATION VALAISANNE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX

(AVALTS)

BUT ET CHAMP D'APPLICATION

BUT	Art.1	En concluant la présente convention, les parties contractantes affirment leur volonté de collaborer en oeuvrant simultanément à la bonne marche de l'institution.
CHAMP D'APPLICATION	Art.2	Les dispositions de la convention s'appliquent à l'ensemble du personnel, désigné ci-après par le terme "employé(e)", travaillant dans le secteur de la petite enfance. Le terme "personnel éducatif" ne concerne que les éducateurs.

ENGAGEMENT ET RESILIATION

ENGAGEMENT	Art.3	Tout employé(e) est engagé avec un temps d'essai de trois mois. <i>En tout temps l'employé peut demander une évaluation de la situation.</i> Passé ce délai, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée sauf stipulation contraire.
CAHIER DES CHARGES		Chaque fonction est définie par un cahier des charges, en accord avec la CCT, qui est remis à l'employé lors de son engagement.
VISITE MEDICALE	Art.4	Pour être engagé, l'employé(e) est tenu de présenter un certificat médical attestant un état de santé suffisant pour travailler auprès d'enfants. Les frais nécessaires à l'établissement de ce certificat sont à la charge de l'employeur.
DELAI DE RESILIATION	Art.5	Pendant la durée du temps d'essai, chaque partie peut dénoncer le contrat moyennant préavis écrit de deux semaines pour la fin d'une semaine. Passé le temps d'essai (cf. art.3), le congé doit être notifié par écrit trois mois à l'avance et pour la fin d'un mois.
NOTIFICATION DE LA RESILIATION	Art.6	La résiliation du contrat doit être notifiée par lettre signature avec indication des motifs. L'employé/e a le droit d'être entendu et peut se faire accompagner d'une personne de son choix (collègue de travail, secrétaire syndical, juriste,...)
RESILIATION EN TEMPS INOPPORTUN	Art.7	L'employeur ne peut licencier son personnel, durant les congés non payés définis à l'art. 25, ainsi que durant les périodes d'incapacités définies à l'art.336c du Code des Obligations.

DEVOIRS ET DROITS DES EMPLOYES

**DROIT
D'ASSOCIA-
TION ET DE
REPRESENTA-
TION**

Art.8

Les droits d'association et de réunion à l'intérieur de l'institution sont acquis. Le temps nécessaire à l'exercice de ce droit est pris sur le temps de travail, le fonctionnement du lieu d'accueil restant garanti. Le cas d'heures dépassant le cadre horaire est régi par l'article 11b.

**CHARGE
PUBLIQUE**

Les employé(e)s par l'intermédiaire de leur organisation syndicale ou professionnelle, ont le droit de se faire représenter. Un panneau est mis à disposition du personnel afin que chaque association puisse y afficher ses informations.

Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, les employés/es doivent en informer l'employeur qui ne peut s'y opposer que pour des raisons relevant de la bonne marche de l'institution.

**DUREE DU
TRAVAIL**

Art.9

Le temps hebdomadaire de travail des employé(e)s est de 40 heures par semaine pour un 100 %.

**TACHES DU
PERSONNEL
EDUCATIF**

Art.10

Le contrat de travail mentionne les différentes activités du personnel éducatif et fixe la proportion entre le temps passé en contact direct avec les enfants et:

**HORS
PRESENCE
ENFANTS**

- les colloques d'organisation, de réflexion et de discussion d'observations relatives aux enfants.
- les contacts avec l'environnement social des enfants (parents, enseignants, services sociaux, services médicaux, etc...) ainsi qu'avec des intervenants extérieurs.
- *le délai imparti* à la préparation des activités avec les enfants, des colloques, des entretiens, des réunions de parents.
- les tâches administratives déterminées concernant les enfants.
- les tâches nécessaires au fonctionnement de l'institution (entretien et gestion du matériel et des locaux, etc...)
- les charges inhérentes à la fonction de praticien formateur.
- la collaboration à l'élaboration des options

pédagogiques de l'institution.

- toute autre tâche reconnue par la CPP (Commission paritaire professionnelle).

L'accomplissement de ces tâches représente en moyenne 15 % d'un horaire normal de travail. En aucun cas ce temps ne sera inférieur à 10 %.

La période de référence est fixée d'entente entre la direction et le personnel éducatif; *toutefois le temps imparti à la préparation des activités s'élève au moins à 4 heures par mois (achat de matériel, préparation des activités à thèmes, etc.).*

**HEURES
SUPPLEMENTAIRES.
HEURES DE
REPLACEMENT**

Art.11

a) Heures supplémentaires :

Les heures dépassant la durée contractuelle du temps de travail effectuées pour pallier une situation imprévue s'appellent heures supplémentaires. Les employé(e)s peuvent être astreint(e)s à effectuer de telles heures, lorsque les besoins du service l'exigent et sur décision de la direction.

Ces heures doivent être compensées dans l'année civile ou au plus tard jusqu'au 30 avril de l'année suivante, moyennant l'octroi d'un congé équivalent qui tienne compte, dans la mesure du possible, des vœux des employé(e)s

Lorsque la compensation s'avère impossible, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution est majorée de 25 %.

**COLLOQUES
REUNIONS**

Art.12

Les colloques, réunions de parents et autres agendés en dehors des heures d'ouverture de l'institution, s'effectuent, dans le cadre de la durée normale du temps de travail fixé à l'art. 9: 40h en moyenne par semaine pour un 100 %, la période de référence est fixée par l'institution.

Si le temps de travail nécessaire à ces activités dépasse la durée fixée préalablement par l'institution, il est majoré de 25% entre 18h et 20h et de 50% après 20h.

CAMPS	Art.13	<p>Lorsqu'un(e) employé(e) participe à un camp organisé par l'institution, la différence entre le temps partiel et le plein temps (40h.) est indemnisée ou compensée en temps sans majoration. La compensation pour les heures de travail qui dépassent l'horaire normal de travail est négociée de cas en cas entre l'équipe éducative et la direction.</p>
JOURS FERIES	Art.14	<p>En plus des vacances, l'employé a droit à 10 jours fériés par an au prorata de son pourcentage de travail. Les personnes exerçant un temps partiel sur la semaine entière (ex : 50 %=4 h par jour) ont les mêmes droits qu'un 100 %. Les heures réglementaires sont fixées par une annexe à la CCT. (voir annexe 4)</p> <p>Pour les personnes travaillant selon un horaire hebdomadaire irrégulier (ex : 60 % les trois premiers jours de la semaine), les compensations par rapport au tableau 4 en annexe sont définies en début d'année ou au début de l'engagement).</p>
VACANCES	Art.15	<p>L'employé(e) a droit à 5 semaines de vacances payées par année civile. Il/elle a droit à 6 semaines dès l'année au cours de laquelle il a 40 ans révolus, 7 semaines dès l'année au cours de laquelle il a 58 ans révolus.</p> <p>Dans l'année où il/elle commence ou quitte ses fonctions, l'employé(e) a droit à des vacances au prorata des jours travaillés.</p> <p>Lorsqu'elles dépassent au total 10 semaines par année civile, les absences de tout genre entraînent en règle générale une réduction des vacances de 1/52e pour chaque semaine complète d'absence dès la cinquième semaine. Toutefois n'entrent pas dans le calcul des dix semaines déterminantes les absences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les vacances (art.15) - les jours fériés (art.14) - les congés spéciaux (art.16) - le congé maternité (art.25) - le congé allaitement (art 25) - le congé adoption (art.25 bis) - le service militaire et le service dans la protection civile obligatoire. -les absences pour cause d'accident professionnel.
CONGES SPECIAUX	Art.16	<p>L'employé(e) a droit à un congé spécial sans réduction de salaire lors de la survenance des évènements</p>

suivants:

- a) mariage de l'intéressé 6 jours.
- b) naissance d'un enfant (pour le père) 5 jours.
- c) décès d'un proche parent: 5 jours
- d) conjoint, compagnon, enfant 5 jours
- e) parents et beaux parents, frères et soeurs, grands-parents 3 jours
- d) 3 jours par année civile pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade
- e) déménagement dans la commune: 1 jour changement de commune: 2 jours.
- f) inspection militaire 1/2 journée.
- g) mandats d'associations professionnelles, syndicales et politiques; par année au maximum 10 jours
- h) autres circonstances jusqu'à 3 jours, en cas d'accord entre les 2 parties

TRAITEMENTS ET INDEMNITES

TRAITEMENT	Art.17	L'employé(e) a droit à un traitement comprenant : <ul style="list-style-type: none">a) le traitement de baseb) les allocations familiales et de naissance.c) le 13e salaire.
TRAITEMENT DE BASE	Art.18	Le traitement de base est prévu dans une annexe à la présente CCT (annexe 1). <i>L'échelle utilisée est conforme à celle de l'Etat du Valais.</i> Pour le calcul du salaire, voir annexe 5.
ALLOCATIONS POUR ENFANTS	Art.19	<i>Les dispositions cantonales prévues pour le personnel de l'administration cantonale sont applicables (annexe 1 C).</i>
13EME SALAIRE	Art.20	<i>Un 13e salaire est versé en 2 tranches; la première avec le salaires de juin, la deuxième avec celui de décembre. Les personnes qui entrent ou quittent leur activité dans le courant de l'année ont droit au 13^{ème} salaire pro rata temporis.</i> <i>Ce 13^{ème} salaire est calculé sur la base du salaire annuel brut versé.</i>
TRAITEMENT DURANT LE SERVICE MILITAIRE	Art.21	Le traitement est payé intégralement aux employé(e)s pendant les cours de répétition, d'introduction et spéciaux obligatoires. Les prestations servies par la Caisse de compensation sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du traitement versé.

Les cours de protection civile sont traités de manière analogue.

L'école de recrue et les écoles d'avancement font l'objet d'accords particuliers.

**TRAITEMENT
INITIAL
AUGMENTA-
TION
ORDINAIRE
PROMOTION**

Art.22

Le contrat de travail fixe le traitement initial dans les limites des classes correspondant à la fonction, en tenant compte de la formation, de l'activité antérieure, des connaissances particulières et, le cas échéant, de l'âge du collaborateur.

Le maximum d'une classe sera atteint par des augmentations ordinaires, *selon le barème de l'Etat du Valais*. Ces augmentations seront accordées au début de chaque année.

Tout employé peut bénéficier d'une promotion dans les limites de sa fonction. Celle-ci fait suite à une évaluation de l'activité professionnelle. Le mode d'évaluation est porté à la connaissance du personnel.

**INDEMNITES
KILOMETRI-
QUES**

Art.23

Les déplacements effectués en voiture privée, *selon le barème en vigueur pour le personnel de l'administration cantonale (annexe 3)*.

REPAS

Art.24

Les repas pris par l'employé(e), faisant partie de son activité, sont à la charge de l'employeur.

**CONGE
MATERNITE
PAYE**

Art.25

Le congé maternité est de 16 semaines.

**FEMMES
ENCEINTES
ET MERES
QUI
ALLAIENT**

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement. Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail.

Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter.

Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures.

Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux femmes enceintes qui accomplissent un travail entre 20 heures et 6 heures un travail équivalent entre 6 heures et 20 heures.

Lorsque aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les femmes occupées entre 20 heures et 6 heures ont droit à 80 % de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.

Les femmes enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un repos quotidien de 12 heures et, en sus des pauses prévues à l'art. 23, d'une courte pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail. Les activités exercées en station debout n'excèdent pas un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de grossesse.

Les mères qui allaitent peuvent disposer du temps nécessaire à l'allaitement. Au cours de la première année de la vie de l'enfant:

a. l'intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail payé lorsque l'employée allaite son enfant dans l'entreprise;

b. la moitié du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail payé lorsque l'employée quitte son lieu de travail pour allaiter;

c. aucun rattrapage, ni antérieur, ni ultérieur, n'est dû pour la seconde moitié du temps, non payé, consacré à l'allaitement, qui n'est pas non plus imputée sur d'autres périodes de repos ou de repos compensatoire légales.

**CONGE
D'ADOPTION
PAYE**

**Art 25
bis**

Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, le collaborateur a droit à un congé d'adoption de 2 mois.

**CONGE
PARENTAL
NON PAYE**

Art.26

A sa demande l'employé peut bénéficier d'un congé parental non payé.

ASSURANCES ET INSTITUTIONS DE PREVOYANCE

**ASSURANCE
MALADIE**

Art.27

L'employé-e doit tenu de s'assurer à titre individuel pour les frais médicaux et pharmaceutiques et pour les traitements hospitaliers.

**ASSURANCE
PERTE DE
GAIN EN CAS
DE MALADIE**

Art.28

En cas d'empêchement de travailler dû à la maladie prouvée par un certificat médical, l'employé(e) a droit au paiement de son traitement dès le 1er jour pendant 90 jours à 100 % et dès le 91e jour à 80 % jusqu'au 720e jour compris, compris dans une période cadre de 900 jours consécutifs. L'assurance perte de gain est répartie paritairement entre l'employé(e) et l'employeur.

Restent réservés les cas de maladie professionnelle prouvée, qui peuvent être soumis à la commission paritaire.

Si au terme de 12 mois d'incapacité de travail, l'employé(e) ne peut reprendre son activité, l'institution renseignera et aidera l'intéressé dans ses démarches auprès de l'AI, de même qu'auprès de la caisse de pension, afin qu'il bénéficie des prestations prévues.

**ASSURANCE
EN CAS
D'ACCIDENT
PROFESSION-
NEL**

Art.29

Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident professionnel, l'employé(e) a droit à 100 % de son traitement dès le 1er jour.

La prime pour le complément LAA (20 %) est répartie paritairement entre l'employé(e) et l'employeur.

Les autres compléments LAA se négocient cas par cas dans chaque institution.

ASSURANCE EN CAS D'ACCIDENT NON PROFESSION- NEL	Art.30	Si l'empêchement de travailler, prouvé par certificat médical, est dû à un accident non professionnel, l'employé(e) a droit à 100 % de son traitement dès le 1er jour. La prime pour cette assurance est à la charge de l'employé(e). Les employé(e)s travaillant moins de 8 heures par semaine ne sont pas assurés. Les autres compléments se négocient cas par cas dans chaque institution.
CAISSE DE PENSION	Art.31	Dès l'engagement, l'employé-e est tenu s'affilier à la caisse de retraite du personnel enseignant ou à l'une des caisses de retraite acceptées par l'établissement. Les prestations minimales sont celles de la caisse de retraite du personnel enseignant ou de la caisse de prévoyance de l'Etat du Valais.
ASSURANCE RESPONSA- BILITE CIVILE	Art.32	Les dommages causés à des tiers par les employé(e)s dans l'accomplissement de leur travail sont couverts par une assurance RC contractée par l'institution. Les enfants confiés à l'institution auront la qualité de tiers.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

FORMATION	Art.33	<p>L'employeur s'efforce d'engager en priorité du personnel éducatif au bénéfice d'une formation d'éducateur/trice de la petite enfance ou jugée équivalente. Si tel n'est pas le cas, l'employé(e) est tenu de suivre une formation en cours d'emploi.</p> <p>L'éducateur/trice en formation a droit au temps nécessaire pour suivre une formation en cours d'emploi, selon les nécessités du programme de l'établissement dispensant la formation.</p> <p>La moitié du temps consacré à la formation est compté pour le temps de travail au prorata du taux d'emploi. Les frais inhérents aux remplacements sont à charge de l'employeur.</p> <p>Les frais d'écolage sont pris en charge pour moitié par l'employeur, pour moitié par l'employé.</p> <p>Une convention établie et signée avant le début de la formation définit les modalités de compensation.</p>
------------------	---------------	--

**PERFECTION-
NEMENT**

Art.34 Dès la première année de travail dans une institution, le personnel formé dispose d'un minimum de 7 jours pour son perfectionnement.

Le choix de l'activité, le moment, le nombre de jours sont à décider en accord avec la direction de l'institution.

L'organisation des remplacements est décidée d'entente entre l'équipe éducative et la direction.

FRAIS

Art.35 Les frais de perfectionnement sont supportés à 1/2 par l'employeur, 1/2 par l'employé(e), exception faite des frais de déplacement et de résidence qui sont à la charge de l'employé(e).

Le remplacement des absences liées aux divers perfectionnements est intégralement à la charge de l'employeur.

ARBITRAGE

**CONCILIA-
TION ET
ARBITRAGE**

Art.36 Les employé(e)s et les employeurs tenteront de résoudre à l'amiable tout différend pouvant surgir au sujet de l'interprétation ou de l'application de la présente convention

En cas de mésentente, chaque partie consulte son association professionnelle respective avant de soumettre le différend à l'appréciation de la Commission Paritaire Professionnelle (CPP) définie à l'art.37 ci-après.

**COMMISSION
DU
PERSONNEL**

Art.37 Dans les institutions d'envergure, les employé(e)s lié(e)s par la CCT désignent ou peuvent désigner une commission du personnel composée de membres de l'équipe. La composition, la compétence et le fonctionnement de cette commission sont définis par un règlement accepté par les employés et les employeurs.

**COMMISSION
PARITAIRE
PROFESSION-
NELLE**

1) Composition

Une Commission Paritaire professionnelle CPP est constituée.

Elle est composée de deux délégués des employeurs et de deux délégués des employé(e)s.

En cas d'absence d'un délégué, il est fait appel au suppléant désigné. Les suppléants peuvent aussi assister aux séances comme auditeurs.

Les secrétaires généraux des associations signataires de la CCT participent aux séances de la CPP.

2) Compétences

La CPP se prononce sur les questions d'interprétation que pourrait soulever la présente Convention Collective de Travail, ainsi qu'à propos de toute question n'étant pas traitée dans cette dernière et présentée par l'une des associations signataire. Si la question est en litige, la CPP tente la conciliation.

Elle veille à l'application de la présente CCT dans les institutions conventionnées. Pour l'exécution de ce mandat, elle peut désigner une délégation paritaire et mettre en oeuvre les formes et les moyens qu'elle juge utiles.

Elle peut soumettre en tout temps aux parties contractantes des modifications de la présente CCT.

Lorsqu'un litige surgit entre un employeur et un (des) employé(e) quant à l'application de la présente CCT, la CPP tente la conciliation.

Elle peut refuser de s'occuper de litiges dont les faits remontent à plus de six mois (dès la cessation des rapports de travail)

3) Fonctionnement.

Chaque année la CPP nomme son président et son secrétaire choisis alternativement dans la délégation employeurs et dans la délégation employé(e)s. La CPP siège aussi souvent qu'il est nécessaire sur demande de l'un des membres, adressée au président. Elle est convoquée par le président. La convocation mentionnant les objets à l'ordre du jour doivent parvenir aux membres au plus tard sept jours à l'avance. Lorsqu'elle est saisie d'un litige, la CPP se réunit au plus tard deux semaines après réception de la demande de réunion.

Les décisions de la CPP sont prises moyennant l'accord des deux délégations, elle ne peut statuer valablement que si trois de ses membres au moins sont présents.

En cas d'impossibilité d'aboutir à un accord au sein de la CPP, les parties se réservent la possibilité de saisir l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflits collectifs. La CPP peut consulter des experts et les inviter à ses séances. Les membres de la CPP reçoivent le procès-verbal des séances. La commission dispose pour le surplus de la compétence de son organisation interne.

DEVOIR DE DISCRETION

Les délégués de la CPP sont tenus de garder le secret sur tous les faits relevant du domaine privé.

INCOMPATI- BILITE

Les délégués de la CPP peuvent être récusés ou se récuser spontanément si leurs relations avec une partie sont de nature à compromettre son impartialité.

FRAIS

Les frais de fonctionnement de la commission seront supportés pour moitié par les associations patronales et syndicales signataires de la présente convention. La procédure devant la commission est gratuite pour les membres de ces associations.

DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

ENTREE EN VIGUEUR

Art.38 La présente convention entre en vigueurpour une durée de....

DENONCIATION ET MODIFICATION DE LA CCT

Art.39 Si l'une des parties ne la dénonce pas par lettre recommandée six mois au moins avant son échéance, elle est tacitement reconduite d'année en année. Elle peut être modifiée en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties et avec l'accord des deux parties.

ADHESION

Art.40 Tout lieu d'accueil de la petite enfance peut demander son adhésion à la présente CCT au moyen de la formule établie par la CPP, adressée à cette dernière par lettre recommandée avec copie aux associations d'employeurs et d'employé(e)s signataires de la présente convention.
Cette demande est valable dès son acceptation par la CPP qui statue dans un délai maximum de deux mois.
Si un lieu d'accueil, pour des raisons d'incidence financière, ne peut appliquer immédiatement la mise en vigueur de l'entièreté du contenu de la convention collective, un plan d'introduction est négocié avec la CPP et inscrit sur la formule d'adhésion.

EFFETS

Quand une institution a adhéré à la CCT, elle s'engage à respecter celle-ci pour l'ensemble de son personnel.

DENONCIATION

La dénonciation d'une adhésion peut s'effectuer dans un délai de six mois pour la fin d'une année par lettre recommandée à la CPP, avec copie aux associations d'employeurs et d'employé(e)s signataires de la présente convention.

ASSOCIATION DES CENTRE D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

Le Directeur:

Un Membre:

.....

.....

SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP)

La Présidente :

La Secrétaire

Un Membre du groupe "Petite enfance" :

La Secrétaire responsable du secteur :

.....

.....

**ASSOCIATION VALAISANNE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX
(AVALTS)**

Une Membre du groupe "Petite
enfance" :

La Secrétaire générale :

.....

.....

ANNEXE 1

A) ECHELLE DE SALAIRE DE L'ETAT DU VALAIS B) CLASSIFICATION DES FONCTIONS

	CLASSE
Educatrice/teur de la petite enfance A	
Educatrice/teur de la petite enfance, formation de trois ans ¹	
Educatrice/teur de la petite enfance ou nurse formation de deux ans ²	
Educatrice/teur avec formation terminée mais non encore diplômée ³ En attente de formation	
Educatrice/teur en formation en emploi 1ère et 2ème années Educatrice/teur en formation en emploi 3ème année	
Cuisinier/ère avec formation professionnelle	
Cuisinier/ère-diététicien/enne ou formation jugée équivalente	
Cuisinier/ère sans formation professionnelle	
Aide de cuisine ou de maison spécialisée	
Aide de cuisine ou de maison	

C) ALLOCATOINS FAMILIALES

D) INDEMNITE EN CAS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS EN VOITURE PRIVEE

¹.Entrée en formation à minimum 18 ans et 3 ans de formation:- D¹ iplôme EESP ou IPGL (diplôme à partir de 1985) ou GREN ou Ecole de la Petite Enfance (GE) ou formation de 2 ans plus formation de directrice/teur de crèche ou diplôme d'éducatrice/teur spécialisée/é plus un an de pratique professionnelle ou institutrice/teur brevetée/é de l'Etat de Vaud ou licence universitaire en sciences de l'éducation plus un an de pratique professionnelle.

².Diplôme IPGL (avant 1985) ou Aurore ou Pinchat (GE) ou Sorimont(Ne) ou Floriana ou écoles de nurses ou autre, ou licence universitaire en sciences de l'éducation n'ayant pas encore accompli un an de pratique professionnelle.

³.Pour les personnes répondant aux critères d'exigence d'admission, application du droit à des annuités supplémentaires pour les personnes ayant réussi leur examen d'admission dans une école reconnue.

ANNEXE 2

à la CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
conclue entre
L'ASSOCIATION DES CENTRES D'ACCUEIL DE L'ENFANCE (ACAE)
d'une part et
le SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP)
et
L'ASSOCIATION VAUDOISE DES TRAVAILLEURS DE L'EDUCATION
SOCIALE (AVTES)
d'autre part

CLASSIFICATION DES EPE A L'ENGAGEMENT

DIPLOME OBTENU APRES FORMATION DE BASE

a) Personne engagée :

- au minimum de la classe initiale si vient d'obtenir son diplôme
- avec X annuités correspondant à X années écoulées depuis l'obtention du diplôme

Jusqu'à 10 ans diplôme et expérience professionnelle

11-15 ans de diplôme et expérience professionnelle

16-20 ans de diplôme et expérience professionnelle

21-25 ans diplôme et expérience professionnelle

Dès 26 ans diplôme et expérience professionnelle

DIPLOME OBTENU APRES FORMATION EN EMPLOI

Personne engagée :

Si vient d'obtenir son diplôme :

PERSONNEL NON FORME

Age à l'engagement	Annuités supplémentaires accordées à l'engagement
25 à 27 ans dans l'année	
28 à 30 ans dans l'année	
31 à 33 ans dans l'année	
Plus de 34 ans	

Une année d'expérience professionnelle est valide si elle porte au minimum sur 6 mois de travail.

ANNEXE 3

Annuités et promotions

Annuité

Elle est réglementaire jusqu'au maximum de la classe de traitement.

Promotion

Pour passer à la classe supérieure, la personne doit bénéficier d'une promotion.

La prime de promotion correspond à 1,5 annuités de la nouvelle classe.

Les promotions sont liées à l'appréciation de l'employeur quant à la qualité du travail.

Elles ne s'octroient qu'après 3 ans de fonction puis environ tous les 3 à 5 ans.