

ANNEXE AUX CONTRATS DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE L'APEJ

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 - BUT	3
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 3 - LICENCIEMENT	3
ARTICLE 4 - RECHERCHE D'EMPLOI EN CAS DE LICENCIEMENT.....	3
ARTICLE 5 - DURÉE DU TRAVAIL DES ACCUEILLANT·E·S EN MILIEU FAMILIAL	3
ARTICLE 6 - JOURS FÉRIÉS	3
ARTICLE 7 - VACANCES.....	3
ARTICLE 8 - RÉMUNERATION DES EMPLOYÉ·E·S MENSUALISÉ·E·S.....	4
ARTICLE 9 - RÉMUNERATION DES EMPLOYÉ·E·S AU SALAIRE HORAIRE	4
ARTICLE 10 - RÉMUNÉRATION DES ACCUEILLANT·E·S EN MILIEU FAMILIAL	4
ARTICLE 11 - FONCTIONS CADRE	4
ARTICLE 12 – GRATIFICATIONS.....	5
ARTICLE 13 – PRIMES D'ANCIENNETÉ.....	5
ARTICLE 14 - FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	5
ARTICLE 15 - MALADIE ET ACCIDENTS	5
ARTICLE 16 - FORMATIONS LONGUES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	5
ARTICLE 17 - ACCUEIL DE JOUR DES ENFANTS DES EMPLOYÉ·E·S	6
ARTICLE 18 - MISE A DISPOSITION D'UNE PERSONNE DE CONFIANCE EXTERNE	6
ARTICLE 19 - ENTRÉE EN VIGUEUR	6
ANNEXE 1 - ÉCHELLE DES FONCTIONS	7
ANNEXE 2 - BASE DE RÉMUNERATION DE L'APEJ.....	8
ANNEXE 3 - VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE.....	9
ANNEXE 4 - RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES, APPRENTI·E·S, FORMATEURS ET FORMATRICES	10
ANNEXE 5 - PRIMES ET INDEMNITÉS	11
ANNEXE 6 - FORMATIONS NON OBLIGATOIRES DE COURTE DURÉE.....	12

ARTICLE 1 - BUT

En complément au contrat de travail, à la Convention Collective Cantonale de travail dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance (ci-après CCT) et au cahier des charges spécifiques à chaque employé·e, le présent document a pour objet de définir les conditions générales de travail pour les employé·e·s de l'APEJ.

Le présent document remplace intégralement toute version précédente du règlement du personnel.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent document s'applique à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de l'APEJ, au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée de plus de 3 mois.

Les dispositions de la CCT et le présent document s'appliquent également aux accueillant·e·s en milieu familial, à l'exception des articles 13, 14, 15, 16 alinéa 2, 26, 29, 36 à 40 de la CCT et des articles 8 et 9 du présent document.

Les apprenti·e·s et stagiaires employé·e·s par l'APEJ sont soumis aux Code des obligations ainsi qu'à la législation cantonale et fédérale sur la formation professionnelle. Les articles 15 et 18 du présent document s'appliquent aux stagiaires et apprentis.

ARTICLE 3 - LICENCIEMENT

L'APEJ peut mettre fin aux rapports de travail sans avertissement préalable, moyennant le respect du délai de congé.

ARTICLE 4 - RECHERCHE D'EMPLOI EN CAS DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement, l'employé·e pourra demander à être libéré·e de son travail pour se rendre à des entretiens d'embauche si l'organisation interne de la structure le permet et jusqu'à concurrence d'une demi-journée de travail par semaine pour une activité à 100%.

ARTICLE 5 - DURÉE DU TRAVAIL DES ACCUEILLANT·E·S EN MILIEU FAMILIAL

Les accueillant·e·s en milieu familial peuvent accueillir des enfants jusqu'à un maximum de 50 heures par semaine.

ARTICLE 6 - JOURS FÉRIÉS

En complément de l'article 16.1 de la CCT, l'APEJ fixe le jour de congé supplémentaire au 26 décembre. Les jours fériés tombant sur un jour de congé (samedi ou dimanche) ou un jour non travaillé ne sont ni rémunérés, ni compensés.

Selon l'article 16.2 de la CCT, l'APEJ a choisi le modèle n°2 de calcul de compensation des jours fériés figurant dans l'annexe 1 de la CCT.

ARTICLE 7 - VACANCES

En complément de l'article 17.1 de la CCT, les employé·e·s doivent prendre leurs vacances pendant les éventuelles périodes de fermeture de leur structure. Ces périodes de fermeture et vacances sont fixées par l'APEJ et communiquées une fois par an aux employé·e·s.

ARTICLE 8 - RÉMUNERATION DES EMPLOYÉ·E·S MENSUALISÉ·E·S

Les classes de fonction et les montants des salaires sont fixés selon une base de rémunération spécifique à l'APEJ et qui respecte les salaires minimaux à l'engagement du barème de référence FSAE.

Les classes de fonction sont définies dans l'annexe 1 du présent document.

La base de rémunération est définie dans l'annexe 2 du présent document.

Le principe de valorisation de l'expérience professionnelle est défini dans l'annexe 3 du présent document.

La rémunération des stagiaires, apprenti·e·s et leurs formateurs ou formatrices ainsi est définie dans l'annexe 4 du présent document.

L'article 26 de la CCT étant une recommandation et non une obligation, l'APEJ décide de ne pas appliquer l'indexation au coût de la vie.

ARTICLE 9 - RÉMUNERATION DES EMPLOYÉ·E·S AU SALAIRE HORAIRE

En complément de l'article 25 de la CCT, l'employé·e rémunéré·e à l'heure a droit à un traitement comprenant :

- a) le salaire horaire de base (13^{ème} salaire de 8.33% inclus),
- b) la compensation vacances selon l'âge (10.64% pour 25 jours - 5 semaines ; 13.04% pour 30 jours – 6 semaines ; 15.55% pour 35 jours – 7 semaines),
- c) la compensation des jours fériés (3.84%, taux correspondant à 10 jours fériés selon l'article 16 de la CCT).

ARTICLE 10 - RÉMUNÉRATION DES ACCUEILLANT·E·S EN MILIEU FAMILIAL

L'article 26 de la CCT ne concerne pas les accueillant·e·s en milieu familial qui sont rémunéré·e·s sur la base d'un tarif horaire, précisé dans le contrat de travail. Concernant les heures de travail effectuées hors présence des enfants (ex : formation obligatoire, conférence), le salaire horaire sera le salaire initial d'un·e APE.

Le traitement de l'accueillant·e comprend :

- a) le salaire horaire,
- b) la compensation vacances selon l'âge (10.64% pour 25 jours - 5 semaines ; 13.04% pour 30 jours – 6 semaines ; 15.55% pour 35 jours – 7 semaines),
- c) la compensation des jours fériés (3.84%, taux correspondant à 10 jours fériés selon l'article 16 de la CCT).

Un 13^{ème} salaire est versé en fin d'année et correspond à la moyenne salariale des 12 derniers mois.

ARTICLE 11 - FONCTIONS CADRE

Sont considéré·e·s comme cadres les membres de la direction opérationnelle de l'APEJ, les responsables de structures et les fonctions équivalentes, telles que le coordinateur ou la coordinatrice de l'accueil en milieu familial.

ARTICLE 12 – GRATIFICATIONS

Toute somme versée en plus de la rémunération de base, à quelque titre que ce soit, aura et conservera le caractère d'une prestation volontaire de l'employeur ne donnant naissance à aucune prétention de la part de l'employé-e, même si elle a été versée pendant plusieurs années consécutives.

ARTICLE 13 – PRIMES D'ANCIENNETÉ

En complément de l'article 27.1 de la CCT, l'APEJ octroie une prime d'ancienneté après 10 ans de service dont le montant est précisé à l'annexe 2 du présent règlement.

ARTICLE 14 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

En complément de l'article 28 de la CCT, un forfait pour les déplacements effectués en Terre Sainte est versé annuellement aux cadres de l'APEJ.

Pour les accueillant-e-s en milieu familial, tout frais de déplacement occasionné par une sortie avec les enfants est géré directement entre l'accueillant-e et les parents. Aucun remboursement de frais ne sera en principe effectué par l'APEJ.

ARTICLE 15 - MALADIE ET ACCIDENTS

L'assurance perte de gain maladie est prise en charge à 100% par l'APEJ.

En cas de maladie ou d'accident, l'employé-e doit aviser immédiatement l'APEJ. Dès le 3^{ème} jour d'absence, un certificat médical doit être adressé au Service des Ressources Humaines. L'APEJ se réserve le droit de réclamer un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence.

L'APEJ ou l'assurance peut demander périodiquement d'autres certificats médicaux. Ils se réservent en outre le droit de demander à l'employé-e de se présenter, pour un contrôle médical, chez un médecin qu'ils désignent (les frais étant pris en charge par l'employeur ou par l'assurance).

L'APEJ assure l'employé-e contre les accidents professionnels et non professionnels conformément aux dispositions légales. Le salaire est remplacé par une indemnité pour incapacité temporaire de travail selon la loi sur l'assurance accident. L'employé-e avise immédiatement l'APEJ de tout accident qui nécessite un traitement médical ou entraîne une incapacité de travail.

Les employé-e-s occupé-e-s moins de 8 heures par semaine ne sont pas assuré-e-s contre les accidents non-professionnels et doivent s'assurer de manière individuelle.

ARTICLE 16 - FORMATIONS LONGUES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Les formations en cours d'emploi sont octroyé-e-s par l'APEJ en fonction des besoins, du budget disponible et de la capacité de la structure à assumer l'absence sans conséquence sur son fonctionnement quotidien.

Formations du personnel éducatif auxiliaire :

En complément de l'article 37 alinéa 2 de la CCT, les frais d'écologie sont pris en charge à 100% par l'APEJ.

Formations exigées par l'employeur :

En complément de l'article 38 de la CCT, les formations exigées par l'employeur sont comprises dans le droit annuel à la formation. Cette disposition ne s'applique pas aux cadres.

Formations non obligatoires de courte durée :

En complément de l'article 39 de la CCT, les frais d'écologie peuvent être pris en charge à 100% par l'employeur, si la formation s'inscrit dans un cadre institutionnel plus général et qu'elle est validée par la direction de l'APEJ. L'annexe 6 précise le calcul du nombre de jours octroyés selon le taux d'activité.

Les heures de formations effectuées en dehors de l'horaire de travail habituel de l'employé-e ne donneront droit à aucune compensation.

ARTICLE 17 - ACCUEIL DE JOUR DES ENFANTS DES EMPLOYÉ·E·S

Les enfants des employé·e·s peuvent être accueillis au sein d'une des structures de l'APEJ aux conditions en vigueur déterminées dans les règlements et conditions d'admission de l'APEJ.

Le tarif applicable est le tarif « Terre Sainte » quel que soit le domicile de l'employé·e.

L'employé·e ne bénéficie pas d'un accès prioritaire aux structures de l'APEJ.

ARTICLE 18 - MISE A DISPOSITION D'UNE PERSONNE DE CONFIANCE EXTERNE

L'employé·e confronté·e à des problèmes personnels ou relationnels dans le cadre de son travail est invité·e à s'adresser au plus vite à son supérieur hiérarchique ou au service des Ressources Humaines.

En outre, l'APEJ a mis en place un dispositif externe de résolution de conflits et désigné une Personne de Confiance.

ARTICLE 19 - ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent document, accompagné de ses annexes 1 à 6, entre en vigueur le 1er janvier 2023.

Chavannes-de-Bogis, le 27 avril 2022.

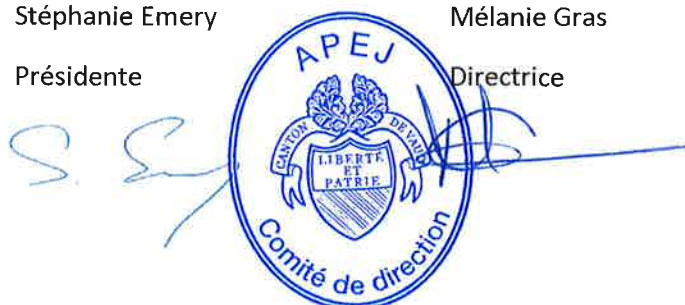
Pour le Comité de direction de l'APEJ :

Stéphanie Emery

Mélanie Gras

Présidente

Directrice



ANNEXE 1 - ÉCHELLE DES FONCTIONS

		CLASSE DES FONCTIONS **																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
PERSOINNEL EDUCATIF *** Autre Personne Encadrant - APE	Assistant e Socio Educatif - ASE																				
	Educateur, Educateur De l'Enfance - EDE																				
	Coordinatrice, Coordinateur AMF																				
	Responsable de structure prescolaire																				
	Responsable de structure parascolaire																				
Responsable du Centre de Jeunes (CJT)																					
PERSOINNEL ADMINISTRATIF Collab. Admin. sans responsabilites d'equipe	Collab. Admin. avec responsabilites d'equipe																				
	Adjoint e de Direction																				
	Directeur, Directrice																				
PERSOINNEL D'ENTRETIENANCE Intendant e, sans diplome	Intendant e, avec diplome																				

* Pour un responsable de structure, la classe de fonction est determinee par le nombre de groupes accueillis, soit la capacite exploitee.

En cas de changement du nombre de groupes accueillis ou de la capacite d'exploiter, la classe de fonction est ajustee, comme suit :

-Pour une augmentation : la classe est adaptee a la date d'entree en vigueur de l'adite augmentation de capacite.

-Pour une diminution : la classe est adaptee si la baisse se maintient sur plus d'une annee scolaire et ce, des la 2eme annee (date d'entree n+1).

Les eventuels changements de classe et diminutions de salaire seront annoncees sous forme de congé-modification, respectant le delai de preavis contractuel du concerne.

** Sont considerees comme cadres les employe-es des classes 9 a 20.

*** Pour une remplaçante, la classe de fonction est determinee par leur titre (ASE ou EDE).

En l'absence de formateur, les remplaçants sont considerees comme APE.

ANNEXE 2 - BASE DE RÉMUNERATION DE L'APEJ

Salaire mensuel brut		
Fonction	Minimum	Maximum
Classe 1	4 002,12 CHF	5 246,02 CHF
Classe 2	4 086,26 CHF	5 469,25 CHF
Classe 3	4 255,00 CHF *	5 740,92 CHF
Classe 4	4 372,99 CHF	6 094,74 CHF
Classe 5	4 563,96 CHF	6 487,03 CHF
Classe 6	4 763,69 CHF	6 877,73 CHF
Classe 7	4 763,69 CHF	6 877,73 CHF
Classe 8	5 195,15 CHF	7 733,61 CHF
Classe 9	5 429,62 CHF	8 091,58 CHF
Classe 10	5 676,54 CHF	8 468,89 CHF
Classe 11	5 936,53 CHF	8 866,54 CHF
Classe 12	6 327,00 CHF *	9 290,38 CHF
Classe 13	6 801,00 CHF *	9 706,60 CHF
Classe 14	6 813,46 CHF	10 138,43 CHF
Classe 15	7 145,23 CHF	10 589,23 CHF
Classe 16	7 504,61 CHF	11 043,07 CHF
Classe 17	8 038,46 CHF	11 736,15 CHF
Classe 18	8 707,69 CHF	12 556,49 CHF
Classe 19	9 446,15 CHF	13 451,32 CHF
Classe 20	10 300,00 CHF	14 440,60 CHF

* Salaire minimum à l'engagement selon le barème de référence des salaires bruts de la FSAE au 1^{er} janvier 2022.

ANNEXE 3 - VALORISATION DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

L'employé-e perçoit une valorisation de l'expérience professionnelle en lien avec la fonction occupée, chaque année au mois de janvier et sous réserve :

- que l'employé-e ait travaillé au minimum 9 mois pour l'Association au cours de l'année écoulée; l'employé-e n'ait pas été empêché-e de travailler, pour une quelconque raison, plus de 3 mois cumulés au cours de l'année écoulée.
- que l'employé-e ne soit pas en période de préavis (démission ou licenciement).
- que l'employé-e n'ait pas eu d'avertissement écrit au cours de l'année écoulée.

Valorisation de l'expérience professionnelle	
Fonction	Montant annuel **
Classe 1	808,53 CHF
Classe 2	898,94 CHF
Classe 3	1 000,00 CHF
Classe 4	1 119,14 CHF
Classe 5	1 250,00 CHF
Classe 6	1 374,12 CHF
Classe 7	1 506,98 CHF
Classe 8	1 650,00 CHF
Classe 9	1 730,28 CHF
Classe 10	1 815,03 CHF
Classe 11	1 904,51 CHF
Classe 12	2 000,00 CHF
Classe 13	2 080,54 CHF
Classe 14	2 161,23 CHF
Classe 15	2 238,60 CHF
Classe 16	2 300,00 CHF
Classe 17	2 403,50 CHF
Classe 18	2 501,72 CHF
Classe 19	2 603,36 CHF
Classe 20	2 691,39 CHF

** Montant annuel, 13^{ème} salaire compris, pour un taux d'activité à 100%.

ANNEXE 4 - RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES, APPRENTI-E-S, FORMATEURS ET FORMATRICES

Rémunération des stagiaires et apprenti-e-s

Fonction	Salaire mensuel brut
Stagiaire préalable	400,00 CHF
Apprenti-e ASE 1 ^{ère} année *	600,00 CHF
2 ^{ème} année	900,00 CHF
3 ^{ème} année	1 200,00 CHF

* Les apprenti-e-s perçoivent un 13^{ème} salaire au prorata.

Tout autre stagiaire sera rémunéré selon les recommandations des sites de formation avec lesquels un contrat tripartite sera signé.

Indemnités pour les formateurs et formatrices

	Salaire mensuel brut**
Suivi d'un-e stagiaire préalable	100,00 CHF
Suivi d'un-e apprenti-e	125,00 CHF
Suivi d'un-e EDE en formation	150,00 CHF

** L'indemnité est prévue pour les périodes effectives de prise en charge, à savoir :

Au maximum sur 10 mois pour les structures parascolaires et sur 12 mois pour les structures préscolaires.

Toute absence de plus de 30 jours de l'employé-e effectuant le suivi ou de l'apprenant-e conduira à la suspension du paiement de l'indemnité.

ANNEXE 5 - PRIMES ET INDEMNITÉS

Prime d'ancienneté

En complément aux gratifications prévues par l'article 27 de la CCT, l'APEJ octroie, après 10 ans de service, une prime d'ancienneté de CHF 2'500.- pour un taux d'activité de 100%.

L'employé·e a droit à cette prime proportionnellement à son taux d'activité.

A la demande de l'employé·e, et pour autant que la marche du service le permette, la prime de CHF 2'500.- peut être convertie totalement ou partiellement en congé, équivalant à 10 jours de travail pour un plein temps.

Indemnité pour la prise en charge temporaire de deux structures

En cas de prise en charge temporaire de deux structures, une indemnité supplémentaire de CHF 200.- par mois est versée au responsable de structure dès le 31^{ème} jour et de façon rétroactive pour toute la période de prise en charge.

ANNEXE 6 - FORMATIONS NON OBLIGATOIRES DE COURTE DURÉE

Calcul d'octroi du nombre de jours de formation en fonction du taux d'activité :

Taux d'activité	Nombre de jours
81% à 100%	5,00
61% à 80%	4,00
41% à 60%	3,00
21% à 40%	2,00
20%	1,00