

## Préavis N° 02-2024 du Comité de Direction

### Révision du règlement du personnel de l'AISMLE

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les Délégués,

#### Préambule

Notre association est dotée d'un règlement du personnel adopté en date du 28 mai 2015 par le Conseil intercommunal, à la suite du préavis 04-2015.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, au vu des tâches attribuées, l'AISMLE compte l'équivalent de 24.75 EPT qui représentent 77 employés, engagés en CDD (contrat à durée déterminée) ou en CDI (contrat à durée indéterminée). Les salaires sont mensuels ou à l'heure en fonction des postes.

Le personnel est actuellement réparti de la façon suivante (y.c. remplaçants et apprentis/stagiaires) :

Service	Équivalent plein temps (EPT)	Nombre d'employés
Administration	3.60	6
UAPE	19.20	40
Patrouilleuses scolaires	À l'heure, env. 1.30	14
Bibliothèque AISMLE	0.15	1
Réfectoire	0.20	1
Devoirs surveillés	À l'heure, env. 0.30	15
<b>TOTAL</b>	<b>24.75</b>	<b>77</b>

La révision du règlement du personnel est l'occasion de tenir compte des changements légaux intervenus. Le lancement de ce projet par le Comité de Direction (CODIR) en début d'année 2023 découle également de la constatation indéniable des difficultés rencontrées pour recruter du personnel au sein de nos structures d'accueil parascolaire.

Un groupe de travail de l'AISMLE a réalisé une étude en se basant sur trois règlements de personnel, à savoir :

- le règlement type rédigé par la Direction générale des institutions et des communes (DGAIC) ;
- le règlement de la Commune de Moudon ;
- le règlement de la Commune de Lucens.

## **Changements importants du règlement**

Les changements du règlement du personnel sont détaillés dans le document annexé, article par article ; on peut noter les changements les plus importants suivants :

Art. 13 et 15 – La grille salariale principale ne fait plus référence directement à la grille de l'Etat de Vaud mais est établie par le CODIR (voir chapitre Grille salariale ci-dessous). Les échelles de salaires (principale et annexes – devoirs surveillés) sont adoptées par le Conseil intercommunal et seront indexées sur la base de l'IPC (indice national des prix à la consommation).

Art. 23 – Adaptation des horaires pour la majoration des heures supplémentaires, du temps de reprise des heures supplémentaires pour tenir compte de la situation spécifique de l'AISMLE et de la notion des heures supplémentaires aux postes de responsables.

Art. 26 – Les primes de l'assurance contre les accidents professionnels et non professionnels sont intégralement à la charge de l'employeur.

Art. 38 – Modification du congé maternité qui passe de 14 à 16 semaines conformément à la pratique la plus répandue et aux règlements de Moudon et Lucens.

Art. 39 – Adaptation des conditions pour les « autres congés ».

Art. 40 – Ajout d'un article qui précise les conditions d'octroi d'un congé payé pour les rendez-vous médicaux.

Art. 45 – Le temps de pause obligatoire à la mi-journée était de 45 minutes. Il est réduit à un minimum de 30 minutes pour correspondre aux horaires coupés des UAPE.

Art. 58 – Le règlement actuel prévoit que la résiliation par l'employeur n'est possible qu'aux motifs de violation des devoirs légaux ou contractuels, d'inaptitude avérée ou de disparition durable des conditions d'engagement. Le nouvel article est moins restrictif afin de permettre la résiliation du contrat pour d'autres motifs.

Art. 60 – Adaptation des conditions d'un avertissement à un collaborateur.

Art. 62 – Ajout d'un article qui précise la situation d'une suppression de poste.

Toutes les directives internes liées au règlement du personnel sont désormais annexées au document.

## **Grille salariale**

Formellement, il n'est plus possible de reprendre la grille salariale du canton, l'association devant utiliser sa propre échelle de salaires. De plus, il était nécessaire de considérer des classes salariales similaires au barème de référence du domaine éducatif, soit celles de la Fédération vaudoise des structures d'accueil de l'enfance (FSAE) qui a convenu une convention collective de travail qui ne s'applique pas aux institutions soumises à un statut du personnel communal ou intercommunal.

La FSAE compte 3 grilles pour le personnel d'encadrement :

- autre personnel encadrant (APE) (ou auxiliaires éducatifs)
- assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) (formation avec CFC)
- éducateur-trice de l'enfance (EDE) (formation ES ou HES)

ainsi que 4 grilles pour les directeur-riche-s de structures diplômé-e-s

- capacité d'accueil de 1 à 15 places
- capacité d'accueil de 16 à 40 places
- capacité d'accueil de 41 à 80 places
- capacité d'accueil de plus de 81 places

La difficulté est que l'évolution des échelons n'est pas similaire dans les différentes grilles salariales. En effet, la progression est bien plus forte pour les postes avec formation que les autres dans la grille de la FSAE, alors qu'elle est identique pour toutes les fonctions dans la grille de l'Etat de Vaud utilisée jusqu'à présent par l'AISMLE.

Nous avons souhaité réaliser la nouvelle grille salariale de l'AISMLE en conservant le principe du canton, soit une progression identique pour tous les postes.

Cette progression similaire à tous les employés implique de facto de démarrer le salaire du personnel des UAPE à un autre niveau que pour les salaires FSAE.

Un effort particulier pour réaliser notre propre grille salariale a été fourni par le groupe de travail. La solution qui vous est proposée dans ce préavis est une résultante qui considère :

- la progression salariale de l'Etat de Vaud ;
- une garantie du salaire FSAE dans la quasi-totalité des années de pratique en considérant 41,5 heures de travail au lieu de 40 à la FSAE ;
- la conservation des salaires existants du personnel hors UAPE ;
- une progression régulière entre les classes ;
- des échelons jusqu'à 30 ans (comme la FASE) au lieu de 26 ans (comme le canton).

### **Constats de la situation actuelle pour le personnel non-éducatif**

L'application de l'échelle cantonale pour les activités administratives s'adapte au marché du travail de notre région. Aucune réflexion particulière sur la grille n'a été nécessaire à ce sujet. Toutefois, certains collaborateurs, bénéficiant par exemple d'un CFC d'employé de commerce, seront réévalués en appliquant au moins la nouvelle classe 6, afin d'assurer une équité avec le personnel éducatif formé par un CFC, comme les assistants socio-éducatifs (ASE).

Les rémunérations des patrouilleurs scolaires ont déjà connu une augmentation en 2024 à la suite de la reprise de leurs contrats par l'AISMLE. Ils bénéficieront dorénavant d'une indexation.

Quant aux employés des devoirs surveillés, rémunérés à l'heure selon leur propre échelle, aucune correction n'est requise concernant leur niveau salarial. Ils bénéficieront également dorénavant d'une indexation.

### **Constats de la situation actuelle pour le personnel éducatif**

La divergence actuelle entre nos salaires et les standards du secteur crée des tensions manifestes parmi notre personnel existant, générant ainsi un sentiment de manque de reconnaissance. Cette disparité est également frappante lors de la recherche de nouveaux employés. Les salaires que nous pouvons proposer sont susceptibles d'influencer négativement la perception de notre organisation par les candidats potentiels, rendant plus ardue la tâche de recrutement de professionnels qualifiés et engagés.

Nous proposons d'augmenter les salaires pour aligner notre organisation sur les pratiques du secteur. Cette proposition vise à reconnaître la valeur apportée par nos équipes éducatives à notre mission, ainsi qu'à maintenir et attirer le personnel.

Voici quelques points clés à considérer :

**Rétention des talents** : Un salaire compétitif renforce notre capacité à retenir nos éducateurs expérimentés et dévoués, assurant ainsi la continuité et la qualité de nos services.

**Attractivité du recrutement** : Une grille salariale compétitive améliorera notre attractivité en tant qu'employeur, facilitant le recrutement de professionnels qualifiés pour renforcer nos équipes.

**Motivation et engagement** : La reconnaissance financière de la contribution de nos éducateurs renforce leur motivation, leur engagement et leur satisfaction au travail.

**Image de l'association** : Être en avance sur les normes salariales démontre notre engagement envers le bien-être de nos équipes, renforçant ainsi notre réputation en tant qu'employeur responsable et soucieux de ses collaborateurs.

Nous sommes convaincus que cette adaptation renforcera la stabilité de nos équipes et contribuera à la qualité de nos services.

### **Evolution salariale à l'avenir**

Le régime d'indexation des salaires auprès de la FSAE s'établit selon les principes ci-après :

- si au 31 octobre l'indice est positif, il ne sera pas reporté sur les salaires jusqu'à compensation d'un éventuel solde négatif reporté des années précédentes ;
- si l'augmentation est supérieure, elle ne sera reportée sur les salaires que pour la tranche dépassant le solde négatif à compenser ;
- s'il est négatif, il sera ajouté au précédent, sans diminution des salaires et sera reporté sur le tableau pour une compensation ultérieure ;

L'indice des prix à la consommation peut être consulté à l'adresse ci-dessous : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/communiqués-presse.html>.

Dans le règlement de l'AISMLE, l'article 15 fait référence également à l'IPC du mois d'octobre, ce qui permettra ainsi à notre association de suivre de près le niveau de rémunération de la FSAE.

### **Incidences financières pour notre association**

Une analyse a été effectuée afin d'évaluer les répercussions financières, en tenant compte de la situation du personnel en poste en février 2024 selon la nouvelle grille salariale.

#### Charges

L'impact total du changement sur la masse salariale annuelle s'élève à CHF 88'278.00, dont CHF 78'385.00 sont attribuables aux comptes de charge UAPE, représentant 88% de l'impact global. Étant donné que le changement est programmé pour août 2024, l'impact budgétaire résultant de la modification de la grille salariale pour l'année 2024 sera par conséquent inférieur à CHF 40'000.00.

Les charges sociales seront également impactées conformément aux taux de cotisation de chaque assurance sociale, soit environ CHF 26'500.00.

Comme nous l'avons mentionné oralement durant la dernière séance du Conseil Intercommunal, le budget 2024 considèrerait déjà la prise en charge financière par l'employeur de la cotisation pour l'assurance contre les accidents (LAA).

#### Produits

Le subventionnement de la Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants (FAJE), équivalant aux 32% de la masse salariale du personnel pédagogique, contribuera à atténuer l'impact sur le budget de l'association. Une augmentation annuelle du subventionnement est estimée à CHF 21'425.00.

### Argumentation

Le CODIR reconnaît l'importance des impacts financiers pour les communes membres. Il est cependant important que le conseil intercommunal prenne également conscience de la forte compétitivité sur le marché du travail dans le domaine de l'accueil parascolaire. Nous faisons face à une concurrence significative avec les autres associations. Lors de nos récents recrutements, nos conditions de rémunération n'ont malheureusement pas été suffisantes pour attirer des candidats qualifiés.

À titre d'information, au sein de l'association l'APERRO (Association Petite Enfance Réseau Oron), qui est membre de la FSAE, une initiative a été prise pour se démarquer des autres réseaux. En 2023, leurs communes ont décidé d'offrir une semaine de vacances supplémentaire dès 2024 afin d'optimiser leur attractivité sur le marché de l'emploi.

Cette dynamique compétitive souligne la nécessité pour nous d'ajuster nos conditions de rémunération afin de rester concurrentiels et d'attirer les talents nécessaires à la réalisation d'une des missions clés de notre association.

### **Procédure et entrée en vigueur**

Le règlement entrera en vigueur après avoir été approuvé par votre conseil intercommunal puis par la Cheffe du Département des institutions, du territoire et du sport. L'objectif est de mettre en vigueur le nouveau règlement ainsi que les nouvelles grilles salariales pour les avenants des contrats qui seront conclus en vue de la rentrée d'août 2024.

\* \* \*

En conséquence, le Comité de direction vous demande, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre la décision suivante:

### **LE CONSEIL INTERCOMMUNAL DE L'AISMLE**

- dans sa séance du 21 mars 2024,
- vu le préavis du Comité de direction n° 02-2024,
- entendu le rapport de la commission désignée pour l'étude de cet objet,
- considérant que cet objet a été porté régulièrement à l'ordre du jour,

#### **décide**


- d'adopter le nouveau règlement du personnel 2024 et ses annexes
- de charger l'AISMLE de soumettre ledit règlement au Chef du Département de l'enseignement de la formation professionnelle pour approbation

Préavis et annexes adoptés par le Comité de direction lors de sa séance du 26 février 2024.

Référents CODIR: Vincent Bessard, Sébastien Jung, Jean-Philippe Steck

#### **AISMLE**

Association Intercommunale Scolaire de Moudon-Lucens et Environs

Le Président  
  
Vincent Bessard

La Secrétaire  
  
Mireille Cudré-Mauroux

#### **Annexes :**

- Règlement du personnel 2024 et annexes : grilles salariales (actuelles et nouvelles) et directives
- Comparatif du règlement 2015 vs 2024 avec mise en évidence des changements