

Préavis N° 04-2026 du Comité de Direction

Révision du Règlement du personnel

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Délégués,

Introduction

L'AISMLE s'est dotée en 2015 d'un règlement du personnel dont l'échelle salariale était fondée sur celle de l'Etat de Vaud.

Afin de renforcer l'attractivité des postes éducatifs et de s'adapter aux réalités du marché du travail, ce règlement a fait l'objet d'une révision en février 2024. Cette révision a notamment permis l'introduction d'une échelle salariale propre, alignée sur les standards de la Convention collective de travail du secteur de l'enfance (CCT Enfance).

Cette évolution a produit les effets attendus : elle garantit aujourd'hui une meilleure adéquation aux pratiques de la branche et facilite le recrutement du personnel nécessaire au bon fonctionnement des structures d'accueil parascolaire.

Suite à la reprise du service de conciergerie, l'AISMLE est amenée à engager ponctuellement des étudiants, notamment pour renforcer les équipes de nettoyage ou proposer des emplois saisonniers, dans la continuité des pratiques communales.

Or, le règlement actuel impose une rémunération conforme à l'échelle salariale, qui même à son niveau le plus bas, s'avère inadaptée et disproportionnée pour ce type d'engagement. Une adaptation est dès lors nécessaire afin de garantir un salaire proportionné pour un travail d'étudiants.

Révision du Règlement du personnel

La révision soumise à votre approbation vise principalement à introduire une base légale claire permettant l'engagement d'étudiants en dehors de l'échelle salariale, tout en procédant à diverses adaptations formelles :

1. Emplois de courte durée et auxiliaires (art. 10)

Il est proposé d'ajouter un alinéa 3 à l'article 10, libellé comme suit :

« Le règlement du personnel ne s'applique pas aux étudiants engagés pour des missions ponctuelles qui sont rémunérées à l'heure, hors échelle de salaires, conformément à la directive interne (D12) en vigueur définissant les conditions, tâches et taux de rémunération applicables. Ces collaborateurs sont soumis exclusivement au droit privé et au Code des obligations ».

Cette disposition permet :

- d'introduire la flexibilité nécessaire pour des engagements de courte durée ;
- de garantir une rémunération adaptée à la nature des tâches confiées ;
- de sécuriser juridiquement ces rapports de travail.

2. Adaptations rédactionnelles et organisationnelles

Profitant de cette révision, plusieurs dispositions ont été clarifiées ou modernisées :

Art. 3 Compétences, 8 Engagement, 47 Cahier des prestations et instructions, 60 Avertissement, 62 Suppression de poste

Remplacement de la notion de « cahiers des charges » par celle de « descriptifs de postes », offrant davantage de souplesse dans l'adaptation des fonctions. Cette évolution s'inscrit dans les travaux en cours de mise à jour des descriptifs, menés en collaboration avec le responsable des ressources humaines de la commune de Moudon.

3. Adaptations en lien avec le droit supérieur et les pratiques actuelles

- *Art. 9 Temps d'essai* : fixation du délai de résiliation à 7 jours consécutifs, conformément au Code des obligations (art. 335b CO).
- *Art. 12 Salaire* : précision que le versement du salaire intervient « en principe » le 25 de chaque mois, afin de tenir compte des contraintes opérationnelles.
- *Art. 21 Prime pour prestations particulières* : ajout d'un cas donnant droit à une prime, notamment en cas de remplacement de longue durée dans une fonction supérieure.
- *Art. 23 Heures supplémentaires* : adaptation des majorations pour travail de nuit, dimanches et jours fériés, en cohérence avec les pratiques de la commune de Moudon.
- *Art. 27 et 28 Salaire en cas de maladie ou accident* : clarification rédactionnelle (remplacement de « 100 % » par « entier ») afin de garantir une application cohérente aux temps partiels et précision du maintien du salaire en cas d'incapacité.
- *Art. 39 Autres congés* :
 - suppression de la référence au partenariat enregistré, devenu obsolète depuis l'introduction du mariage pour tous en Suisse ;
 - intégration des évolutions du droit fédéral relatives aux proches aidants (notamment congés pour enfant malade et congé de prise en charge).

Conclusion

La révision proposée a pour but

- d'adapter le cadre réglementaire pour permettre l'engagement d'étudiants aux tarifs horaires pratiqués dans les communes de Moudon et Lucens ;
- d'assurer la conformité du règlement avec le droit supérieur et les pratiques actuelles de gestion des ressources humaines.

Le règlement révisé a été examiné par la Direction des affaires communales du canton et préalablement validé. Il sera ensuite approuvé par le Chef du Département de l'enseignement et de la formation professionnelle.

* * *

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

LE CONSEIL INTERCOMMUNAL DE L'AISMLE

- dans sa séance du 28 mai 2026,
- vu le préavis du Comité de direction,
- entendu le rapport de la Commission ad-hoc,
- considérant que cet objet a été porté régulièrement à l'ordre du jour,

décide

- d'adopter le nouveau règlement du personnel de l'AISMLE 2026 ;
- de charger l'AISMLE de soumettre ledit règlement au Chef du Département de l'enseignement et de la formation professionnelle pour approbation.

Préavis adopté par le Comité de direction lors de sa séance du 27 avril 2026.

Référent CODIR: Vincent Bessard

AISMLE

Association Intercommunale Scolaire de Moudon-Lucens et Environs

Le Président


Vincent Bessard

La Secrétaire


Mireille Cudré-Mauroux

Annexes

- Règlement du personnel 2026 et annexes
- Comparatif du règlement 2024 et 2026