



**DIRECTIVE FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANT-E-S DES
CONSERVATOIRES ET ÉCOLES DE MUSIQUE RECONNUS
PÉRIODE 2016 / 2017**

Vu la Loi sur les écoles de musique du 3 mai 2011 (LEM) et son règlement d'application du 19 décembre 2011 (RLEM),

Vu le règlement de la Fondation pour l'enseignement de la musique du 11 septembre 2012,

Le Conseil de Fondation arrête la directive suivante :

I. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Art. 1 - Généralités

La présente directive est établie par la Fondation pour l'enseignement de la musique, ci-après FEM, en conformité avec l'article 23, al. f. de la LEM.

Elle sera adaptée aux conditions qui figureront dans une convention collective de travail lorsque celle-ci aura été mise en place par les partenaires sociaux.

Art. 2 - But

La directive fixe les exigences minimales en matière de conditions de travail du corps enseignant dans les écoles de musique reconnues. Ces exigences font partie intégrante des conditions de reconnaissance des écoles.

Art. 3 – Droit applicable et supplétif

Pour toute situation non prévue dans la présente directive, les législations fédérales et cantonales sont applicables.

La LPers-VD et les conditions applicables aux enseignants peuvent être suivies par analogie et à titre supplétif en cas de lacune.

II. CONDITIONS CONVENTIONNELLES DE TRAVAIL

Art. 4 - Conditions d'engagement

Tout engagement est confirmé par contrat individuel de travail écrit, signé par les deux parties au plus tard un mois après le début de l'engagement. Ce contrat mentionne notamment :

- la date d'entrée en vigueur ;
- la durée du contrat et les conditions de renouvellement ;
- la fonction ;
- le(s) lieu(x) de travail ;
- le taux d'activité prévu ;
- la classification ;
- le montant du salaire brut correspondant au taux d'activité prévu ;
- les conditions d'assurances et de prévoyance professionnelle ;
- la présente directive, les références aux statuts du personnel et à tout autre règlement ou texte applicable à la relation de travail.

Art. 5 – Période d'essai

Lors d'un engagement sur la base d'un contrat de durée indéterminée, les trois premiers mois constituent la période d'essai.

Art. 6 – Période probatoire

Lors d'un premier engagement, l'école peut proposer un contrat de durée déterminée d'un an, renouvelable au maximum une fois, au plus tard au 28 février pour la rentrée scolaire suivante. Les deux premières années d'engagement constituent la période dite probatoire.

Au plus tard au 28 février de la deuxième année de contrat de durée déterminée, l'activité de l'enseignant-e fait l'objet d'une évaluation ainsi que d'un entretien avec la direction, et un contrat de durée indéterminée peut être proposé.

Art. 7 – Postes vacants – mise au concours

Tous les postes, vacants ou créés, à temps complet ou partiel, font l'objet d'une mise au concours. Une offre publique est diffusée en principe dans la Revue Musicale Suisse, mais au minimum sur internet.

En cas de vacance imprévisible, l'école de musique peut faire appel à un suppléant. Le poste doit être mis au concours dans l'année.

III DURÉE DU TRAVAIL ET TEMPS D'ENSEIGNEMENT

Art. 8 – Durée du travail

L'école fixe le nombre de semaines d'enseignement, qui ne peut être inférieur à 36, ni supérieur à 38. Quel que soit le nombre de semaines d'enseignement fixé par l'école, le taux d'activité de référence pour un plein temps est calculé sur la base 41h30 par semaine, dont 25 heures d'enseignement 37 semaines par année, soit 925 heures.

Le solde des heures correspond à du temps de travail librement géré (préparation, organisation des cours, pratique de l'instrument, travail administratif, formation continue, etc.) ou à du travail non librement géré (semaines/jours de préparation obligatoire, conférences, auditions, examens, etc.).

Art. 9 - Vacances

Chaque employé-e a droit à 5 semaines de vacances par année (6 semaines dès l'âge de 60 ans révolus).

Les vacances doivent obligatoirement être prises durant les périodes de vacances scolaires. Le solde de la période des vacances scolaires est à disposition pour le travail librement géré.

Art. 10 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande des employeurs.

Art. 11 – Jours fériés

Les enseignant-e-s ont droit aux mêmes jours fériés que ceux accordés au personnel enseignant de l'Etat de Vaud, soit : les 1^{er} et 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le lundi du Jeûne Fédéral, Noël.

L'employé ne peut être tenu de remplacer un jour férié, même si l'école propose moins de 37 semaines d'enseignement par année.

Par analogie, l'employé ne peut être tenu de remplacer le vendredi de l'Ascension si l'école décide de ne pas donner de cours ce jour-là.

Les jours fériés tombant sur un samedi non travaillé, un dimanche ou pendant les vacances scolaires ne peuvent être remplacés par d'autres jours de congé.

IV. CONDITIONS SALARIALES

Art. 12 – Salaire

Le salaire initial est calculé en référence à l'échelle des salaires des fonctions spécifiques de l'Etat de Vaud. Il est déterminé en tenant compte de la formation requise pour la fonction. A chaque fonction correspond un salaire minimum et un salaire maximum.

Pour la période 2016/2017¹, le salaire annuel doit se situer au minimum dans l'échelle annexée à la présente directive. Les écoles fixent l'échelon en tenant compte du nombre d'années d'expérience de l'enseignant-e en leur sein, ou dans une autre école de musique. En tous les cas, il sera tenu compte du plus grand nombre d'années d'expérience.

Le salaire annuel est versé en 13 mensualités.

La rémunération à l'heure n'est possible qu'à titre exceptionnel (remplacement de courte durée inférieure à trois mois).

Art. 13 – Décharge décanale

Les responsabilités de doyen-ne confiées à un-e enseignant-e donnent lieu soit à une décharge (libération d'un certain nombre d'heures d'enseignement), soit à une indemnité financière correspondant à la décharge.

¹ Pour mémoire, le salaire devra se situer au minimum entre les classes 18 et 22 de l'échelle des salaires des fonctions spécifiques de l'Etat de Vaud, y compris les annuités, au plus tard au terme de la période transitoire prévue par la LEM, soit au 1^{er} août 2018.

Toutefois, contrairement aux heures d'enseignement qui comprennent du temps librement géré, la décharge doit être calculée sur la base de 41h30 par semaine, 45 semaines par années.

Exemple : une décharge de 1 heure d'enseignement correspond à 1h40 de travail/semaine 45 semaines / année, ou 2 heures de travail/semaine 36 semaines / année.

La durée de l'exercice d'une charge décanale est limitée dans le temps et renouvelable.

Art. 14 – Garantie

En cas de diminution du nombre d'élèves au début ou en cours d'année scolaire, une garantie de rémunération est accordée pour les personnes engagées depuis au moins 2 ans et dont le temps d'enseignement est de plus de 6 heures par semaine.

Cette garantie de rémunération correspond au 90% du taux d'activité prévu figurant dans le contrat de travail. Le taux d'activité garanti peut être recalculé à la hausse ou à la baisse l'année suivante.

Lorsqu'une garantie est accordée, des tâches compensatoires peuvent être demandées.

La garantie n'est pas valable si l'enseignant-e

- refuse des élèves proposés par la direction sans raison valable selon les règles de la bonne foi
- refuse de se déplacer à la demande de l'employeur
- porte une responsabilité importante dans la variation de son taux d'activité
- augmente de manière comparable son taux d'activité dans une autre école

V. ASSURANCES SOCIALES

Art. 15 – Prévoyance professionnelle

Les enseignant-e-s sont affilié-e-s à une caisse de prévoyance professionnelle, quel que soit leur taux d'activité.

Les modalités d'affiliation, les prestations d'assurance et la répartition des cotisations sont définies par les statuts et le règlement de l'institution de prévoyance choisie par l'école.

Art. 16 – Couverture salariale en cas de maladie

En cas de maladie, le salaire est garanti pendant 730 jours dans les proportions suivantes :

- 100% durant les 60 premiers jours ;
- 80% du 61^e au 730^e jour.

La direction peut réclamer un certificat médical en cas d'absence pour maladie. La production d'un tel certificat est obligatoire pour toute absence supérieure à trois jours.

Les établissements soumis à la présente directive contractent une assurance collective perte de gain maladie en faveur de leur personnel au sens des art. 67 ss LAMAL (Loi fédérale sur l'assurance maladie). Les primes sont prises en charge pour moitié par l'école de musique et pour moitié par l'enseignant-e.

Art. 17 – Assurance accidents

L'école de musique assure l'enseignant-e contre les conséquences des accidents professionnels quel que soit son taux d'activité. A partir de 4 heures d'enseignement, les employé-e-s sont, en outre, assuré-e-s contre les accidents non professionnels.

La perte de gain est indemnisée sur la base du salaire maximum pris en considération par la LAA (Loi fédérale sur l'assurance accidents). Le droit au salaire, jusqu'à concurrence du plafond précité, est garanti à 100%.

La prime d'assurance LAA est couverte intégralement par l'école de musique pour les accidents professionnels et par le personnel pour les accidents non professionnels.

La prime d'assurance LAA complémentaire est prise en charge pour moitié par l'école de musique et pour moitié par le professeur.

VI – DISPOSITIONS FINALES

Art. 18 – Garantie des droits acquis

Les employé-e-s bénéficient de la pleine reconnaissance des droits acquis au moment de l'entrée en vigueur des dispositions concernées par la présente directive.

Les enseignant-e-s colloqué-e-s dans des classes supérieures à celle fixée dans la présente directive bénéficient également des droits acquis.

Art. 19 – Entrée en vigueur et durée de validité

Le Conseil de Fondation a arrêté la présente directive le 25 novembre 2015. Elle entre en vigueur au 1^{er} août 2016 et est valable jusqu'au 31 juillet 2017.

Elle sera ensuite adaptée d'année en année, en fonction des ressources financières que la FEM pourra accorder aux écoles durant la période transitoire prévue par la LEM.

Annexe

Grille des salaires minimum pour la période 2016 / 2017

Individuel		Collectif		"Grands ensembles"	
Echelon		Echelon	+ 6%	Echelon	+ 14%
1	63'496	1	67'306	1	72'385
2	64'971	2	68'869	2	74'067
3	66'446	3	70'433	3	75'748
4	67'921	4	71'996	4	77'430
5	69'396	5	73'559	5	79'111
6	70'871	6	75'123	6	80'792
7	72'345	7	76'686	7	82'474
8	73'820	8	78'250	8	84'155
9	75'295	9	79'813	9	85'837
10	76'770	10	81'376	10	87'518
11	78'245	11	82'940	11	89'199
12	79'720	12	84'503	12	90'881
13	81'195	13	86'066	13	92'562
14	82'670	14	87'630	14	94'243
15	84'145	15	89'193	15	95'925
16	85'619	16	90'757	16	97'606
17	87'094	17	92'320	17	99'288
18	88'569	18	93'883	18	100'969
19	90'044	19	95'447	19	102'650
20	91'519	20	97'010	20	104'332
21	92'994	21	98'574	21	106'013