

N° 04/06.2026

Hautemorges, le 28.05.2026

CCT, DROIT PRIVÉ ET POLITIQUE SALARIALE DU RESEAU COCCINELLE

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

1. Préambule

Dans le cadre de la création du Réseau Coccinelle, futur employeur unique regroupant les activités d'accueil collectif et d'accueil familial de jour des communes membres, nous avons mené une réflexion approfondie concernant le cadre applicable aux rapports de travail du personnel avec l'accompagnement d'une étude d'avocats.

Cette réflexion s'inscrit dans un contexte particulier, soit celui de la création d'un nouvel employeur public appelé à évoluer rapidement, tant en termes d'effectifs que d'organisation. En effet, à terme, le Réseau sera amené à gérer plus d'une centaine de collaboratrices et collaborateurs issus de structures et fonctions différentes, avec des réalités métiers variées et un environnement légal et conventionnel en constante évolution.

Dans ce contexte, il est estimé nécessaire de mettre en place un cadre RH moderne, cohérent avec les pratiques actuelles du secteur de l'accueil de jour, garantissant à la fois la sécurité juridique, l'attractivité employeur, la maîtrise des coûts et la souplesse de gestion nécessaire au bon fonctionnement du Réseau.

Le présent préavis vise ainsi à soumettre au Conseil intercommunal les principes suivants :

- l'adhésion du Réseau à la Convention collective cantonale de travail dans le secteur de l'accueil de jour (ci-après : CCT) ;
- la soumission des rapports de travail au droit privé ;
- l'adoption d'un système salarial évolutif permettant de garantir la cohérence avec la CCT et les réalités du marché.

2. Adhésion à la CCT de l'accueil de jour

La convention collective constitue aujourd'hui la référence principale dans le secteur de l'accueil de jour vaudois. Elle est appliquée par une part importante des réseaux et structures du canton et participe à l'harmonisation des conditions de travail au sein de la branche.

L'adhésion à cette CCT permet notamment :

- de garantir des conditions de travail reconnues et cohérentes avec les pratiques du secteur ;
- de renforcer l'attractivité et la réputation du Réseau sur un marché de l'emploi particulièrement concurrentiel ;
- de faciliter le recrutement et la fidélisation du personnel ;
- d'éviter des écarts importants de traitement entre Réseaux d'un même bassin géographique ;
- d'offrir un cadre clair et reconnu aux collaboratrices et collaborateurs transférés au sein du futur Réseau (voir point 4).

Dans le contexte de création du Réseau Coccinelle, l'adhésion à la CCT représente également un élément important de continuité et de stabilité pour le personnel actuellement employé par les structures existantes, dont une grande partie est déjà soumise à ces mécanismes.

Il est dès lors considéré que l'adhésion à la CCT de l'enfance constitue aujourd'hui la solution la plus cohérente, la plus lisible et la plus adaptée aux réalités du secteur.

La CCT est annexée au présent préavis. Nous pouvons toutefois résumer ses principes.

Elle fixe un cadre commun pour les conditions de travail du personnel soumis à la convention. Elle s'applique au personnel éducatif, non éducatif et aux directions, à l'exception notamment des stagiaires, apprenti-e-s et remplaçant-e-s engagé-e-s pour moins de trois mois.

Elle garantit un cadre contractuel clair : contrat écrit obligatoire, fonction et classification définies, taux d'activité, salaire brut, assurances, prévoyance professionnelle et cahier des charges. Elle règle également le temps d'essai, les délais de congé et les modalités de résiliation.

Sur le plan du temps de travail, la durée contractuelle est fixée à 40 heures par semaine pour un plein temps. Pour le personnel éducatif, la CCT reconnaît du temps de travail hors présence enfants, représentant 10 à 15 % du temps contractuel, afin de couvrir les colloques, la préparation pédagogique, les contacts avec les familles et les tâches administratives.

La CCT prévoit des prestations sociales telles que 5 semaines de vacances, puis 6 semaines dès 50 ans et 7 semaines dès 60 ans. Elle encadre également les jours fériés, les congés spéciaux, le congé maternité payé à 100 % durant 16 semaines, un congé allaitement de 4 semaines payé à 100 %, ainsi que les droits liés à l'adoption, au service militaire ou à la protection civile.

En matière salariale, la CCT impose le respect de salaires minimaux par fonction, avec des barèmes de référence pour le personnel éducatif, non éducatif et les directions. Elle prévoit également le versement d'un 13^e salaire et une gratification d'ancienneté après 20 ans de service, puis tous les cinq ans, sous forme de congé ou de salaire.

La protection en cas d'absence est également renforcée. En cas de maladie, le traitement est versé à 100 % durant 90 jours, puis à 80 % jusqu'au 720^e jour, dans les limites prévues. En cas d'accident professionnel ou non professionnel, le traitement est en principe couvert à 100 % selon les conditions de la CCT.

La convention encourage aussi la formation continue, notamment les formations certifiantes. Certaines formations sont partiellement ou entièrement prises en charge par l'employeur, selon qu'elles sont exigées, courtes, longues ou liées à l'obtention d'un titre reconnu.

La CCT fixant le cadre minimum, il est proposé d'adapter certaines des prestations en faveur du personnel, ceci afin de répondre aux tendances actuelles du marché du travail. Ces différences sont traitées par le règlement du personnel

Coût lié à la Commission paritaire professionnelle

L'adhésion à la CCT implique également une contribution au financement de la Commission paritaire professionnelle. Cette contribution est fixée à 0,1 % du salaire de chaque collaborateur soumis à la CCT, avec une contribution équivalente de 0,1 % sur la masse salariale à charge de l'employeur. Cette commission assure notamment le suivi de l'application de la CCT, son interprétation et le contrôle du respect des conditions prévues par la convention.

Ce coût est intégré dans les charges ordinaires de personnel le Réseau. Il reste toutefois limité au regard des nombreux avantages liés à l'adhésion à la CCT.

Par ailleurs, l'adhésion à la CCT permet au Réseau de bénéficier d'une subvention cantonale de la FAJE de CHF 5'000.- par structure collective concernée. Sur la période considérée jusqu'en 2029, cela représenterait un montant total estimé à CHF 20'000.-, soit 3 × CHF 5'000.- pour la nouvelle structure de Chaniaz et 1 × CHF 5'000.- pour la structure Minibulle.

Évolution future de la CCT

Il est également proposé que la validation du présent préavis par le Conseil intercommunal autorise le Réseau, via son Comité Directeur (ci-après : CODIR), à appliquer les évolutions futures de la CCT, sans qu'un nouveau préavis ne doive être soumis à chaque modification conventionnelle.

En effet, la CCT est un cadre vivant, négocié par les partenaires sociaux et appelé à évoluer dans le temps, notamment en matière de salaires minimaux, de conditions de travail, de congés, d'assurances ou de dispositions organisationnelles. Exiger une validation politique à chaque adaptation aurait pour effet d'alourdir inutilement le fonctionnement du Réseau et de créer un décalage potentiel entre les obligations conventionnelles applicables et les décisions internes.

La validation du préavis vaudrait ainsi accord de principe à l'adhésion à la CCT et à ses modifications futures, dans la mesure où celles-ci s'imposent aux employeurs soumis à la convention.

3. Soumission des rapports de travail au droit privé

Il est proposé que l'ensemble des rapports de travail du personnel du Réseau soient soumis au droit privé. En effet, outre l'obligation liée à la CCT, ce choix répond avant tout à une volonté de cohérence avec le fonctionnement actuel du secteur de l'accueil de jour, dans lequel la très grande majorité des institutions appliquent des contrats de droit privé, y compris lorsqu'elles exercent une mission publique.

Le recours au droit privé présente plusieurs avantages importants :

- une meilleure flexibilité dans la gestion des rapports de travail ;
- une simplification administrative et juridique ;
- une plus grande réactivité face aux évolutions organisationnelles ;
- une meilleure cohérence avec les mécanismes prévus par la CCT, le droit privé étant obligatoire en y adhérant ;

Il est à relever également que le droit privé n'implique nullement une diminution des protections accordées au personnel. Les collaboratrices et collaborateurs demeureront protégés par le Code des obligations, la CCT, les assurances sociales obligatoires ainsi que par les dispositions internes adoptées par le Réseau.

Ce modèle permet par ailleurs de distinguer clairement le rôle stratégique du Conseil intercommunal du rôle opérationnel du CODIR. Ainsi, le Conseil intercommunal conserve la compétence de définir les grandes orientations stratégiques et salariales du Réseau, tandis que le CODIR assure la mise en œuvre opérationnelle du cadre adopté.

Pour exemple, la grille des salaires, laquelle ferait partie intégrante du règlement, devra être adaptée chaque année, car elle est basée sur les salaires minimums des barèmes fixés par la CCT qui évoluent annuellement.

Cette approche évite donc de devoir soumettre au Conseil intercommunal chaque adaptation technique ou organisationnelle liée à la gestion courante du personnel.

4. Continuité des rapports de travail et transfert du personnel

La création du Réseau Coccinelle implique la reprise d'une part importante du personnel actuellement employé par les structures d'accueil existantes du périmètre concerné. Dans ce contexte, il est rappelé que les mécanismes liés au transfert d'entreprise imposent une attention particulière à la continuité des rapports de travail ainsi qu'au maintien des conditions existantes applicables au personnel transféré.

Or, à ce jour, la très grande majorité des structures concernées appliquent déjà la CCT de l'enfance ainsi que des contrats de travail soumis au droit privé. À terme, plus de la majorité du personnel du Réseau proviendra directement de ces structures. Dans ce contexte, le maintien d'un cadre reposant sur la CCT de l'enfance et le droit privé apparaît comme la solution la plus cohérente, la plus sécurisée juridiquement et la plus stable sur le plan organisationnel.

À l'inverse, la mise en place d'un système reposant sur un statut du personnel de droit public constituerait une rupture importante avec les conditions actuellement applicables à une majorité des collaboratrices et collaborateurs transférés. Une telle modification nécessiterait une analyse détaillée et individuelle des nouvelles conditions par le personnel concerné, notamment en matière de droits acquis, de protections, de rémunération ou de fonctionnements contractuels. Dans une situation de transfert d'entreprise, une évolution aussi importante du cadre juridique applicable pourrait générer des inquiétudes légitimes, des incompréhensions ou des contestations, avec un risque accru de tensions sociales et de démarches juridiques individuelles.

Le choix proposé permet ainsi de limiter les changements structurels pour le personnel, de sécuriser le processus de transfert et de concentrer les efforts institutionnels sur la mise en place opérationnelle du Réseau plutôt que sur des problématiques de remise en question du cadre contractuel existant.

5. Système et politique salariale

La grille salariale proposée pour le Réseau repose sur les salaires minimaux prévus par la CCT, afin de garantir une conformité avec le cadre conventionnel applicable au secteur.

Le système proposé ne reprend toutefois pas la CCT de manière strictement identique. Les salaires minimums et maximums sont légèrement majorés de 1,2 % par rapport aux montants de référence.

Cette majoration poursuit trois objectifs :

- marquer un positionnement propre au Réseau, sans simplement recopier la CCT ;
- renforcer l'attractivité employeur dans un contexte de recrutement tendu dans les métiers de l'enfance et avec des Réseaux voisins concurrentiels;
- maintenir une approche financière maîtrisée, une majoration de 1,2 % restant modérée et soutenable.

A titre d'exemple, voici ce que représente cette majoration pour un éducateur de l'enfance

Salaire mensuel CCT	Majoration de 1,2 %	Nouveau salaire indicatif
5'194 CHF	+63 CHF	5'257 CHF

La grille (voir annexe) est organisée en 11 classes salariales, couvrant à la fois les fonctions éducatives, administratives, logistiques et de direction. Elle permet de tenir compte du niveau de formation, du niveau de responsabilité, de la complexité de la fonction, du positionnement hiérarchique et de la taille des structures, notamment pour les directions.

Pour ce qui traite des fonctions non référencées dans la CCT, les classes ont été basées sur l'échelle salariale de l'ARASMAC puis adaptées en conséquence avec les fonctions référencées.

Il est proposé également de maintenir certaines prestations complémentaires actuellement déjà appliquées au sein de l'AJEMA, notamment en matière de participation aux allocations familiales et de contribution aux primes d'assurance maladie, afin de garantir la continuité des conditions de travail existantes lors du transfert du personnel.

Dans cette logique, la future directive du personnel prévoirait, pour l'entier du personnel, un complément mensuel employeur aux allocations familiales (55.-) ainsi qu'une participation mensuelle aux primes d'assurance maladie (70.-) selon des modalités définies par le Comité de direction.

Concernant les accueillantes en milieu familiale (AMF), l'article 26 de la CCT et la grille salariale du Réseau ne s'appliquent pas, ces dernières étant rémunérées sur la base d'un tarif horaire, précisé dans le contrat de travail. Le traitement comprend également une compensation vacances et jours fériés ainsi qu'un 13^{ème} salaire au prorata des heures réellement travaillées.

Valorisation annuelle de l'expérience professionnelle

En complément de la grille salariale, il est proposé d'introduire une valorisation annuelle de l'expérience professionnelle (ci-après : VEP).

Il s'agit d'un montant forfaitaire mensuel par classe, versé sur 13 salaires et basé sur une logique de progression (comme une annuité), qui est versé chaque année, sauf dans quatre cas particuliers, à savoir :

- absence effective d'au moins 3 mois cumulés dans l'année de référence (hors congé maternité)
- début du contrat de travail après le 1^{er} août de l'année de référence ;
- non-atteinte des objectifs annuels fixés dans le cadre de l'entretien de collaboration ;
- avertissement formel durant l'année de référence.

Cette approche permet de reconnaître l'expérience, mais aussi de maintenir un lien avec l'engagement professionnel, la qualité du travail et le respect du cadre institutionnel. La valorisation annuelle devient ainsi un levier de reconnaissance et de motivation.

Choix d'une progression sur 20 paliers

La grille ci-dessous prévoit une progression interne VEP sur 20 paliers et non sur une reprise stricte des 30 échelons prévus dans les barèmes de référence de la CCT.

Ce choix répond à une logique RH actuelle et pragmatique. Les parcours professionnels ne se construisent plus nécessairement sur une présence de 30 ans dans une même fonction ou auprès d'un même employeur. Dans un contexte de recrutement concurrentiel, en particulier dans les métiers de l'enfance, une progression salariale trop longue peut être perçue comme peu attractive et insuffisamment adaptée aux réalités du marché du travail.

Cette progression sur 20 paliers présente l'avantage d'être simple à comprendre pour le personnel car l'écart entre le salaire minimum et le salaire maximum de chaque classe est réparti sur 20 paliers. Chaque classe conserve donc son propre plafond, mais la progression y est plus lisible et plus dynamique.

Ce système permet également de mieux valoriser les personnes expérimentées au moment de l'engagement. Une personne qui rejoint le Réseau avec 10 ou 15 années d'expérience reconnue ne se voit pas positionnée dans une progression trop lente ou trop éloignée du niveau de reconnaissance attendu. Cela renforce donc l'attractivité du Réseau comme employeur sans sortir du cadre maîtrisé de la grille salariale.

Conformité maintenue avec la CCT

Les classes directement référencées dans les barèmes minimaux de la CCT, soit notamment les classes 1, 2, 3, 5 et 8, ont fait l'objet d'un contrôle comparatif. Ce contrôle montre que la grille proposée reste systématiquement supérieure aux minima conventionnels, y compris pour les échelons élevés. Le Réseau ne s'écarte donc pas du cadre CCT, il s'appuie sur celui-ci comme socle minimal, tout en définissant une politique salariale interne plus lisible et plus adaptée à ses besoins d'employeur.

Effet financier

Il est vrai qu'une progression sur 20 paliers produit une évolution salariale plus rapide qu'une progression sur 30 échelons. Cet effet doit être assumé comme un choix RH volontaire de la part du Réseau. Toutefois, cette évolution reste maîtrisée pour trois raisons.

Premièrement, la progression est plafonnée. Chaque fonction dispose d'un salaire maximum clairement défini. Une fois ce plafond atteint, il n'y a pas de progression automatique supplémentaire dans la même classe.

Deuxièmement, les montants sont prévisibles. La VEP est connue à l'avance par classe, ce qui permet d'intégrer son impact dans les projections budgétaires.

Troisièmement et comme susmentionné, l'octroi de la valorisation peut être lié à des conditions définies dans le règlement du personnel, notamment une présence effective suffisante durant l'année de référence, l'atteinte des objectifs annuels et l'absence d'avertissement formel.

Le système ne crée donc pas une augmentation incontrôlée et sans limite de la masse salariale. Il organise une progression plus rapide que la CCT mais dans un cadre plafonné et anticipable.

Un choix cohérent avec la création du Réseau

Dans le cadre de la création du Réseau, la politique salariale doit poursuivre plusieurs objectifs : garantir la conformité conventionnelle, attirer les compétences nécessaires, fidéliser les collaborateurs et collaboratrices et assurer une maîtrise financière durable.

Une progression sur 30 échelons aurait l'avantage d'être plus lente, mais elle serait aussi moins attractive et moins adaptée aux réalités actuelles du marché du travail. À l'inverse, une progression sur 20 paliers permet d'offrir une perspective d'évolution claire sur une durée cohérente avec les parcours professionnels contemporains.

Ce choix soutient donc la stabilité des équipes, en particulier dans une phase de création où le Réseau devra intégrer et fidéliser rapidement du personnel qualifié.

Classe	Salaire min.	Salaire max.	Annuité mensuelle	Montant annuel
1	4'307	5'614	65.35	849.55
2	4'529	6'250	86.05	1'118.65
3	4'768	7'425	132.85	1'727.05
4	5'066	7'833	138.35	1'798.55
5	5'257	8'465	160.40	2'085.20
6	5'590	8'840	162.50	2'112.50
7	6'013	9'280	163.35	2'123.55
8 / 1-15	6'568	9'424	142.80	1'856.40

Classe	Salaire min.	Salaire max.	Annuité mensuelle	Montant annuel
8 / 16-48	6'951	9'974	151.15	1'964.95
8 / 49-96	7'415	10'642	161.35	2'097.55
8 / 96+	7'971	11'437	173.30	2'252.90
9	8'610	12'230	181.00	2'353.00
10	9'770	13'620	192.50	2'502.50
11	11'072	15'322	212.50	2'762.50

7. Conclusion

Le projet de Statut du personnel soumis au Conseil intercommunal repose ainsi sur une démarche pragmatique et responsable.

Il combine :

- un socle réglementaire éprouvé ;
- des adaptations ciblées répondant aux réalités actuelles ;
- la prise en compte des contraintes légales liées au transfert du personnel ;
- la volonté de positionner le Réseau Coccinelle comme un employeur attractif et moderne

Vu ce qui précède, nous vous prions, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

LE CONSEIL INTERCOMMUNAL DU RESEAU COCCINELLE

- vu le préavis du CODIR
- après avoir pris connaissance du rapport de la commission ad hoc chargée de l'étude de cet objet,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide:

- 1) d'approuver l'adhésion du Réseau à la Convention collective cantonale de travail dans le secteur de l'accueil de jour ;
- 2) d'approuver la soumission des rapports de travail au droit privé ;
- 3) d'approuver l'adoption d'un système salarial basé sur une grille salariale et un système de valorisation de l'expérience professionnelle.

Adopté par le CODIR dans sa séance du 28.05.2026

Au nom du Réseau Coccinelle

François Delay
Président

Laurent Motter
Secrétaire

Préavis présenté au Conseil intercommunal en séance du 24 juin 2026