



DIRECTIVE FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANT-E-S DES CONSERVATOIRES ET ÉCOLES DE MUSIQUE RECONNUS PÉRIODE 2021 / 2022

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,

En l'absence d'une convention collective de travail (CCT),

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.

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 – Temps de travail annuel et taux d'activité

Le temps de travail annuel des membres du corps enseignant, pour un poste à temps complet, est de 41 heures 30 par semaine, 47 semaines par année (46 semaines dès l'âge de 60 ans).

Le temps d'enseignement pour un poste à temps complet est de 25 heures hebdomadaires, sur l'ensemble de l'année scolaire, à l'exception de la semaine de rentrée, qui est consacrée à l'organisation des cours.

Ce temps est identique pour l'enseignement individuel, collectif et en grand ensemble avec, selon la fonction, l'échelle salariale y afférente. L'annexe 3 précise les règles relatives à l'application des échelles salariales.

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.

Dès l'année où ils atteignent l'âge de 60 ans, les enseignant.e.s ont droit à une diminution de leur durée de travail correspondant à une semaine de vacance supplémentaire. La diminution équivaut à

2% de leur temps d'enseignement (30 min hebdomadaires d'enseignement pour un poste à plein temps).

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. 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.

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.

IV. CONDITIONS SALARIALES

Art. 12 – Salaire

Le salaire est calculé selon les échelles de salaire figurant en annexe des présentes directives.

L'échelle est déterminée selon la fonction :

Echelle 1 : enseignant-e-s des cours individuels et collectifs, accompagnateurs

Echelle 2 : doyen, enseignant-e-s pour de grands ensembles ainsi que pour l'enseignement supérieur.

Les écoles fixent l'échelon initial en tenant compte du nombre d'années d'expérience attestées de l'enseignant-e en leur sein, ou dans une autre école de musique.

Le salaire annuel est versé en 13 mensualités.

La rémunération à l'heure n'est possible qu'à titre exceptionnel.

Art. 13 – Principes pour l'application des échelles de salaires

- cours individuel : application de l'échelle 1 à 100%
- cours collectifs jusqu'à 24 élèves : application de l'échelle 1 avec une valorisation de 4%
- enseignement supérieur et décanat : application de l'échelle 2
- grands ensembles dès 25 élèves : application de l'échelle 2 avec une valorisation de 10%

Selon contrat particulier, et en fonction du travail demandé, une école peut décider d'attribuer une valorisation plus importante.

Art. 14 – Rémunération de la charge décanale

Les responsabilités de doyen-ne confiées à un-e enseignant-e sont rémunérées selon l'échelle 2 des présentes directives.

Toutefois, contrairement aux heures d'enseignement qui comprennent du temps librement géré, le taux d'activité doit être calculé sur la base de 41h30 par semaine, 47 semaines par année.

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

Art. 15 – Garantie de rémunération

En cas de diminution du nombre de minutes en cours d'année scolaire, l'enseignant.e a droit au versement complet de son salaire.

D'une année scolaire à l'autre, les enseignant.e.s au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée, dont le taux d'activité cumulé dans les institutions subventionnées par la FEM atteint au minimum 20%, disposent d'une garantie de rémunération correspondant au 90% du taux d'activité de l'année précédente. Cette garantie n'est pas accordée si l'enseignant.e porte une responsabilité avérée dans la diminution de son taux d'activité.

La garantie de rémunération est calculée sur l'ensemble des engagements de l'enseignant.e dans les écoles de musique et conservatoires reconnus par la FEM. Elle n'est appliquée qu'à l'enseignement dispensé aux élèves au sens de l'article 3 de la LEM.

En contrepartie des garanties de rémunération selon les alinéas 2 et 3 du présent article, l'employeur peut exiger de l'enseignant.e des tâches correspondant à ses qualifications et dans une proportion équivalente au montant de la garantie. En cas de refus sans motif valable, l'enseignant.e perd avec effet immédiat son droit à la garantie de rémunération jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.

V. ASSURANCES SOCIALES

Art. 16 – 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. 17 – 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. 18 – 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. 19 – Dérogation et période transitoire

Si, pour de raisons contractuelles ou de droits acquis, une école de musique ne peut pas mettre en application un taux d'activité réparti sur l'année scolaire dès le mois d'août 2021, elle dispose d'un délai maximum d'un an pour se mettre en conformité avec l'article 8 des présentes directives.

Art. 20 – Entrée en vigueur et durée de validité

Le Conseil de Fondation a arrêté la présente directive le 10 février 2021. Elle entre en vigueur au 1^{er} août 2021 et est valable jusqu'au 31 juillet 2022.

Grille des salaires minimums dès 2021 / 2022

Echelon	Echelle 1 Echelle de base : 18-20 RRCM		Echelle 2 Correspond à 20 - 22 RRCM	
	Cours individuels	Cours collectifs et petits ensembles (+4%)	Décanat et enseignement supérieur (indiv. et coll.)	Grands ensembles (> de 25 élèves) (+10%)
0	67'717	70'426	71'934	79'127
1	68'976	71'735	73'340	80'674
2	70'235	73'044	74'746	82'221
3	71'494	74'354	76'152	83'767
4	72'753	75'663	77'558	85'314
5	74'012	76'972	78'964	86'860
6	75'271	78'282	80'370	88'407
7	76'530	79'591	81'776	89'954
8	77'789	80'901	83'182	91'500
9	79'048	82'210	84'588	93'047
10	80'307	83'519	85'994	94'593
11	81'566	84'829	87'400	96'140
12	82'825	86'138	88'806	97'687
13	84'084	87'447	90'212	99'233
14	85'343	88'757	91'618	100'780
15	86'602	90'066	93'024	102'326
16	87'861	91'375	94'430	103'873
17	89'120	92'685	95'836	105'420
18	90'379	93'994	97'242	106'966
19	91'638	95'304	98'648	108'513
20	92'897	96'613	100'054	110'059
21	94'156	97'922	101'460	111'606
22	95'415	99'232	102'866	113'153
23	96'674	100'541	104'272	114'699
24	97'933	101'850	105'678	116'246
25	99'192	103'160	107'084	117'792
26	100'451	104'469	108'490	119'339