



# **DIRECTIVE FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANT-E-S DES CONSERVATOIRES ET ÉCOLES DE MUSIQUE RECONNUS PÉRIODE 2022 / 2023 PROLONGÉE JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2023**

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, notamment les articles 319 à 355 du Code des Obligations.

## **II. CONDITIONS CONVENTIONNELLES DE TRAVAIL**

### **Art. 4 – Conditions d'engagement**

Tout engagement fait l'objet d'un contrat individuel de travail écrit et signé par l'employeur et l'enseignant.e avant l'entrée en fonction. Ce contrat fait référence à la présente directive et 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.

L'enseignant.e reçoit un exemplaire de la présente directive, ainsi que le cahier des charges relatif à sa fonction.

#### **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'article 15 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 – Taux d'activité de référence**

Le taux d'activité de référence est fixé chaque année au 15 octobre. Il est calculé en tenant compte des cours réguliers de l'enseignant.e (cours individuels, collectifs et d'ensembles). Les projets ponctuels ne sont pas considérés.

Pour les engagements en cours d'année, le taux est fixé au plus tard dans les 30 jours suivant l'entrée en fonction.

Toute demande de diminution du taux d'activité de la part de l'enseignant-e implique la fixation d'un nouveau taux de référence.

#### **Art. 10 – 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 vacances 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. 11 – Heures supplémentaires**

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

#### **Art. 12 – 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<sup>er</sup> et 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1<sup>er</sup> août, le lundi du Jeûne Fédéral, Noël et le 26 décembre. 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 les cours tombant sur un jour férié. 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.

#### **Art. 13 – Congés spéciaux payés**

Les enseignant-e-s ont droit aux congés spéciaux suivants :

- |  |                     |
|--|---------------------|
| • Mariage ou partenariat enregistré  | 4 jours             |
| • Décès (époux, épouse, partenaire enregistré, concubin, enfant, père et mère)   | 3 jours             |
| • Autres circonstances de famille importantes  | 1 à 2 jours         |
| • Déménagement   | 1 jour              |
| • Comparution devant un tribunal ou devant les autorités fédérales cantonales ou communales  | le temps nécessaire |
| • Inspection d'armes, service de pompier en cas de sinistre et formation d'intervention rapide de la protection civile en cas de catastrophe | le temps nécessaire |

Les congés spéciaux payés tombant pendant les vacances scolaires ne peuvent pas être remplacés par d'autres jours de congé. Sauf cas particulier, ils doivent être pris de manière consécutive.

En cas d'emplois multiples, ils ne sont pas cumulables.

### **IV. CONDITIONS SALARIALES**

#### **Art. 14 – Salaire**

Le salaire minimum 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, dès l'obtention du Master en pédagogie (ou du titre professionnel requis).

Le salaire annuel est versé en 13 mensualités.

La rémunération à l'heure n'est possible qu'à titre exceptionnel, pour des remplacements n'excédant pas 30 jours.

#### **Art. 15 – Principes pour l'application des échelles de salaires**

- cours individuel : application de l'échelle 1 à 100%
- cours collectifs jusqu'à 14 élèves : application de l'échelle 1 avec une valorisation de 4%
- enseignement supérieur et décanat : application de l'échelle 2
- grands ensembles dès 15 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. 16 – Augmentations annuelles**

Le salaire de l'enseignant-e est augmenté chaque année au 1<sup>er</sup> août, jusqu'à ce que le plafond de la classe salariale soit atteint.

#### **Art. 17 – 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. 18 – Garantie de rémunération**

En cas de diminution du nombre des élèves en cours d'année, l'enseignant-e a droit au versement complet de son salaire, tel que déterminé au début de l'année scolaire en cours.

Les enseignant-e-s engagés depuis au moins deux ans et dont le taux d'activité cumulé dans les institutions subventionnées par la FEM atteint au minimum 20%, bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant au 90% du taux d'activité de référence (article 9).

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. La garantie de rémunération n'est pas due si l'enseignant-e porte une responsabilité avérée dans la diminution de nombre de ses élèves ou s'il refuse sans motif valable des élèves proposés par l'employeur. Par responsabilité avérée, on entend notamment :

- refuser des élèves proposés par la direction sans raison valable selon les règles de la bonne foi ;
- refuser de se déplacer à la demande de l'employeur ;
- porter une responsabilité importante dans la variation de son taux d'activité ;
- augmenter de manière comparable son taux d'activité dans une autre école, ou auprès d'un autre employeur.

En contrepartie des garanties de rémunération selon les alinéas 1 et 2 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.

Les garanties de rémunération selon les alinéas 1 et 2 du présent article ne sont appliquées qu'à l'enseignement dispensé aux élèves au sens de l'article 3 de la LEM. Elles sont financées par un fonds, dont la gestion est assurée par la FEM.

## **V. ASSURANCES SOCIALES**

### **Art. 19 – 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. 20 – 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<sup>e</sup> au 730<sup>e</sup> 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. 21 – 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. 22 – Entrée en vigueur et durée de validité**

Le Conseil de Fondation a arrêté la présente directive le 18 février 2022. Elle entre en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2022 et est valable jusqu'au 31 juillet 2023.

Par décision du Conseil de Fondation du 7 septembre 2023, la directive est prolongée jusqu'au 31 décembre 2023.

**Grille des salaires minimums 2022 / 2023**

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 ens. supérieur	Grands ensembles (+10%)
0	68'665	71'412	72'941	80'235
1	69'941	72'739	74'366	81'803
2	71'218	74'066	75'792	83'371
3	72'494	75'394	77'217	84'939
4	73'770	76'721	78'642	86'506
5	75'046	78'048	80'068	88'074
6	76'323	79'376	81'493	89'642
7	77'599	80'703	82'918	91'210
8	78'875	82'030	84'343	92'778
9	80'151	83'357	85'769	94'346
10	81'428	84'685	87'194	95'913
11	82'704	86'012	88'619	97'481
12	83'980	87'339	90'045	99'049
13	85'257	88'667	91'470	100'617
14	86'533	89'994	92'895	102'185
15	87'809	91'321	94'321	103'753
16	89'085	92'649	95'746	105'321
17	90'362	93'976	97'171	106'888
18	91'638	95'303	98'597	108'456
19	92'914	96'631	100'022	110'024
20	94'190	97'958	101'447	111'592
21	95'467	99'285	102'872	113'160
22	96'743	100'613	104'298	114'728
23	98'019	101'940	105'723	116'295
24	99'295	103'267	107'148	117'863
25	100'572	104'595	108'574	119'431
26	101'848	105'922	109'999	120'999