

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

du corps enseignant des Conservatoires et Ecoles de musique du Canton de Vaud reconnu par la Fondation pour l'enseignement de la musique



ETAT AU 18 DECEMBRE 2023

TABLE DES MATIERES

PRÉAMBULE	4
I. PRINCIPES GÉNÉRAUX	4
I.1 CHAMP D'APPLICATION	4
Article 1 Parties contractantes.....	4
Article 2 But	4
Article 3 Champ d'application.....	4
II. CONDITIONS CONVENTIONNELLES DE TRAVAIL	5
II.1 DEBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	5
Article 4 Engagement	5
Article 5 Temps d'essai	5
Article 6 Contrat de durée déterminée	5
Article 7 Fin du contrat	6
Article 8 Fin du contrat à l'âge de la retraite	6
Article 9 Forme de la résiliation du contrat	6
Article 10 Délais de congé et termes.....	6
Article 11 Entretien de collaboration	6
II.2 RESILIATION ET MODIFICATIONS DES RAPPORTS DE TRAVAIL PAR L'EMPLOYEUR	6
Article 12 Procédure	6
Article 13 Motifs	6
Article 14 Modifications du contrat	7
Article 15 Congé en temps inopportun	7
Article 16 Opposition au congé.....	7
Article 17 Procédure de contestation du congé abusif	7
Article 18 Montant de l'indemnité.....	7
Article 19 Résiliation immédiate pour justes motifs	7
Article 20 Suppression de poste	8
Article 21 Décès	8
II.3 LICENCIEMENT COLLECTIF	8
Article 22 Généralités et définitions.....	8
Article 23 Consultation et négociation.....	8
Article 24 Transfert des rapports de travail	8
II.4 REMUNERATION	8
Article 25 Droit au salaire	8
Article 25 bis Disposition transitoire à l'article 25.....	9
Article 26 Composition de la rémunération	9
Article 27 Fixation du salaire initial	9
Article 28 Augmentations annuelles.....	9
Article 29 Compensation du renchérissement	9
Article 30 Remplacement dans une fonction à rémunération supérieure	10
Article 31 Remboursement des frais et déplacements professionnels.....	10
Article 32 Promotion salariale	10
Article 33 Versement du salaire	10
Article 34 Détermination du salaire horaire	10
Article 35 Temps de travail annuel	10
Article 36 Temps d'enseignement, temps librement géré et non librement géré.....	10
Article 37 Temps partiel.....	11
Article 38 Taux d'activité de référence	11
Article 39 Garanties de rémunération	11
Article 40 Décharge décanale	12
Article 41 Mandats particuliers.....	12
II.6 FORMATION PROFESSIONNELLE	12
Article 42 Formation continue et perfectionnement professionnel	12
Article 43 Organisation de la formation continue et du perfectionnement professionnel.....	12
Article 44 Formation syndicale et conventionnelle	12

II.7	DROIT AUX VACANCES.....	13
Article 45	<i>Durée des vacances</i>	13
Article 46	<i>Maladie ou accident pendant les vacances</i>	13
II.8	JOURS FERIES ET CONGES SPECIAUX	13
Article 47	<i>Jours fériés</i>	13
Article 48	<i>Congés spéciaux payés</i>	13
Article 49	<i>Congés artistiques</i>	13
Article 50	<i>Congés spéciaux non payés</i>	14
II.9	PRESTATIONS SOCIALES	14
Article 51	<i>Maladie et assurance perte de gains</i>	14
Article 52	<i>Assurance accidents</i>	14
Article 53	<i>Congé maternité</i>	14
Article 54	<i>Congé paternité</i>	14
Article 55	<i>Congé pour proche aidant – enfant malade</i>	14
Article 56	<i>Traitement en cas de service obligatoire</i>	15
Article 57	<i>Assurance responsabilité civile</i>	15
Article 58	<i>Prévoyance professionnelle</i>	15
III.	DEVOIRS GÉNÉRAUX DE L’EMPLOYEUR ET DE L’ENSEIGNANT	15
III.1	OBLIGATIONS DE L’EMPLOYEUR	15
Article 59	<i>Protection de la personnalité</i>	15
Article 60	<i>Santé et sécurité au travail</i>	16
Article 61	<i>Protection des femmes en cas de grossesse et de maternité</i>	16
Article 62	<i>Certificat de travail</i>	16
Article 63	<i>Dossier personnel</i>	16
III.2	OBLIGATIONS DE L’ENSEIGNANT	16
Article 64	<i>Devoir de diligence et fidélité</i>	16
Article 65	<i>Devoir de discrétion et secret de fonction</i>	16
Article 66	<i>Protection de la vie, de la santé et de l’intégrité personnelle</i>	17
Article 67	<i>Climat de travail</i>	17
Article 68	<i>Devoir d’information</i>	17
Article 69	<i>Certificat médical</i>	17
Article 70	<i>Interdiction d’accepter des dons ou autres avantages</i>	17
Article 71	<i>Engagements multiples</i>	17
Article 72	<i>Responsabilité de l’enseignant</i>	18
IV.	DISPOSITIONS D’EXÉCUTION	18
IV.1	COMMISSION PARITAIRE PROFESSIONNELLE (CPP).....	18
Article 73	<i>Exécution commune de la CCT</i>	18
Article 74	<i>Composition</i>	18
Article 75	<i>Fonctionnement</i>	18
Article 76	<i>Compétences</i>	18
Article 77	<i>Incompatibilité</i>	19
Article 78	<i>Devoir de discrétion</i>	19
V.	REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET DROITS SYNDICAUX	19
V.1	DISPOSITIONS COMMUNES	19
Article 79	<i>Liberté d’association et droits syndicaux</i>	19
V.2	PARTICIPATION DES ENSEIGNANTS.....	19
Article 80	<i>Principes généraux</i>	19
Article 81	<i>Commission du personnel enseignant - Organisation</i>	20
Article 82	<i>Commission du personnel - Compétences</i>	20
Article 83	<i>Litiges individuels</i>	20
V.3	DROITS SYNDICAUX	20
Article 84	<i>Reconnaissance des syndicats et associations professionnelles</i>	20
Article 85	<i>Délégué-e-s des associations syndicales et professionnelles</i>	20
Article 86	<i>Compétences des délégué-e-s</i>	20
Article 87	<i>Activités des délégué-e-s</i>	21

VI.	DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES	21
VI.1	DUREE DE LA CCT, CONDITIONS ET DELAI DE RESILIATION.....	21
Article 88	<i>Durée de validité</i>	21
Article 89	<i>Réserves</i>	21
Article 90	<i>Modification de la CCT durant la période conventionnelle</i>	21
Article 91	<i>Force obligatoire</i>	21
VI.2	DISPOSITIONS D'APPLICATIONS ET TRANSITOIRES	21
Article 92	<i>Dispositions transitoires</i>	21
Article 93	<i>Entrée en vigueur</i>	21
VII.	SIGNATURES	22
ANNEXE N° 1	ÉCHELLES DE SALAIRES ET APPLICATION (NOUVELLE PRESENTATION)	24
ANNEXE N° 2	PRINCIPES POUR LA DETERMINATION DU SALAIRE A L'ENGAGEMENT	25
ANNEXE N° 3	TAMBOUR (NOUVELLE ANNEXE A LA PLACE DES « PRINCIPES POUR DECHARGES HORAIRES »).....	26
ANNEXE N° 4	MODELE DE TEMPS DE TRAVAIL	27
ANNEXE N° 5	FINANCEMENT DES GARANTIES DE SALAIRES	28
ANNEXE N° 6	FINANCEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE	29
ANNEXE N° 7	ACCOMPAGNATEURS/ACCOMPAGNATRICES	30
ANNEXE N° 8	REFERENCES	31

PRÉAMBULE

Les Parties contractantes,

désireuses de régler de façon uniforme les rapports de travail unissant leurs membres,

se basant sur les principes qui fondent la loi sur les écoles de musique du 3 mai 2011, notamment quant à son champ d'application,

considérant les moyens financiers, renouvelés par décret du Grand Conseil que l'État de Vaud s'est engagé à investir dans l'enseignement de la musique, sont convenues des dispositions suivantes :

I. PRINCIPES GÉNÉRAUX

I.1 Champ d'application

Article 1 Parties contractantes

La présente convention collective de travail (ci-après CCT) est conclue entre :

- l'Association Vaudoise des Conservatoires et Écoles de Musique (AVCEM) et l'Association des Écoles de Musique SCMV (AEM-SCMV), d'une part,
- l'Association vaudoise des enseignant-e-s de musique représentée par le Syndicat suisse des services publics (AVEM-SSP) et l'Association faîtière des associations de professeurs des écoles AVCEM (AFAP).

Article 2 But

La présente convention règle, pour l'ensemble des conservatoires et écoles de musique reconnus au sens des articles 14 et 15 de la loi sur les écoles de musique, du 3 mai 2011 (LEM) (ci-après : les conservatoires et écoles de musique reconnus), les droits et les obligations réciproques des parties contractantes, ainsi que les rapports entre employeurs et enseignant-e-s mentionnés à l'article 3 CCT, conformément aux articles 356 et suivants du Code des obligations.

Article 3 Champ d'application

La présente convention s'applique au corps enseignant de tous les conservatoires et écoles de musique membres de l'AVCEM ou de l'AEM-SCMV et reconnus au sens de la LEM. Elle s'applique également aux accompagnateurs, aux conditions de l'annexe 7. La convention ne s'applique que pour les enseignements aux élèves tels que définis, reconnus et subventionnés par la LEM (art. 3 notamment). Le personnel administratif et technique est régi par les statuts de chaque école qui doivent se référer, dans l'ordre :

- aux dispositions de la présente CCT lorsqu'elles le mentionnent expressément ;
- au Code des obligations (CO).

Note :

Loi sur les Écoles de musique du 3 mai 2011 (ci-après ; LEM) RSV 444.01

Texte des articles suivants dans l'annexe 8

Article 1 : objets de la loi

Article 2 : champ d'application

Article 3 : définition de "élèves"

II. CONDITIONS CONVENTIONNELLES DE TRAVAIL

II.1 Début et fin des rapports de travail

Article 4 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 CCT 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 prévisible ;
- la classification ;
- le montant du salaire brut au taux d'activité prévisible ;
- les conditions d'assurance et de prévoyance professionnelle ;
- les références au statut du personnel, et à tout autre règlement ou texte applicable à la relation de travail.

Le taux d'activité de référence (article 38) est confirmé par écrit au plus tard 60 jours après l'entrée en fonction.

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

Article 5 Temps d'essai

Lors d'un engagement sur la base d'un contrat de durée indéterminée, les trois premiers mois qui suivent le jour d'entrée en fonction sont considérés comme temps d'essai.

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant à l'enseignant-e sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Un changement de poste ou le passage d'un contrat de durée déterminée à un contrat de durée indéterminée n'entraîne en principe pas un nouveau temps d'essai.

Article 6 Contrat de durée déterminée

Lors d'un premier engagement, un contrat de durée déterminée peut être proposé. Ce contrat ne peut porter au maximum que sur une durée d'une année.

Les rapports de travail peuvent être prolongés une seule fois pour une nouvelle durée d'une année. Pour certaines activités spécifiques (missions particulières, recherche ou grands ensembles), le contrat à durée déterminée peut être prolongé une troisième année. Tout renouvellement d'un contrat de durée déterminée doit être dûment motivé.

Tout nouveau contrat pour une durée déterminée ou indéterminée devra être négocié au plus tard 6 mois avant l'échéance du contrat en cours.

Le taux d'activité ne peut être modifié que lors du renouvellement du contrat.

Un temps d'essai peut être prévu par écrit ; il sera au maximum d'un quart de la durée du contrat.

Le contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner le congé, sauf si l'une des parties entend le résilier pendant un éventuel temps d'essai. Pour ce qui est du délai de résiliation pendant le temps d'essai, le Code des obligations s'applique.

Article 7 Fin du contrat

Les rapports de travail prennent fin dans les cas suivants :

- résiliation du contrat de travail par l'enseignant-e ou par l'employeur ;
- lorsque l'enseignant-e atteint l'âge de la retraite donnant droit à une rente AVS ;
- lorsque l'enseignant-e fait valoir un droit à la retraite anticipée ;
- lorsque le poste est supprimé;
- à la suite du décès de l'enseignant-e.

Article 8 Fin du contrat à l'âge de la retraite

En principe, les rapports de travail prennent fin à la fin du mois au cours duquel l'enseignant-e atteint l'âge légal de la retraite donnant droit à une rente AVS.

Une éventuelle poursuite de l'activité au-delà de cette échéance, notamment jusqu'au terme de l'année scolaire en cours, peut être convenue par accord écrit.

Chaque école de musique fixe les conditions auxquelles un-e enseignant-e peut poursuivre son activité.

Article 9 Forme de la résiliation du contrat

La résiliation du contrat de travail de durée indéterminée par l'une ou l'autre des parties suppose la forme écrite. Un courrier recommandé est également envoyé.

La résiliation orale ou par actes concluants est exclue.

Article 10 Délais de congé et termes

Le contrat de durée indéterminée peut être résilié moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois et de 6 mois à partir de la 5ème année d'ancienneté hors contrat à durée déterminée.

Pour autant qu'elles en motivent brièvement la raison, les parties peuvent convenir de délais plus courts et d'autres échéances.

Lorsque le contrat a été résilié par l'une ou l'autre des parties, la recherche d'un nouvel emploi par l'enseignant-e doit se faire prioritairement durant le temps de travail librement géré ; en cas d'impossibilité, les heures d'enseignements non données doivent être rattrapées dans la mesure du possible.

Article 11 Entretien de collaboration

Une évaluation régulière de l'enseignement, en principe une fois tous les deux ans, est établie par l'employeur avec l'enseignant-e, en fonction notamment des objectifs fixés, de l'évolution du nombre d'élèves, de la participation de l'enseignant-e à la vie de l'école et des résultats obtenus par les élèves (auditions, examens).

II.2 Résiliation et modifications des rapports de travail par l'employeur

Article 12 Procédure

Lorsqu'un employeur envisage de mettre un terme au contrat de travail du collaborateur, il doit préalablement l'en informer par écrit en donnant les motifs et lui donner l'occasion, dans un délai répondant aux exigences de la bonne foi, d'adapter son comportement, respectivement de s'exprimer à ce propos.

L'avertissement qui prévoit comme issue un licenciement, reçu plus de deux années avant la date de résiliation du contrat de travail ne peut être pris en compte.

Le travailleur qui le souhaite peut être accompagné d'une personne de son choix. Il a également le droit d'accès à son dossier personnel, dans la mesure prévue par la loi sur la protection des données.

Article 13 Motifs

Sur demande de l'autre partie, celui qui résilie le contrat en fournit les motifs par écrit.

Article 14 Modifications du contrat

Si l'employeur entend modifier le contrat de travail sur un ou plusieurs points essentiels, il est tenu de respecter la procédure de résiliation mentionnée dans la présente CCT.

Simultanément, il propose un nouveau contrat de travail à l'enseignant-e, qui est libre de l'accepter ou de le refuser dans un délai de 30 jours. Si l'enseignant-e refuse la proposition qui lui est faite, les rapports de travail prendront fin conformément à l'article 10 CCT.

Pour les périodes d'enseignement non soumises à la LEM (enseignement pour adultes notamment), un congé-modification ne portant que sur le taux d'activité et lié à un changement du nombre d'élèves s'acquittant de l'écolage est simplement soumis à un délai de congé d'un mois net indépendamment de la modification du taux proposée. Il n'y a pas de restriction quant à la période d'exercice d'un tel congé.

Si l'école ne peut pas proposer à l'enseignant des cours correspondant à son taux d'occupation mais que, parallèlement ou ultérieurement, l'enseignant est engagé ou augmente son taux d'activité auprès d'un autre employeur soumis à la même CCT, l'école est libérée de ses obligations à hauteur de cette augmentation du taux d'engagement dès le début de l'activité nouvelle ou augmentée. La diminution compensée par une telle augmentation vaut modification du taux d'engagement contractuel dès la date d'augmentation ou de nouvel emploi.

Article 15 Congé en temps inopportun

La résiliation en temps inopportun est régie par les articles 336c et 336d CO.

En outre, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'enseignant-e, et cela durant 90 jours au cours de la première année de service, 180 jours de la deuxième à la cinquième année et 360 jours dès la sixième année.

Article 16 Opposition au congé

Si l'enseignant-e considère son congé comme abusif, il communique par écrit son opposition à la résiliation à l'employeur avant l'expiration des rapports de travail (art.336b al.1 CO)

L'opposition doit tendre à la poursuite des rapports de travail. En cas d'accord, dans la mesure du possible, l'employeur proposera à l'enseignant la réintégration à son poste de travail ; à défaut, il lui proposera un poste de travail équivalent.

Il appartient à l'enseignant-e de saisir le Tribunal dans le délai de 180 jours dès la fin des rapports de travail fixé par l'art. 336b al. 2 CO. Il appartiendra au Tribunal de décider du caractère abusif ou non du congé (art. 336 CO) et de ses conséquences financières (art. 336a CO).

Article 17 Procédure de contestation du congé abusif

L'enseignant-e qui entend se prévaloir des dispositions de l'article 16 doit communiquer par écrit son opposition à la résiliation dans un délai de 30 jours, la date de la notification faisant foi. S'ils n'ont pas été donnés précédemment, les motifs de la résiliation sont donnés par écrit par l'employeur.

Les parties s'efforcent de régler le litige par un arrangement amiable. En cas d'arrangement et dans la mesure du possible, l'employeur proposera à l'enseignant-e la réintégration à son poste de travail aux mêmes conditions contractuelles.

Article 18 Montant de l'indemnité

Si le licenciement a été jugé abusif, l'indemnité est au minimum de 3 mois de salaire dès la fin de la première année de service.

Article 19 Résiliation immédiate pour justes motifs

L'employeur ou l'enseignant-e peuvent résilier le contrat en tout temps, pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver par écrit sa décision si l'autre le demande.

Sont notamment considérés comme de justes motifs les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Article 20 Suppression de poste

Les parties signataires s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter la suppression de postes de travail.

En cas de suppression de poste, l'enseignant-e sera informé-e de la suppression de son poste dans le délai conventionnel (selon article 10).

Article 21 Décès

Si, à son décès, l'enseignant-e laisse un-e conjoint-e, un-e partenaire enregistré-e, des enfants mineurs ou d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, l'employeur doit encore payer trois mois de salaire dès le jour du décès. Ce salaire est exigible immédiatement après le décès ; il ne fait pas partie du salaire déterminant AVS. Les bénéficiaires ont un droit propre indépendamment de la liquidation successorale (article 112 CO) ; ainsi l'employeur se renseignera auprès du bénéficiaire sur le compte désigné pour le versement de ce montant, afin qu'il ne soit pas bloqué jusqu'à la liquidation de la succession.

L'employeur est dispensé de procéder au paiement du salaire si une institution tierce prend à sa charge les mêmes prestations aux mêmes conditions.

Est assimilé au conjoint la-le partenaire déclaré-e à l'employeur du vivant de l'enseignant-e et ayant réalisé cinq ans de vie commune avant le décès

II.3 Licenciement collectif

Article 22 Généralités et définitions

Les dispositions des articles 335d à g CO s'appliquent.

En outre, sont considérés comme licenciement collectif les congés que l'employeur signifie en l'espace de 30 jours à au moins dix enseignant-e-s dans une institution quelle que soit sa taille. Ce nombre comprend aussi celles et ceux qui sont au bénéfice d'un contrat de durée déterminée au sens de l'article 6 CCT.

Article 23 Consultation et négociation

Lorsque l'employeur envisage un licenciement collectif, il consulte la commission du personnel si elle existe, et lui permet, en lui octroyant un délai d'au moins 15 jours de calendrier, de développer des propositions visant à éviter les licenciements, à en diminuer le nombre ou à en atténuer les conséquences.

L'employeur informe par écrit la commission du personnel sur :

- la (les) raison(s) du licenciement collectif ;
- le nombre de licenciements envisagés ;
- le nombre d'enseignant-e-s occupé-e-s dans l'institution ;
- la période pendant laquelle les licenciements sont envisagés.

Il transmet au Service de l'emploi une copie de la communication prévue à l'alinéa précédent.

Article 24 Transfert des rapports de travail

En cas de transfert des rapports de travail, les articles 333 et 333a CO s'appliquent. Le licenciement pour cause de transfert est interdit.

Le délai de congé au sens de l'article 333 al. 2 est celui de l'article 10 CCT.

II.4 Rémunération

Article 25 Droit au salaire

Tant que durent les rapports de travail, l'enseignant-e a droit à un salaire correspondant à la fonction occupée, en proportion de son taux d'activité.

A chaque fonction correspondent un salaire minimum et un salaire maximum, selon l'échelle des salaires figurant à l'annexe 1 de la présente CCT. Les rémunérations comprennent 4 échelles de salaires distinctes, 3 pour le tambour (annexe 3). L'indice des prix à la consommation (IPC) doit figurer sur les grilles de salaires.

Les salaires sont mensualisés et versés en 13 fois. Le 13e salaire est versé au plus tard le 24 décembre. Il est calculé au pro rata temporis. La rémunération à l'heure n'est possible qu'à titre exceptionnel (remplacement de courte durée inférieur à quatre mois, intervenants ponctuels, etc.).

La grille salariale adoptée pour de l'enseignement individuel correspond aux classes 18-22 de la RRCM (rémunération de certains collaborateurs et magistrats de l'État de Vaud), comme stipulé dans l'article 3.9 budget de l'EMPL (exposés des motifs de la loi) de la LEM de 2010 et dans l'article 3.11 budget de l'avant-projet de loi sur les écoles de musique d'avril 2008 <https://www.vd.ch/toutes-les-autorites/grand-conseil/bulletin-du-grand-conseil/>

La grille salariale compte 27 échelons.

Article 25 bis Disposition transitoire à l'article 25

Mise en place d'un système de valorisation des salaires permettant d'atteindre la cible 18-22 de l'échelle des salaires de l'État de Vaud :

Lorsque les subventions en faveur des écoles de musique augmentent de manière pérenne, les montants supplémentaires sont répartis à raison de 2/3 pour la valorisation des salaires et de 1/3 pour les besoins particuliers des écoles de musique. Cette clé de répartition demeure jusqu'à ce que l'objectif salarial soit atteint.

Dans ce processus, le coût de chaque mise à niveau des salaires (salaires et charges patronales) devra être au préalable chiffré pour l'ensemble du canton et intégralement financé par les subventions complémentaires. Comme mentionné dans l'EMPL de la LEM de 2010 dans l'article 3.2 : « Il est cependant nécessaire que cette mise à niveau ne soit pas financée par une hausse d'écolages qui rendrait financièrement inaccessible l'enseignement non professionnel de la musique à la grande majorité des familles ».

Les parties contractantes se réunissent après le vote par le Grand Conseil, du décret concernant la contribution cantonale et communale à la FEM, pour réévaluer la grille salariale des enseignants.

Pour permettre une entrée en vigueur au début d'une année scolaire, la nouvelle grille doit être validée au 31 décembre de l'année précédente.

Article 26 Composition de la rémunération

Au salaire s'ajoutent les allocations familiales, dont le montant et les modalités sont fixés conformément aux allocations familiales du personnel de l'État de Vaud.

Les indemnités et frais professionnels des enseignant-e-s sont versés conformément aux règlements des employeurs.

Article 27 Fixation du salaire initial

Le salaire initial est fixé en tenant compte des titres, de la date de leur obtention, et de l'expérience professionnelle, en école de musique, attestée et reconnue dans la discipline enseignée, dès l'obtention du Master en Pédagogie (voir annexe 2).

Article 28 Augmentations annuelles

Le salaire de l'enseignant-e est augmenté chaque année au 1er août, jusqu'à ce que le plafond de la classe salariale soit atteint. Cette adaptation peut être moindre ou ne pas être accordée, en fonction de ce que le personnel de l'État de Vaud recevra à ce titre.

Cette disposition ne s'applique pas aux enseignant-e-s engagé-e-s depuis moins de six mois.

Article 29 Compensation du renchérissement

Le traitement annuel est adapté au 1er janvier de chaque année, pour compenser l'augmentation du coût de la vie, sur la base de l'échelle applicable de l'État de Vaud.

Article 30 Remplacement dans une fonction à rémunération supérieure

L'enseignant-e, qui durant plus d'un mois est chargé-e d'une fonction à rémunération supérieure, a droit, dès le deuxième mois et pour la durée de cette activité, à une indemnité dont le montant est égal à la moitié de la différence entre le minimum du salaire prévu pour sa fonction habituelle et le minimum du salaire de la fonction dans laquelle le remplacement est effectué.

Article 31 Remboursement des frais et déplacements professionnels

Tous les employeurs ont l'obligation de se doter d'un règlement concernant le remboursement des frais professionnels, prévoyant notamment :

- le remboursement des frais rendus nécessaires par l'exercice de l'activité professionnelle et autorisés par la direction, par forfait ou sur présentation de pièces justificatives, à l'exclusion des frais de matériel didactique restant la propriété de l'enseignant-e ;
- les modalités de remboursement des frais de déplacement entre deux (ou plusieurs) sites d'enseignement effectués le même jour, lorsque ceux-ci sont rendus inévitables en raison de la disponibilité des locaux, selon les normes de l'administration vaudoise ;
- une éventuelle majoration du remboursement des frais de déplacement, le temps de déplacement professionnel d'un site d'enseignement à un autre n'étant pas compris dans le temps de travail (indemnité pour le temps de déplacement professionnel).

Article 32 Promotion salariale

Tout changement de fonction donne droit à la classe salariale correspondant à la nouvelle fonction.

Article 33 Versement du salaire

Le salaire mensuel et les suppléments fixes de salaire sont disponibles au plus tard le 25 de chaque mois, ils sont établis sur la base d'un décompte détaillé.

Les suppléments variables de salaire, de même que les salaires des enseignant-e-s payé-e-s à l'heure, sont également disponibles au plus tard le 25 de chaque mois, sur la base du décompte du mois en cours, à condition qu'ils aient été remis à temps à l'administration. Le solde éventuel est versé le mois suivant.

Article 34 Détermination du salaire horaire

Le salaire horaire est calculé sur la base du salaire annuel réparti sur 925 heures. Le salaire horaire est notamment appliqué en cas de retenue de salaire ou d'heures supplémentaires.

II.5 TEMPS DE TRAVAIL

Article 35 Temps de travail annuel

Le temps de travail des membres du corps enseignant, pour un poste à plein temps, est de 41h30 par semaine, 47 semaines par année (46 dès l'âge de 60 ans). Cette durée comprend le temps d'enseignement, ainsi que le temps librement et non librement géré.

Article 36 Temps d'enseignement, temps librement géré et non librement géré

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

Avec l'accord préalable de la direction, chaque professeur peut organiser une ou plusieurs semaines consacrées à des activités musicales particulières, collectives ou individuelles, qui font partie de son temps d'enseignement. La préparation, en présence de l'élève, d'une audition, d'un examen, d'un projet musical ou d'un concours, qui en principe n'est pas au même format, compte, lorsqu'elle est organisée en dehors de l'horaire ordinaire des cours, pour un cours d'enseignement ordinaire.

Ce temps est identique pour de l'enseignement individuel, collectif et en grand ensemble avec, selon la fonction, l'échelle salariale y afférente.

Le solde des heures correspond à du travail librement géré (préparation et évaluation de l'enseignement, recherche de matériel pédagogique, suivi de l'élève, contacts avec les parents, maintien des qualifications, formation continue) et à du travail non librement géré (auditions, examens, activités de l'école, séances, groupes de travail, travail didactique). (voir annexe 4)

De façon générale, l'enseignement est prioritaire ; en cas de conflits prévisibles de dates et/ou d'horaires entre le temps d'enseignement et des obligations relevant du temps non librement géré, la direction privilégiera une information anticipée et la recherche de solutions avec les enseignant-e-s concerné-e-s. De leur côté, les enseignant-e-s s'engagent à prendre en compte l'ensemble de leurs obligations professionnelles dans la planification de leur enseignement. Si aucune solution ne peut être trouvée et qu'un cours ne peut pas être donné en raison d'une obligation professionnelle imposée par la direction, le coût du remplacement sera à la charge de l'école de musique. Cette règle ne s'applique que pour les conflits de dates et /ou d'horaires dans une même école de musique ; en cas de conflits similaires dus à des emplois multiples des enseignants, ces derniers en assument les conséquences financières et organisationnelles.

Article 37 Temps partiel

Le taux d'activité à temps partiel est calculé par rapport au temps d'enseignement.

Article 38 Taux d'activité de référence

Le taux d'activité de référence est, lors de la conclusion du contrat, celui convenu entre les parties. Sauf accord contraire, le taux d'activité de référence convenu au 31 octobre de chaque année est diminué de 10% au 31 juillet de l'année suivante. Ces 10% s'entendent par rapport au taux d'activité de référence de l'année écoulée.

Cette baisse n'est pas applicable si les minutes d'enseignement de l'enseignant-e n'ont pas diminué dans la même mesure.

Entre le 1er août et le 31 octobre, le taux d'activité de l'enseignant-e peut varier en fonction du nombre d'élèves nouvellement inscrits. Au plus tard au 31 octobre, les parties conviennent du taux d'activité, qui devient le nouveau taux de référence jusqu'au 31 juillet suivant. A défaut d'entente, le taux d'activité diminué de 10% est appliqué. Un avenant au contrat de travail est établi.

Article 39 Garanties 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. Cette 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.

Les enseignant-e-s engagé-e-s depuis au moins deux ans et dont le taux d'activité est de 10% au minimum dans l'école de musique considérée bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant au 90% du taux d'activité de référence (article 38 CCT). 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 Fondation pour l'Enseignement de la Musique (FEM).

L'octroi ou le maintien de la garantie sont subordonnés à la condition que l'enseignant-e respecte l'article 71 de la CCT.

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 financière est assurée par la FEM, et dont les principes de financement et d'utilisation font l'objet de l'annexe 5 à la présente CCT.

Article 40 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.

La décharge est d'une heure d'enseignement pour deux heures de travail.

Article 41 Mandats particuliers

Les dépassements de l'horaire hebdomadaire engendrés par d'autres activités prévues dans le cahier des charges (auditions, examens, séances de travail, portes ouvertes, etc.) ne sont pas des heures supplémentaires.

Les tâches faisant l'objet d'un mandat particulier entre l'employeur et l'enseignant-e ne constituent pas des heures supplémentaires. Pour des projets ou des activités organisées en complément des cours ordinaires, d'éventuelles compensations, sous formes financières ou de décharges de cours peuvent être convenues avec les directions d'écoles.

Lorsqu'un professeur est engagé pour des remplacements dans sa propre école, il est rémunéré selon son barème ordinaire.

En aucun cas, un-e enseignant-e absent-e pour cause de maladie, accident, congé légal (cf. art. 4), ne remplace ou ne rattrape ses cours.

II.6 Formation professionnelle

Article 42 Formation continue et perfectionnement professionnel

Les écoles de musique favorisent la formation continue et le perfectionnement professionnel. La formation doit être accessible à chacun-e sans limite d'âge.

Les enseignant-e-s veillent au maintien, à l'approfondissement et au renouvellement de leurs connaissances et pratiques professionnelles.

Article 43 Organisation de la formation continue et du perfectionnement professionnel

De façon générale, les périodes de formation continue et de perfectionnement professionnel, individuelles ou collectives, sont considérées comme jours de travail, imputés sur le temps de travail librement géré, sous réserve de l'alinéa 3 du présent article.

La durée des formations continues et du perfectionnement professionnel est évaluée par l'employeur et l'intéressé en tenant compte de la pertinence de la formation, des intérêts de l'enseignant-e, de ses élèves et de l'école de musique.

En cas de formation exigée par l'employeur, une décharge horaire est octroyée si le temps de travail librement géré ne suffit pas. La totalité des frais sont à la charge de l'employeur. Les frais comprennent le cours proprement dit, le déplacement, une indemnité de repas et les éventuels frais hôteliers.

Pour les cours suivis à la demande de l'enseignant-e et acceptés par l'employeur, la prise en charge totale ou partielle des frais fait l'objet d'un accord des deux parties, en fonction notamment de la pertinence du cours pour l'activité de l'enseignant-e dans l'école de musique et du nombre de formations déjà suivies.

Article 44 Formation syndicale et conventionnelle

Toutes les activités en lien avec des responsabilités au sein d'un syndicat et/ou de groupements ou associations professionnelles d'enseignant-e-s de musique sont imputées sur le temps de travail librement géré.

Les cours de musique non donnés en raison de ces activités doivent être remplacés.

II.7 Droit aux vacances

Article 45 Durée des vacances

Les enseignant-e-s ont droit à 5 semaines de vacances par année. Dès l'âge de 60 ans, la décharge horaire prévue à l'article 35 CCT s'applique à titre de compensation.

Les vacances des enseignant-e-s doivent obligatoirement être prises durant les périodes de vacances scolaires. L'enseignant-e doit se tenir à disposition de l'école de musique une semaine avant le début de la rentrée scolaire.

Les vacances ne peuvent pas être compensées par un salaire tant que dure la relation de travail.

Article 46 Maladie ou accident pendant les vacances

En cas de maladie ou d'accident d'un-e enseignant-e pendant la période des vacances, des jours de congé en compensation sont accordés aux enseignant-e-s uniquement pour garantir le droit aux vacances selon l'article 329c CO. L'enseignant-e renseignera la direction aussitôt que possible, en lui remettant également un certificat médical.

II.8 Jours fériés et congés spéciaux

Article 47 Jours fériés

Les enseignant-e-s ont droit aux mêmes jours fériés que ceux accordés au personnel enseignant de l'État de Vaud. Les écoles de musique peuvent prévoir d'autres jours fériés en fonction des dispositions communales. Les enseignant-e-s n'ont pas l'obligation de remplacer les cours coïncidant avec des jours fériés.

Les enseignant-e-s ont le droit de s'absenter le 1er mai, mais doivent rattraper les cours non donnés ce jour-là.

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

Article 48 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 ; à l'appréciation de la direction	1 à 2 jours
Déménagement	1 à 2 jours

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 coïncidant avec les vacances scolaires ne peuvent pas être remplacés par d'autres jours de congé. Sauf cas particuliers, ils doivent être pris de manière consécutive.

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

Article 49 Congés artistiques

Les enseignant-e-s qui participent à des activités artistiques hors école de musique (concerts, spectacles, etc.) peuvent obtenir des aménagements d'horaires ponctuels ou un congé non payé à convenir avec l'employeur. La demande doit être faite dans la mesure du possible au moins 4 semaines avant la date de l'événement.

En cas d'aménagement d'horaire, les cours non dispensés doivent être rattrapés par l'enseignant-e, sauf dérogation accordée par l'employeur.

Article 50 Congés spéciaux non payés

Sur demande présentée au moins six mois à l'avance, l'enseignant-e peut demander des congés spéciaux non payés dans les cas suivants :

1. congé parental : une année au maximum et pour autant que l'enfant soit âgé de moins de 12 ans ;
2. congé de longue durée (6 à 12 mois) : l'enseignant-e peut demander un congé de longue durée qui n'excédera pas une année. L'enseignant-e et l'employeur déterminent d'un commun accord la date et la durée du congé. Le salaire de l'enseignant-e n'est pas versé durant ce congé. La garantie de retrouver son poste de travail à l'issue du congé de longue durée est assurée. Le taux d'activité minimum au retour est fixé au moment de la demande de congé, en tenant compte autant que possible du taux de référence.

II.9 Prestations sociales

Article 51 Maladie et assurance perte de gains

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

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

L'employeur peut demander 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 employeurs soumis à la présente convention contractent une assurance collective perte de gain maladie en faveur de leurs enseignant-e-s au sens des articles 67 et suivants LAMAL. Les primes sont prises en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par l'enseignant-e.

Article 52 Assurance accidents

L'employeur assure l'enseignant-e contre les conséquences des accidents professionnels et, pour les accidents non professionnels, dès 4 heures d'enseignement hebdomadaire.

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'employeur pour les accidents professionnels et par les enseignants-es pour les accidents non professionnels. La prime d'assurance LAA complémentaire est prise en charge pour moitié par l'employeur et pour moitié par l'enseignant-e.

Article 53 Congé maternité

L'enseignante enceinte a droit à un congé maternité payé de 98 jours après l'accouchement. Elle peut demander de commencer ce congé au maximum 14 jours avant l'accouchement, la durée totale du congé étant de 4 mois.

Le congé maternité concerne l'accouchement et non les maladies liées à la grossesse. Il n'entraîne aucune réduction de vacances.

Sur la base d'un certificat médical, le congé maternité est prolongé d'un mois en cas d'allaitement. Pendant ce congé, le salaire est versé intégralement.

Article 54 Congé paternité

L'enseignant a droit à un congé paternité payé de 2 semaines, à prendre en une fois dans les six mois suivant la naissance de l'enfant.

Pendant ce congé, le salaire est versé intégralement.

Article 55 Congé pour proche aidant – enfant malade

Les enseignant-e-s ont droit à un congé, d'une durée maximum de 3 jours par cas, dans la limite de 10 jours par an pour s'occuper d'un membre de leur famille souffrant d'une maladie ou victime d'un accident, sur présentation d'un certificat médical. Sont concernés les parents, enfants, frères et sœurs, beaux-parents, le conjoint ou le partenaire qui fait ménage commun avec l'enseignant-e depuis au

moins 5 ans. Le salaire est pris en charge à 100% par l'employeur.

Conformément à la loi, l'enseignant-e qui doit arrêter son activité lucrative pour s'occuper de son enfant gravement malade ou victime d'un accident peut bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, d'un congé payé d'une durée de 14 semaines prises en une ou plusieurs fois sur une période de 18 mois maximum. L'indemnisation est réglée selon le régime des APG.

Article 56 Traitement en cas de service obligatoire

L'enseignant doit communiquer à l'employeur les périodes de service dès qu'il en a connaissance.

Durant les périodes d'astreinte au service militaire obligatoire dans l'armée suisse, à la protection civile, à la formation sanitaire de la Croix Rouge suisse et au service civil, le traitement est versé comme suit :

- école de recrue et cours de répétition : 100 % du salaire.

Article 57 Assurance responsabilité civile

L'employeur est assuré en responsabilité civile à raison des dommages que l'enseignant-e pourrait causer à des tiers dans l'exercice de ses fonctions.

Article 58 Prévoyance professionnelle

Les enseignant-e-s sont affilié-e-s à une caisse de prévoyance professionnelle quel que soit leur taux d'activité. Aucune déduction de coordination n'est opérée sur le salaire assuré. Le fonctionnement, 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.

Les contrats de prévoyance professionnelle déjà souscrits par les employeurs au moment de l'entrée en vigueur de la présente CCT restent valables aux conditions qui étaient appliquées avant l'entrée en vigueur de la LEM et de la CCT. En cas de non-affiliation d'un-e enseignant-e au régime LPP en raison d'un salaire inférieur au seuil minimal d'affiliation exigé par sa caisse de pension, l'employeur est tenu de négocier la suppression d'un tel seuil ou d'affilier les enseignant-e-s concerné-e-s auprès d'une caisse de prévoyance sans seuil d'affiliation et sans déduction de coordination.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux écoles affiliées à la CPCL.

Cependant, les écoles affiliées à la CPCL, doivent prévoir aussi un plan de prévoyance pour les enseignants-es ne pouvant pas être inclus dans le plan de base.

III. DEVOIRS GÉNÉRAUX DE L'EMPLOYEUR ET DE L'ENSEIGNANT

III.1 Obligations de l'employeur

Article 59 Protection de la personnalité

L'employeur veille au respect de l'intégrité personnelle et professionnelle dans les relations de travail. A ce titre, il s'efforce, par une communication ouverte, de créer dans chaque établissement un climat de respect personnel et de confiance propre à empêcher les abus, les excès, le harcèlement psychologique et sexuel.

Est constitutif d'un harcèlement psychologique tout comportement abusif d'une ou plusieurs personnes qui vise à aggraver ou à dénigrer une ou plusieurs personnes de manière répétée, fréquente et durable.

Est constitutif d'un harcèlement sexuel tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

L'employeur examine avec diligence toutes plaintes relatives à l'atteinte à la personnalité de l'enseignant-e, notamment celles qui concernent le harcèlement sexuel ou psychologique. Il prend les mesures qui s'imposent pour gérer les conflits, ainsi que pour faire cesser et sanctionner les comportements abusifs qu'il constate.

Article 60 Santé et sécurité au travail

L'employeur prend toutes les mesures utiles pour protéger la santé et la sécurité des enseignant-e-s. En concertation avec la commission du personnel, ou cas échéant avec les représentant-e-s du personnel et/ou les délégué-e-s syndicaux-ales, l'employeur met en œuvre les directives pour la santé et la sécurité au travail (MSST) et veille notamment à la protection de l'ouïe des enseignant-e-s de musique (limitation de la charge sonore).

Article 61 Protection des femmes en cas de grossesse et de maternité

L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et celle de l'enfant ne soient pas compromises. Il doit aménager leurs conditions de travail en conséquence et les informer de leurs droits.

L'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux est interdite. Elles ne peuvent être occupées le soir et le week-end qu'avec leur consentement. Le travail de nuit (de 22h00-06h00) est interdit.

Les femmes enceintes et les mères allaitantes qui ne peuvent être occupées à certains travaux ont droit à 100 % de leur salaire lorsqu'aucun travail de remplacement ne peut leur être proposé.

Les femmes enceintes sont dispensées d'aller au travail ou peuvent le quitter en cas de problème. Elles en avisent de toute urgence l'employeur.

Les femmes enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées plus de 8 heures effectives par jour.

Article 62 Certificat de travail

L'employeur est tenu de fournir en tout temps à l'enseignant-e qui en fait la demande un certificat de travail intermédiaire portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite.

A la demande expresse de l'enseignant-e, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Un certificat de travail définitif est délivré à l'enseignant-e au terme de la relation de travail.

Article 63 Dossier personnel

L'enseignant-e peut demander en tout temps à consulter son dossier personnel.

III.2 Obligations de l'enseignant

Article 64 Devoir de diligence et fidélité

L'enseignant-e exécute son travail avec conscience professionnelle et dans les règles de l'art de sa profession. Il/elle s'engage à fournir des prestations de qualité conformément à son cahier des charges.

L'enseignant-e est tenu d'utiliser avec soin tout instrument de travail, machines, appareils et installations diverses mis à sa disposition par l'employeur.

L'enseignant-e est tenu-e de respecter les directives et instructions émises par l'employeur.

Article 65 Devoir de discrétion et secret de fonction

L'enseignant-e qui, dans l'exercice de ses fonctions, prend connaissance de faits touchant à la personnalité d'un-e élève est tenu-e de garder le secret, même après cessation de son activité professionnelle au service de l'employeur.

De même, l'enseignant-e est lié par un devoir de discrétion concernant tous les faits de nature privée dont il/elle a connaissance dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle et dont la divulgation à des tiers lèse un intérêt légitime et objectivement justifié de l'employeur. Ce devoir de discrétion ne concerne en aucun cas les rapports de travail, la qualité des prestations ou l'organisation de l'école de musique de manière générale.

Article 66 Protection de la vie, de la santé et de l'intégrité personnelle

L'enseignant-e est tenu-e de seconder l'employeur dans l'application des mesures destinées à protéger la personnalité et la santé du personnel et ainsi que celles destinées à la prévention des accidents et maladies professionnels.

L'enseignant-e doit en particulier utiliser les équipements individuels de protection et employer correctement les dispositifs de sécurité. L'enseignant-e n'est pas autorisé-e à fumer pendant les heures de service, sauf durant les pauses et à l'extérieur des bâtiments.

L'enseignant-e doit également s'abstenir, durant les heures de travail, de consommer des boissons alcoolisées, voire des substances pouvant altérer la perception, ou de se présenter au travail sous leur influence.

Article 67 Climat de travail

L'enseignant-e entretient avec l'ensemble de ses collègues et avec ses supérieur-e-s un climat de respect et d'aide mutuelle, de même qu'avec toute personne qu'il/elle est amené-e à côtoyer dans le cadre de ses activités. Il/elle favorise la transmission des informations nécessaires à la bonne marche de l'institution.

Article 68 Devoir d'information

L'enseignant-e est tenu-e d'informer immédiatement l'employeur de toute absence de sa part. Il-elle a le devoir d'informer la direction en cas de connaissances de faits sensibles concernant un élève. Il/elle informe l'employeur de tout dommage et problèmes survenus lors de l'exécution de son travail.

Article 69 Certificat médical

Dès le troisième jour d'incapacité de travail, l'enseignant-e est tenu-e de fournir un certificat médical. Celui-ci ne peut être supérieur à 30 jours

Un certificat médical peut être exigé dès le premier jour d'incapacité de travail.

En cas de grossesse, l'enseignante fournit le plus rapidement possible un certificat médical attestant de la date présumée de l'accouchement.

Article 70 Interdiction d'accepter des dons ou autres avantages

L'enseignant-e s'interdit de solliciter, d'accepter, de se faire promettre ou de recevoir pour lui/elle-même ou pour des tiers, des dons ou autres avantages, notamment les commissions versées aux enseignant-e-s en cas d'achat d'instruments par les élèves ; font exception les cadeaux usuels.

Article 71 Engagements multiples

L'enseignant-e a le droit d'exercer plusieurs activités rémunérées. Si l'exercice de ce droit diminue notablement la qualité des prestations de l'enseignant-e, l'employeur peut exiger de l'enseignant-e qu'il/elle abandonne ou réduise l'une ou l'autre de ses activités.

A la demande de l'employeur, l'employé-e est tenu-e de renseigner la direction sur tous les taux de ses activités fixes.

Le taux d'activité contractuel, exercé dans des conservatoires et des écoles de musique, ainsi que dans tout autre institution subventionnée, ne doit pas dépasser 100% de manière durable, sauf dérogation accordée par l'employeur.

En cas d'emplois multiples, l'employeur qui demande à un-e enseignant-e de venir travailler en-dehors de son temps d'enseignement (temps non librement géré par exemple) tiendra compte, dans la mesure du possible, des autres emplois de l'enseignant-e. Le temps d'enseignement reste prioritaire.

Article 72 Responsabilité de l'enseignant

L'enseignant-e répond du dommage qu'il/elle cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence grave.

En cas de litige, il incombe en premier lieu à l'employeur de prouver la violation par l'enseignant-e de ses devoirs et le dommage qui en est résulté.

IV. DISPOSITIONS D'EXÉCUTION

IV.1 Commission paritaire professionnelle (CPP)

Article 73 Exécution commune de la CCT

Les parties contractantes peuvent exiger en commun le respect des règles conventionnelles. A cet effet, elles constituent une Commission paritaire professionnelle (CPP).

Article 74 Composition

Une CPP de six à douze membres est instituée.

Elle est composée de manière paritaire avec au minimum un-e représentant-e de chaque association.

- 3-6 représentant-e-s de l'AVCEM et de l'AEM-SCMV
- 3-6 représentant-e-s issu-e-s de l'AVEM-SSP, de l'AFAP

Elle est régie par la présente CCT et par le règlement d'organisation de la CPP.

Article 75 Fonctionnement

La CPP ne peut siéger valablement qu'en présence d'au moins 3 membres de chaque délégation. La CPP siège aussi souvent nécessaire, sur demande de l'une ou l'autre des parties contractantes.

Elle prend ses décisions à la double majorité des membres présents et des membres présents de chaque délégation. En cas d'égalité des voix, une nouvelle séance est convoquée dans les 30 jours.

Les membres de la CPP ont droit à une indemnité par séance, sous forme de jeton de présence, assurée par la partie patronale. Un fonds est constitué à cet effet. Il est financé par les employeurs en collaboration avec la FEM.

Article 76 Compétences

La CPP a les compétences suivantes :

1. elle veille à l'application de la présente CCT, de ses annexes, des avenants ainsi que de toutes autres dispositions d'exécution de la CCT ;
2. elle veille, d'office ou sur requête d'une des parties contractantes, au respect des principes contenus dans la présente CCT. A cet égard, elle peut exiger que lui soient présentés les pièces justificatives lui permettant d'accomplir cette tâche ; les membres de la commission ne sont pas autorisés à emporter les documents présentés ni à en effectuer copie ;
3. elle se prononce sur les questions qui lui sont soumises par écrit par une partie contractante et nécessitant une interprétation de la présente CCT, de ses annexes, des avenants ainsi que de toutes autres dispositions d'exécution de la CCT ;
4. elle peut être consultée par la FEM sur l'interprétation de la présente CCT, de ses annexes, des avenants ainsi que de toutes autres dispositions d'exécution de la CCT ;
5. elle peut proposer en tout temps des modifications de la CCT aux parties contractantes ;
6. elle informe régulièrement les parties contractantes ainsi que la FEM sur toutes les questions importantes ayant ou pouvant avoir des répercussions sur l'emploi ou les conditions de travail ;
7. elle est l'organe de recours et de conciliation des parties contractantes. A la demande de l'une d'entre elles, elle se prononce sur les questions litigieuses opposant les parties contractantes ou un membre des associations d'employeurs à leur personnel (litiges collectifs). Faute d'accord ou en cas de refus des propositions formulées par la CPP en vue de régler un conflit collectif, le litige peut être porté par les parties contractantes devant l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage en cas de conflit collectif de travail (OCC), à la requête de la partie la plus diligente.

Article 77 Incompatibilité

Si l'un des membres de la CPP est impliqué dans un litige au sens de l'article 76 g CCT, il doit se récuser ou peut être récusé à la demande de l'une des parties.

Article 78 Devoir de discrétion

Les membres de la CPP sont tenus de garder le secret sur tout ce dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction et ne peuvent nommer les personnes qui ont exprimé un avis.

Le règlement d'organisation précise les modalités de communication, notamment au public et au sein des associations déléguées.

V. REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET DROITS SYNDICAUX

V.1 Dispositions communes

Article 79 Liberté d'association et droits syndicaux

La liberté d'association et la liberté syndicale sont garanties conformément aux articles 23 et 28 de la Constitution fédérale et à l'article 356a CO.

L'employeur doit mettre à disposition un tableau d'affichage, ou un moyen de partage, où les enseignant-e-s peuvent consulter les informations écrites transmises par une partie signataire de la présente CCT. Ce panneau ne doit pas être visible des élèves et de leurs parents.

Les enseignant-e-s ne subiront aucun préjudice du fait qu'ils/elles appartiennent ou non à un syndicat ou à une association professionnelle, ni du fait qu'ils/elles déploient une activité syndicale sur leur lieu de travail.

V.2 Participation des enseignants

Article 80 Principes généraux

La participation des enseignant-e-s porte en particulier sur les points suivants :

1. droit à l'information :
 - a. nouveautés relatives à la CCT
 - b. politique salariale de l'école de musique pour l'année à venir
 - c. bilans de formation
 - d. aménagement des locaux
 - e. marche des affaires et évolution de l'emploi dans l'école de musique
 - f. modifications essentielles de la structure de l'école de musique

2. droit à la consultation :
 - a. règlements internes et instructions de l'employeur concernant le statut du personnel enseignant
 - b. organisation du temps de travail et aménagement des horaires
 - c. frais et autres avantages liés à l'institution
 - d. formation continue
 - e. mesures de prévention en matière de santé et de sécurité au travail
 - f. licenciements collectifs

Article 81 Commission du personnel enseignant - Organisation

Dans chaque école de musique soumise à la présente CCT, les enseignant-e-s peuvent constituer une commission du personnel.

Les commissions du personnel fonctionnent indépendamment des organisations politiques, syndicales ou professionnelles, ainsi que de la hiérarchie. Peuvent en faire partie tous les enseignant-e-s rattaché-e-s à l'école de musique, qu'ils/elles appartiennent ou non à une des organisations précitées.

Un règlement définit le mode de désignation des membres des commissions du personnel, leur composition et leur fonctionnement.

Les règles relatives aux relations entre la commission du personnel et l'école de musique sont précisées dans un règlement approuvé par les deux parties.

Article 82 Commission du personnel - Compétences

La commission du personnel a notamment pour tâches de :

- se prononcer spontanément ou sur demande sur tout objet qui concerne le personnel enseignant ou la marche de l'école de musique ;
- assister l'enseignant-e auprès de la direction de l'école de musique ;
- soumettre à la direction de l'école de musique des propositions d'amélioration des conditions de travail ;
- exercer les compétences que les statuts et règlements de l'institution lui délèguent ;
- organiser des assemblées du personnel enseignant.

Article 83 Litiges individuels

En cas de litige entre un-e enseignant-e et un employeur, les parties s'efforcent de le régler par la conciliation. Chaque partie peut également se faire accompagner par une personne de son choix.

En cas de conciliation, les parties transigent sur le litige en la forme écrite.

En cas d'échec de la conciliation, les parties sont libres d'utiliser les voies de droit.

V.3 Droits syndicaux

Article 84 Reconnaissance des syndicats et associations professionnelles

Les conservatoires et écoles de musique soumis à la présente CCT reconnaissent les syndicats et associations professionnelles signataires de la CCT.

Article 85 Délégué-e-s des associations syndicales et professionnelles

Dans chaque conservatoire ou école de musique soumise à la présente CCT, les membres des syndicats peuvent se constituer en groupe syndical. Celui-ci peut désigner ses délégué-e-s (2 à 5 personnes), dont les noms sont communiqués à l'ensemble du personnel.

Le groupe syndical peut présenter ses délégué-e-s comme candidat-e-s à la commission du personnel. Les alinéas 1 et 2 de cette disposition sont applicables par analogie aux membres d'associations professionnelles présentes au sein de l'école de musique et désignés par ces associations en tant que délégué-e-s.

Article 86 Compétences des délégué-e-s

Les délégué-e-s des syndicats et des associations professionnelles peuvent inviter la commission du personnel à exercer l'une ou l'autre des compétences que la CCT lui confère. A la demande de la commission, ils/elles peuvent l'assister dans l'accomplissement de ses tâches ou lors de rencontres avec la direction.

En l'absence d'une commission du personnel dans une école de musique ou en cas de refus d'une commission du personnel d'entrer en matière sur une proposition des délégué-e-s, les délégué-e-s des syndicats et des associations professionnelles faisant partie de l'institution peuvent interpeller la direction de l'école de musique sur les points relevant de la compétence d'une telle commission.

Article 87 Activités des délégué-e-s

Les délégué-e-s du groupe syndical et des associations présentes dans l'école de musique ont le droit d'afficher et de diffuser des informations syndicales et professionnelles sur les lieux de travail affectés exclusivement aux besoins de l'institution.

En l'absence d'une commission du personnel, les délégué-e-s informent les enseignant-e-s sur leurs droits et obligations.

Dans la mesure du possible, l'école de musique met à disposition des délégué-e-s les locaux dont ils ont besoins pour leurs réunions.

VI. DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

VI.1 Durée de la CCT, conditions et délai de résiliation

Article 88 Durée de validité

La présente CCT est signée pour une durée indéterminée. Elle peut être résiliée par l'une des parties signataires pour le 31 juillet (fin du dernier mois de la fin de l'année scolaire), par courrier recommandé notifié aux autres parties au moins six mois à l'avance.

Dès lors qu'une ou plusieurs parties dénoncent la présente CCT, les autres se réunissent à bref délai pour discuter de son éventuelle prorogation.

Article 89 Réserves

Dans la mesure où les dispositions de la présente CCT n'y dérogent pas, le droit fédéral et cantonal sur le travail demeure applicable.

Article 90 Modification de la CCT durant la période conventionnelle

La CCT peut être modifiée en tout temps à la demande de l'une ou l'autre des parties, mais avec l'accord de toutes les parties signataires.

Article 91 Force obligatoire

En cas de démission ou d'exclusion d'un employeur d'une des associations faïtières signataires, l'institution concernée doit continuer de respecter la CCT pendant une année au moins, sauf si la CCT prend fin avant.

VI.2 Dispositions d'applications et transitoires

Article 92 Dispositions transitoires

La grille salariale visée pour de l'enseignement individuel correspond aux classes 18-22 de la RRCM (rémunération de certains collaborateurs et magistrats de l'État de Vaud), comme stipulé dans l'article 3.9 budget de l'EMPL (exposés des motifs de la loi) de la LEM de 2010 et dans l'article 3.11 budget de l'avant-projet de loi sur les écoles de musique d'avril 2008.

Si l'année scolaire vaudoise compte 39 semaines de cours, tant que la grille salariale n'atteint pas les classes 18-22 RRCM pour de l'enseignement individuel, les parties contractantes s'engagent à trouver une solution au 31 décembre de l'année qui précède.


Article 93 Entrée en vigueur

La présente CCT entre en vigueur au 1er janvier 2024.

VII. SIGNATURES


Fait à Lausanne en 4 exemplaires

Pour l'Association vaudoise des Conservatoires et Ecoles de Musique (AVCEM)



Vincent Baroni
Président

Pour l'Association des Ecoles de musique de la SCMV (AEM-SCMV)




Bertrand Curchod
Président

Pour l'Association vaudoise des enseignants de musique représentée par le Syndicat des services publics (AVEM-SSP)



Lorris Sevhonkian
Président

Pour l'Association faîtière des associations de professeurs des écoles AVCEM (AFAP)



Grégoire Guhl
Président

VII. SIGNATURES

Accord entre les parties négociatrices pour la rédaction de la présente CCT, avec les questions juridiques soulevées sur l'applicabilité de l'article 14 et des articles en relation et sous réserve du vote de validation des Assemblées générales de chaque partie.

Fait à Lausanne, le 28 juin 2022

Pour les employeurs

Le/la président-e



Association vaudoise des Conservatoires et Ecoles de Musique (AVCEM)

Le/la président-e



Association des Ecoles de Musique de la SCMV (AEM-SCMV)

Pour les enseignants

Le/la président-e



Association vaudoise des enseignants de musique représentée par le Syndicat Suisse des services Publics (AVEM-SSP)

Le/la président-e

Association faitière des associations de professeurs des écoles AVCEM (AFAP)



ANNEXE n° 1 Échelles de salaires et application

Echelle des traitements, valable dès l'entrée en vigueur du présent protocole d'accord, basée sur l'échelle des rémunérations spécifiques du Canton de Vaud (RRCM) et indexée chaque année selon les directives sur les conditions de travail édictées par la FEM (selon article 23 aliéna 1 lettre f LEM).

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	69'972	72'771	74'329	81'762
1	71'273	74'124	75'781	83'359
2	72'574	75'477	77'233	84'956
3	73'875	76'830	78'685	86'554
4	75'176	78'183	80'137	88'151
5	76'477	79'536	81'589	89'748
6	77'778	80'889	83'041	91'345
7	79'079	82'242	84'493	92'942
8	80'380	83'595	85'945	94'540
9	81'681	84'948	87'397	96'137
10	82'982	86'301	88'849	97'734
11	84'283	87'654	90'301	99'331
12	85'584	89'007	91'753	100'928
13	86'885	90'360	93'205	102'526
14	88'186	91'713	94'657	104'123
15	89'487	93'066	96'109	105'720
16	90'788	94'420	97'561	107'317
17	92'089	95'773	99'013	108'914
18	93'390	97'126	100'465	110'512
19	94'691	98'479	101'917	112'109
20	95'992	99'832	103'369	113'706
21	97'293	101'185	104'821	115'303
22	98'594	102'538	106'273	116'900
23	99'895	103'891	107'725	118'498
24	101'196	105'244	109'177	120'095
25	102'497	106'597	110'629	121'692
26	103'797	107'949	112'093	123'302

Echelle 1 – correspond à 18-20 RRCM
Cours individuel : application à 100%
collectifs jusqu'à 14 élèves : application
valorisation de 4%
valorisation de 10%

Echelle 2 – correspond à 20-22 RRCM
Décanat et enseignement (pré-HEM/Musique école) : Cours
avec une application à 100%
grands ensembles dès 15 élèves : application avec une

Selon contrat particulier et en fonction du travail demandé, une école peut décider d'attribuer une valorisation plus importante. Les responsabilités de doyen-ne confiées à un-e enseignant-e sont rémunérées. 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.

ANNEXE n° 2 Principes pour la détermination du salaire à l'engagement

Titres acquis dès le début de l'expérience professionnelle

Pleine application de l'échelle de salaires. Toutes les années d'expérience dans une école de musique doivent être comptées.

Titres acquis après le début de l'expérience professionnelle

Pleine application de l'échelle de salaires. Les années d'expérience acquises dans une école de musique avant l'obtention des titres valent pour moitié.

Formation équivalente et acquis validés par le SERAC

Pleine application de l'échelle de salaires. L'école est compétente pour déterminer le nombre d'années d'expérience en fonction du dossier de l'enseignant-e.

Acquis d'expérience

Les années d'expérience attestées dans une discipline connexe (enseignement de la musique à l'école ou activité musicale professionnelle) sont prises en compte à 50% (une annuité pour deux années d'expérience). L'école est compétente pour déterminer le nombre d'années d'expérience en fonction du dossier de l'enseignant-e. Sur demande de l'enseignant-e, l'école fournit le calcul détaillé des années d'expérience prises en compte.

Instruments spéciaux (pour lesquels il n'y a pas de formation possible)

Formation complète dans un autre instrument : pleine application de l'échelle de salaires. Toutes les années d'expérience dans une école de musique doivent être comptées.

ANNEXE n° 3 Tambour (nouvelle annexe à la place des « principes pour décharges horaires »)

Le tambour n'est pas un instrument enseigné dans une structure HEM et de ce fait les enseignants ne peuvent obtenir un diplôme reconnu selon les exigences du Règlement d'application de la Loi sur les écoles de musiques (RLEM). Deux profils d'enseignant sont autorisés à enseigner :

1. les enseignants ayant accompli la formation complète de l'ASTF (ASTF Confirmé) ;
2. les personnes ayant effectué le module de Base ou Avancé ASTF.

Echelons	ECHELLE 1		ECHELLE 2
	Correspond à 18-20 RRCM		77% de l'échelle 1
	Formation Confirmé ASTF		Formation Base / Avancé ASTF
	Enseignement individuel	Enseignement collectif et petits ensembles + 4%	
0	69'972	72'771	52'330
1	71'273	74'124	53'154
2	72'574	75'477	53'978
3	73'875	76'830	54'802
4	75'176	78'183	55'626
5	76'477	79'536	56'450
6	77'778	80'889	57'274
7	79'079	82'242	58'098
8	80'380	83'595	58'922
9	81'681	84'948	59'746
10	82'982	86'301	60'570
11	84'283	87'654	61'394
12	85'584	89'007	62'218
13	86'885	90'360	63'042
14	88'186	91'713	63'866
15	89'487	93'066	64'690
16	90'788	94'420	65'514
17	92'089	95'773	66'338
18	93'390	97'126	67'162
19	94'691	98'479	67'986
20	95'992	99'832	68'810
21	97'293	101'185	69'634
22	98'594	102'538	70'458
23	99'895	103'891	71'282
24	101'196	105'244	72'106
25	102'497	106'597	72'930
26	103'797	107'949	73'762

ANNEXE n° 4 Modèle de temps de travail

Si le taux d'activité du corps enseignant est calculé sur la base des heures d'enseignement, le temps de travail comprend non seulement les heures d'enseignement, mais également les heures nécessaires à la préparation et à la certification de l'enseignement, ainsi que les heures nécessaires au bon fonctionnement et à l'organisation de l'institution.

De façon générale, l'enseignement est prioritaire ; en cas de conflits prévisibles de dates et/ou d'horaires entre le temps d'enseignement et des obligations relevant du temps non librement géré, la direction privilégiera une information anticipée et la recherche de solutions avec les enseignant-e-s concerné-e-s. De leur côté, les enseignant-e-s s'engagent à prendre en compte l'ensemble de leurs obligations professionnelles dans la planification de leur enseignement. Si aucune solution ne peut être trouvée et qu'un cours ne peut pas être donné en raison d'une obligation professionnelle imposée par la direction, le coût du remplacement sera à la charge de l'école de musique. Cette règle ne s'applique que pour les conflits de dates et/ou d'horaires dans une même école de musique ; en cas de conflits similaires dus à des emplois multiples des enseignant-e-s, ces derniers/ères en assument les conséquences financières et organisationnelles.

Le tableau ci-dessous recense de façon non exhaustive et à titre exemplatif les charges du corps enseignant, avec une classification reprenant le système valable pour l'instruction publique, à savoir le temps d'enseignement, le temps non librement géré et le temps librement géré. La répartition proposée est approximative pour un taux d'activité de 100% et n'a pas valeur de règle ; en particulier, pour les taux d'activité réduits, la proportion entre le temps d'enseignement et le temps non librement géré est susceptible de varier.

Pour des projets ou des activités organisées en complément des cours ordinaires, d'éventuelles compensations, sous formes financières ou de décharges de cours, sont à convenir avec les directions d'écoles.

	Année scolaire	En %
Enseignement Cours	925	47%
Temps non librement géré Auditions, examens Activités de l'école (événements musicaux, présentation d'instruments, festivités de l'école, etc.) Séances, groupes de travail, travail didactique et participations à différents projets de l'école	350	18%
Temps librement géré Préparation et évaluation de l'enseignement, recherche de matériel pédagogique, suivi de l'élève, contacts avec les parents Maintien des qualifications Formation continue	675	35%
Total	1950	100 %

ANNEXE n° 5 Financement des garanties de salaires

Cette annexe est en attente de la fin de la phase de test prévue par la FEM pour l'introduction des garanties de salaires.

ANNEXE n° 6 Financement de la Commission paritaire

Il est perçu auprès des employeurs une contribution professionnelle de 0.025% sur la masse salariale du personnel soumis à la présente CCT.

La FEM est chargée du prélèvement et de la gestion de cette contribution. Pour des questions pratiques, elle peut prévoir de retenir le montant sur les subventions qu'elle verse aux écoles.

La FEM ne peut toutefois agir que sur délégation de la Commission paritaire.

ANNEXE n° 7 Accompagnateurs/Accompagnatrices

Texte : La CCT s'applique aux accompagnateurs/accompagnatrices engagé-e-s de façon régulière par une école de musique, pour une durée minimale d'une année. Les engagements ponctuels ne sont pas soumis à la CCT.

Le calcul du taux d'activité des accompagnateurs/accompagnatrices, pour un poste à temps complet, est de 25 heures hebdomadaires d'accompagnement en présence des élèves. Les écoles de musique peuvent prévoir des décharges horaires en faveur des accompagnateurs/accompagnatrices dont le travail librement géré serait particulièrement important, notamment la préparation individuelle en lien avec le répertoire et/ou le niveau des élèves à accompagner. Ces décharges horaires doivent obligatoirement être définies sur la base de critères objectifs dans les statuts du personnel enseignant des écoles de musique concernées.

Un règlement d'application sera établi ultérieurement.

ANNEXE n° 8 Références

LOI 444.01 sur les écoles de musique (LEM) du 3 mai 2011

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD vu l'article 53 de la Constitution du Canton de Vaud du 14 avril 2003 et vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat (Entrée en vigueur : au 01.01.2012 pour les articles 16 à 26, au 01.08.2012 pour les autres dispositions) décrète :

TITRE I OBJETS, CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Chapitre I Objets et champ d'application

Art. 1 Objets

1. la présente loi a pour objets de :
 - a. permettre aux élèves d'avoir accès à un enseignement musical de base de qualité sur l'ensemble du territoire du canton, dans des écoles reconnues à cette fin, en complément des cours de musique donnés à l'école ;
 - b. permettre aux élèves susceptibles de poursuivre leurs études au niveau professionnel, d'avoir accès à un enseignement musical adapté (ci-après : enseignement musical particulier), dans des écoles de musique reconnues à cette fin ;
 - c. organiser le financement de l'enseignement de la musique destiné aux élèves, dans des écoles de musique reconnues ;
 - d. favoriser sur le plan financier l'accès des élèves à un enseignement de la musique dans des écoles de musique reconnues ; _ favoriser une participation active de la population à la vie et à la culture musicale dans l'ensemble du canton ;
 - e. instituer la Fondation pour l'enseignement de la musique (ci-après : la Fondation), sous forme d'une fondation de droit public.
2. la présente loi n'instaure pas un droit à un enseignement de la musique ni un droit à des subventions.

Art. 2 Champ d'application

1. la présente loi s'applique à l'enseignement de la musique proposé aux élèves dans les écoles de musique reconnues conformément à la présente loi.
2. demeurent réservées les dispositions de la loi scolaire A et de la législation fédérale sur les hautes écoles spécialisées

Chapitre II Définitions et terminologie

Art. 3 Elèves

1. sont considérés comme des élèves, les personnes résidant sur le territoire du canton :
 - a. jusqu'à l'âge de 20 ans révolus ;
 - b. à titre exceptionnel, jusqu'à l'âge de 25 ans révolus si elles peuvent attester de leur statut d'étudiants ou d'apprentis et qu'elles suivent un enseignement visant à l'obtention d'un certificat de fin d'études non professionnelles de la musique au sens de l'article 12 de la présente loi.
2. les personnes ne résidant pas sur le territoire du canton peuvent être considérées comme des élèves si elles résident dans un canton avec lequel une convention intercantonale réglant les questions de financement a été conclue par le Conseil d'Etat. Adopté le 03.05.2011, entrée en vigueur le 01.01.2012 - Etat au 01.01.2012 (en vigueur)
3. les personnes résidant sur le territoire du canton dont les parents bénéficient d'une exemption d'impôts sur le revenu ou la fortune en vertu des immunités fiscales prévues par les accords internationaux, ne sont pas considérées comme des élèves au sens de la présente loi.

Art. 23 Missions

La Fondation a pour missions de :

- a. fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs pour l'offre d'enseignement de la musique ;
- b. proposer au Conseil d'Etat le découpage du territoire du canton en régions d'enseignement de la musique au sens de l'article 13 de la présente loi ;
- c. valider les conventions conclues entre régions par l'article 24, alinéa 1, lettre f) ;
- d. reconnaître les écoles de musique pour l'enseignement musical de base ;
- e. reconnaître les écoles de musique pour l'enseignement musical particulier ;
- f. fixer les exigences minimales en matière de conditions de travail du corps enseignant dans les écoles de musique reconnues en se référant aux dispositions de la convention collective de travail (CCT) en vigueur dans le domaine. A défaut de CCT, la Fondation fixe les exigences en tenant compte du niveau de formation et de l'expérience du corps enseignant, dans la limite des moyens financiers à disposition ;
- g. fixer, notamment selon le type d'enseignement, le plafond du montant des écolages pour les élèves dans les écoles de musique reconnues ;
- h. de verser les subventions aux écoles de musique reconnues, aux conditions fixées par l'article 33 de la présente loi et par le règlement prévu à l'article 22 de la présente loi ;
- i. verser cas échéant le montant annuel de l'indemnisation des associations faitières des écoles de musique prévues à l'article 24, alinéa 2.