

DISPOSITIONS D'APPLICATION DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES POUR LE PERSONNEL EDUCATIF

Service de la petite enfance	
04 MAI 2009	
Chef serv.:	
Adj. chef. s.:	
Adj. adm.:	
Adj. péd.:	
Assistant(e):	



Entrée en vigueur : 22 avril 2009

1. Champ d'application

L'accès aux dispositions décrites ci-dessous concerne le personnel éducatif du service, y compris celui travaillant à temps partiel. Les auxiliaires, les stagiaires et les apprenti-e-s (ces dernier-ère-s bénéficiant d'un programme spécifique) ne sont en principe pas compris dans le champ d'application.

2. Mise en oeuvre

La planification, la conduite et l'évaluation des compétences personnelles et professionnelles des collaborateurs/trices des centres de vie enfantine du service sont déléguées à leur directeur/trice, sous la supervision du/de la RRH.

Toute formation continue doit être acceptée par la hiérarchie (directeur/trice, RRH, chef-fe de service, conseiller-ère municipale) et ne doit pas nuire à la bonne marche de l'institution ou du service.

Les formations qui sortiraient du cadre fixé par ce document seront examinées séparément par le chef-fe de service et le/la conseiller-ère municipal-e, sur présentation d'un dossier présenté par le/la directeur/trice de l'institution et le/la RRH du service.

Les présentes dispositions, mises en place pour favoriser le développement des compétences du personnel éducatif, respectent les instructions administratives de la Ville de Lausanne (IA RPAC 66.01).

3. Rappel des catégories de formation et des types de participation

Il existe trois catégories de formation :

- information collective ou individuelle sur l'environnement professionnel
 - participation obligatoire
- formation collective
 - participation obligatoire
- formation individuelle
 - participation négociée.

La formation individuelle, négociée, peut être :

- directement utile à l'activité professionnelle : (son utilité pour la fonction, actuelle ou programmée, est évidente car elle est destinée à combler un manque par rapport aux compétences figurant dans la DP ou à élargir des compétences). La nécessité doit être reconnue et prendre en compte les impératifs organisationnels du service : les disponibilités budgétaires, l'équité entre collaborateurs/trices d'une même unité, un juste équilibre entre temps de présence et absences, ainsi que les disponibilités du/de la collaborateur/trice. En cas de difficulté, la formation devrait être différée.
- indirectement utile à l'activité professionnelle : (les compétences à acquérir ne sont pas nécessairement indispensables à l'exercice de la fonction). Le principe de formation peut être accepté s'il contribue à un certain enrichissement personnel et s'il n'en résulte pas d'inconvénient majeur en termes d'organisation du service, d'accès équitable de l'ensemble des collaborateurs/trices à la formation et de juste équilibre entre temps de présence et absences. La qualité du travail du/de la collaborateur/trice qui demande de pouvoir suivre un cours indirectement utile à l'activité professionnelle peut également être prise en compte.

La formation individuelle, négociée, se distingue par

A) les formations de courte durée (jusqu'à 5 jours), divisées en deux catégories :

- formation interne, organisée par l'Unité de formation du service du personnel de la Ville de Lausanne et/ou le Centre d'éducation permanente pour la fonction publique (CEP) ;
- formation externe : séminaires, cours de perfectionnement professionnels, journées d'étude, conférences, colloques, proposés par des organismes tiers ;

B) les formations de longue durée (dès le 6^e jour), considérées comme formations en cours d'emploi qui débouchent sur un titre professionnel, une attestation validée ou une certification, sont divisées en deux catégories :

- formation professionnelle de base en cours d'emploi ; acquisition d'un titre professionnel du type certificat fédéral de capacité (CFC) ou diplôme en école supérieure (ES) ou en haute école spécialisée (santé, social) (HES) ;
- formation continue en cours d'emploi avec octroi de certificat, diplôme, brevet, bachelor, master, etc.

4. Facilités accordées au personnel éducatif

A) Formations de courte durée (jusqu'à 5 jours)

Temps accordé

Un capital de **10 jours par an**, non cumulable, est accordé sans compensation de temps pour les formations de courte durée (jusqu'à 5 jours).

Ce capital, **proportionnel au taux d'activité**, est converti en heures/année (80 heures par année au maximum).

Le capital de 10 jours par an est diminué de moitié si le/la collaborateur/trice suit une formation de longue durée.

Le principe du décompte est le suivant :

- la formation a lieu un jour où le/la collaborateur/trice travaille -> le capital horaire de formation est diminué de 8 heures.
- la formation a lieu un jour où le/la collaborateur/trice ne travaille pas -> le capital horaire de formation est diminué de 8 heures et le/la collaborateur/trice a droit à une reprise de 8 heures de travail uniquement en congé.

Mode de financement

Formation	Interne (jusqu'à 5 jours)	Externe (jusqu'à 5 jours)
<i>Exigée</i>	Prise en charge complète par le SPE	Prise en charge complète par le SPE
<i>Directement utile</i>	Repas et déplacements à la charge des participants ; cours financé par le SPeL	Repas et déplacements payés par le SPE ; remboursement de la moitié de la finance d'inscription ou d'écolage par le SPE
<i>Indirectement utile</i>	Repas et déplacements à la charge des participants ; cours financé par le SPeL.	Repas, déplacements et cours à charge des participants ; un congé non payé peut être accordé par le SPE.



B) Formations de longue durée, dès le 6^e jour, considérées comme formations en cours d'emploi qui débouchent sur un titre professionnel de base, une attestation validée ou une certification

B1) Formation professionnelle de base en cours d'emploi : acquisition d'un titre professionnel reconnu du type certificat fédéral de capacité (CFC) ou diplôme supérieur (DS) ou en haute école spécialisée (santé, social) (HES).

Directement utile à l'activité professionnelle selon le schéma suivant :

De	A
Auxiliaire/moniteur selon les dispositions légales du cadre de référence et référentiel de compétences pour le personnel éducatif	<ul style="list-style-type: none">• CFC d'assistant-e socioéducatif/ve voie adulte ou accélérée (CFC ASE/A) ;• Diplôme supérieur en éducation de l'enfance (DS EDE) ;• Diplôme HES en travail social (par reconnaissance des acquis et/ou complément de formation notamment)
CFC d'assistant-e socioéducatif/ve Maturité professionnelle santé social(MP-S2)	<ul style="list-style-type: none">• Diplôme supérieur en éducation de l'enfance (DS EDE)• Idem que ci-dessus ou diplôme HES en travail social

Calcul du temps, du financement et de la redevance : application IA-RPAC 66.01.

B2) Formation continue en cours d'emploi avec octroi de certificat, diplôme, brevet, bachelor, master, etc.

Ces formations longues sont régies par les règles suivantes :

Exigée par l'employeur :

- formation à la **direction d'institutions sociales jusqu'au niveau DAS** (diplôme, 35 crédits ECTS). *Aucune redevance.*
- formation de **praticien formateur**. *Aucune redevance.*

Directement utile à l'activité professionnelle :

- formation à la **direction d'institutions sociales jusqu'au niveau MAS** (master, 60 crédits ECTS). *La redevance est de 5 ans.*
- Dès l'obtention d'un **titre professionnel agréé** (voir les règles du chapitre B1) et après 3 ans dans un centre de vie infantine du RéseauL, un crédit de 15 ECTS pour l'obtention d'un certificat (CAS) dans le champ professionnel est autorisé. *La redevance est de 5 ans.* Cette formation est régie par les dispositions des IA-RPAC 66.01.

Indirectement utile à l'activité professionnelle :

- Titre universitaire (master consécutif) en emploi (sciences de l'éducation, sciences sociales, pédagogie curative, par exemple). Des facilités peuvent toutefois être accordées de manière exceptionnelle (octroi de temps par exemple).

Autorisation

L'acceptation d'une formation longue définie par le point B2) est du ressort du/de la conseiller-ère municipal-e. Dès lors, la demande devra obligatoirement contenir une motivation de l'intéressé-e, un préavis du directeur/trice du CVE avec le cadastre de formation de son institution, celui du/de la RRH et du/de la chef-fe de service.

Redevance en cas de transfert

En cas de transfert de personnel d'une institution municipale à une institution privée sans interruption d'activité professionnelle, le remboursement des facilités obtenues est exempté¹.

5. Responsabilités du/de la collaborateur/trice, du/de la directeur/trice d'un centre de vie infantine municipal et du SPE

- Chaque collaborateur/trice a le devoir de tenir à jour un portfolio de ses différentes formations et de transmettre à son/sa directeur/trice toutes les attestations de cours suivis pour archivage au service de la petite enfance.
- Le/la directeur/trice de CVE tient à jour le cadastre complet du plan de développement des compétences de son personnel. Ce document fait partie des actes essentiels du CVE, au même titre que le projet institutionnel ou le catalogue des règles et directives du CVE. Sa conception et sa réalisation font partie des objectifs permanents à atteindre fixés par le service de la petite enfance.

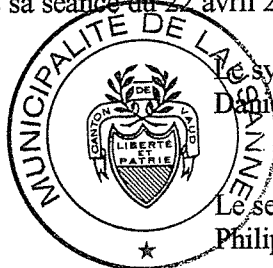
6. Disposition transitoire

Les personnes dont la demande de formation a été acceptée avant l'entrée en vigueur des présentes dispositions ne sont pas concernées.

7. Entrée en vigueur et approbation

Les présentes dispositions entrent en vigueur dès leur approbation par la Municipalité.

Approuvées par la Municipalité dans sa séance du 22 avril 2009.



Le syndic
Daniel Brélaz

Le secrétaire municipal
Philippe Meystre

(Handwritten signatures of Daniel Brélaz and Philippe Meystre)

¹ décision municipale du 10 septembre 2008

Lausanne, le 30 mars 2009/AR

**Dispositions d'application de développement des compétences
pour le personnel éducatif des services petite enfance et jeunesse
et loisirs****Note remplaçant celle refusée le 25 février 2009**

Le domaine de l'éducation évolue rapidement. Afin d'améliorer la qualité des prestations aux bénéficiaires, les éducateurs doivent pouvoir s'adapter facilement en acquérant et renouvelant régulièrement leurs compétences.

Dans ce contexte, l'IA RPAC 66.01, qui règle les conditions de développement des compétences pour le personnel de l'administration communale, est difficilement applicable au personnel éducatif. C'est pourquoi, les services de la petite enfance et de la jeunesse et des loisirs ont décidé de proposer des dispositions d'application de développement des compétences destinées à cette catégorie de personnel. Il s'agit de disposer à l'avenir de dispositions claires pour les intéressés et acceptées par la Municipalité. Jusqu'ici, il existait un règlement interne signé par les chefs de service.

Principales différences d'avec l'IA RPAC 66.01

Les principales différences entre ces nouvelles dispositions et l'IA RPAC 66.01 sont les suivantes :

Pour les formations de courte durée :

Un capital de 10 jours par année (selon la convention collective de travail des éducateurs sociaux du 1^{er}.12.2000, mise à jour le 1^{er}.01.2008, signée par l'AVOP et Avenirsocial Vaud-Genève), proportionnel au taux d'activité et réduit de moitié si le collaborateur suit une formation de longue durée (pas de droit à un nombre de jours accordé par la Municipalité qui estime que trois à cinq jours par année peuvent être octroyés par année).

Pour les formations de longue durée :

- Les formations de base en cours d'emploi dépassent le cadre de l'IA en ce sens qu'on a admis dans certains cas la formation débouchant sur des diplômes supérieurs ;
- Il est admis que la formation de praticien-formateur est exigée par l'employeur et donc qu'elle n'impose aucune redevance.

Pour le service jeunesse et loisirs :

Il s'est agi de régler également les conditions de formation CEMEA pour les moniteurs des APEMS et du secteur vacances.

Modification de l'IA RPAC 66.01

En acceptant ces dispositions d'application, il convient de préciser la reconnaissance de celles-ci dans l'IA RPAC 66.01. Nous proposons donc de modifier la teneur de l'art. 7 comme suit :

Nouvelle version :

« Demeurent réservées les dispositions d'application pour certaines catégories de personnel, ainsi que les dispositions fédérales et cantonales applicables à

Ancienne version :

« Demeurent réservées les dispositions fédérales et cantonales applicables à certains services ».

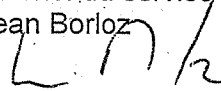
certains services ».

Conclusion

Compte tenu de ce qui précède, nous prions la Municipalité de bien vouloir

1. adopter les dispositions d'application de développement des compétences pour le personnel éducatif pour le service de la petite enfance ;
2. adopter les dispositions d'application de développement des compétences pour le personnel éducatif pour le service de la jeunesse et des loisirs ;
3. adopter le nouvel article 7 de l'IA RPAC 66.01 : « Demeurent réservées les dispositions d'application pour certaines catégories de personnel, ainsi que les dispositions fédérales et cantonales applicables à certains services ».

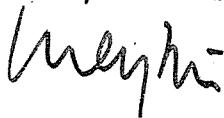
Le chef du service du personnel
Jean Borloz



Du 22 AVR. 2009

Le chef du service de la petite enfance
Jean-Claude Seiler

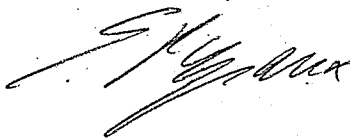
La Municipalité adopte



La cheffe du service de la jeunesse et
des loisirs
Estelle Pâpoux

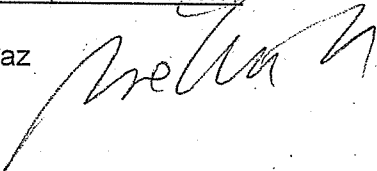


Estelle Pâpoux

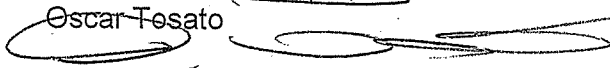


A Municipalité pour décision :

Le syndic
Daniel Brélaz



Le conseiller municipal, direction de l'enfance, jeunesse et éducation
Oscar Tosato



Annexes :

Dispositions d'application de développement des compétences pour le personnel éducatif, service de la petite enfance

Dispositions d'application de développement des compétences pour le personnel éducatif, service jeunesse et loisirs

IA RPAC 66.01