

CPP

Commission Paritaire Professionnelle
Convention Collective de Travail dans le secteur social parapublic vaudois

REPertoire DES FICHES PRATIQUES DE LA CCT DU SECTEUR SOCIAL PARAPUBLIC VAUDOIS Etat au 28 avril 2026

TABLE DES MATIERES DU REPERTOIRE

Numéros	Enoncé du problème examiné, de la question soulevée
1	Détermination du salaire horaire
2	Modalité de saisie des pauses payées dans Tipee
3	Indemnités de promotion - Méthode de calcul
4	Définition et tâches des fonctions CCT du secteur veille
5	Définition et tâches des fonctions hors CCT du secteur veille
6	Modèle de directive de protection des travailleurs en cas de dénonciation d'actes de maltraitance ou de soins dangereux – Article 2.20 CCT

Fiche pratique n° 1

Validation en CPP : 06.10.2020

Détermination du salaire horaire :

+ détermination du salaire horaire avec compensation pour vacances, jours fériés et 13^{ème} salaire pour le personnel avec un contrat horaire :

Décision d'interprétation et méthode de calcul du salaire horaire :

Exemple chiffré avec 5/6 semaines de vacances

Salaire horaire de base¹ (5000 * 12) / (52 * 41.5) = **CHF 27.80**

compensation pour vacances, jours fériés et 13^{ème} salaire pour le personnel avec un contrat horaire :

Exemple chiffré avec 5 semaines de vacances

Salaire horaire de base ¹	(5000 * 12) / (52 * 41.5) =	CHF 27.80
+ Majoration pour jours fériés ²	4.44%	CHF 1.23
+ Majoration pour vacances ³	11.11%	<u>CHF 3.09</u>
Sous total		CHF 32.12
+ Majoration 13 ^{ème} salaire ⁴	8.33%	<u>CHF 2.68</u>
Salaire horaire total		CHF 34.80

=====

¹Salaire mensuel brut 100% * 12 / (41.5 heures * 52 semaines)

²Majoration pour 10 jours fériés : 4.44%

³Majoration pour 5 semaines de vacances : 11.11%

⁴Majoration 13^{ème} salaire à calculer sur le salaire horaire de base et les majorations pour jours fériés et vacances : 8.33%

Exemple chiffré avec 6 semaines de vacances

Salaire horaire de base ¹	(5000 * 12) / (52 * 41.5) =	CHF 27.80
+ Majoration pour jours fériés ²	4.55%	CHF 1.27
+ Majoration pour vacances ³	13.63%	<u>CHF 3.79</u>
Sous total		CHF 32.86
+ Majoration 13 ^{ème} salaire ⁴	8.33%	<u>CHF 2.74</u>
Salaire horaire total		CHF35.60

=====

¹Salaire mensuel brut 100% * 12 / (41.5 heures * 52 semaines)

²Majoration pour 10 jours fériés : 5.55%

³Majoration pour 6 semaines de vacances : 13.63%

⁴Majoration 13^{ème} salaire à calculer sur le salaire horaire de base et les majorations pour jours fériés et vacances : 8.33%

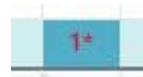
Selon le choix du type d'augmentation de la durée hebdomadaire du travail (42,5 heures/43,5 heures/44,5 heures), il est possible d'utiliser le fichier Excel « Calcul des salaires horaires » disponible dans la rubrique CCT de notre site internet.

Modalité de saisie des pauses payées dans Tipee :

Indications « pause payée » dans une planification :

Si un horaire est habituellement avec pause payée, et que vous voulez le voir dans le résumé personnel, il faut ajouter la remarque au moment de la planification. Par ailleurs, il est possible de mettre cette remarque en évidence en cochant "texte en rouge".

La planification apparaîtra alors en rouge sur le planning.



Ajout d'une [planification](#) le 05.01.2021 pour Doe John

Rel'Démo ▼

1 (11:00-19:30) ▼

Plage horaire 1: 11:00 - 19:30

Plage horaire 2: hh:mm - hh:mm

Heures spéciales: hh:mm - hh:mm

Ajustement: Ajouter ▼ hh:mm

Remarque: **Pause payée**

Texte en rouge

Taux d'encadrement

Pause autocorrigée ?

Autocorrections

Réurrence

Début: 05.01.2021 *

Fin: 05.01.2021 *

Planifier sur les jours fériés

Horaires d'origine 1

Plage 1: 11:00 à 19:30

Taux d'encadrement Non

Rétablir l'horaire d'origine

Annuler Enregistrer

Résumé personnel de [Pitt Brad](#) < du je 01 septembre 2022 au ve 30 septembre 2022 >

Durant la période allant du 01.09.2022 au 30.09.2022, Pitt Brad a effectué 100.33 heures de travail, auxquelles s'ajoutent 0 heures de vacances et 0 heures d'absences diverse

Au 30.09.2022, on décompte un solde reporté de 255.3 heures de travail.

Pour l'année allant du 01.01.2022 au 31.12.2022, Pitt Brad a planifié l'équivalent de 7.46 jours de vacances, ce qui donne un solde de vacances à planifier de 68.38 jours à la fin

P Pitt Brad
travaille actuellement au mois

Date	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Remarque	Contrat	Planifié	Travail	Ajuste
01.09.2022										B1 - Soirée				B1 - Soirée											pause payée	4.00	6.83	6.83	
02.09.2022										B1 - Soirée				B1 - Soirée													4.00	6.83	6.83
03.09.2022																													

Timbrage d'une pause payée :

De manière générale dans Tipee les pauses ne sont pas timbrées. Si l'on veut faire apparaître un temps de pause qui compte comme du travail il faut timbrer cette période et ajouter une remarque adaptée. Cette remarque apparaît également dans le résumé personnel.

Saisie des heures pour [Pitt Brad](#) < ma 05 janvier 2021 >

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17

08:00 à 12:00 J

12:00 à 13:00 J

13:00 à 17:30 J

Entrée: 12:00 (saisie manuelle)
Sortie: 13:00 (saisie manuelle)
Remarque: Proposition: Pause payée

Planifié

08:00 à 12:00 J

13:00 à 17:30 J

Timbré

08:00 à 12:00 J

12:00 à 13:00 J

13:00 à 17:30 J

La SC des contrôles a validé lors des séances des 6 et 27 septembre 2022 que les éléments, ci-dessus, sont conformes à l'article 3.13 « Pauses » de la CCT Social.

Fiche pratique n° 3

Validation en CPP : 25.02.2025

Indemnités de promotion - Méthode de calcul

Dans le cadre de la politique salariale 2025, la CPP met à disposition un fichier d'aide au calcul des indemnités de promotion avec un exemple. Le mécanisme historique et usuel de calcul a été adapté afin de prendre en compte l'application des taux de mise à niveau des salaires.

Calcul des indemnités de promotion 2025

Exemple de calcul du salaire 2024 d'un Educateur B1 (17-20)	
Salaires 2023 (sur 12 mois)	80 000.00 CHF
Indexation à 1.9%	1 520.00 CHF
Total intermédiaire 1	81 520.00 CHF
Mise à niveau au taux 2024 de la fonction (voir onglet "Taux de mise à niveau")	3 912.96 CHF
Total intermédiaire 2	85 432.96 CHF
Annuité 2024 (voir onglet "Annuités")	1 700.00 CHF
L'annuité doit ici correspondre à la classe du salaire 2023	
Salaires 2024 (sur 12 mois)	87 132.96 CHF

Promotion en Educateur A (20-22) au 1er janvier 2025

Promotion en Educateur A (20-22) en cours d'année 2025

Variante préavisée par le GT	
Salaires 2024 (sur 12 mois, avec mise à niveau et indexation 2024)	87 132.96 CHF
Indemnité de promotion 2024 (voir onglet "Indemnités de promotion")	2 983.00 CHF
Total intermédiaire 1	90 115.96 CHF
Indexation de 0.6%	540.70 CHF
Total intermédiaire 2	90 656.66 CHF
Mise à niveau au taux 2025 de la nouvelle fonction (voir onglet "Taux de mise à niveau")	417.02 CHF
Total intermédiaire 3	91 073.68 CHF
Annuité 2025 (voir onglet "Annuités")	1 710.00 CHF
L'annuité doit ici correspondre à la classe du salaire 2024	
Salaires 2025 (sur 12 mois)	92 783.68 CHF

Variante préavisée par le GT	
Salaires 2024 (sur 12 mois, avec mise à niveau et indexation 2024)	87 132.96 CHF
Indexation de 0.6%	522.80 CHF
Total intermédiaire 1	87 655.76 CHF
Mise à niveau au taux 2025 de la fonction actuelle (voir onglet "Taux de mise à niveau")	1 139.52 CHF
Total intermédiaire 2	88 795.28 CHF
Annuité 2025 (voir onglet "Annuités")	1 710.00 CHF
L'annuité doit ici correspondre à la classe du salaire 2024	
Salaires 2025 (sur 12 mois)	90 505.28 CHF
Indemnité de promotion 2025 (voir onglet "Indemnités de promotion")	3 001.00 CHF
Nouveau salaire 2025 après promotion (sur 12 mois)	93 506.28 CHF

Montants minimaux des indemnités de promotion		
Classe initiale de la nouvelle fonction	Augmentation pour promotion	
	2024	2025
2 à 6	1 453	1 462
7 à 10	1 748	1 758
11 à 12	1 876	1 887
13 à 14	2 014	2 026
15 à 16	2 239	2 252
17 à 18	2 463	2 478
19 à 20	2 741	2 757
21 à 22	3 023	3 041
23 à 24	3 316	3 336
25 à 26	3 610	3 632
27 à 32	3 900	3 923

		Montant calculé sur le salaire annuel sans 13ème	
		Promotion	Montant annuel
			2024
			2025
Educateur	11-14 à 12-15		1 876
	11-14 à 14-17		2 675.5
	11-14 à 17-20		5 659.5
	12-15 à 17-20		4 804.5
	14-17 à 17-20		2 984
	17-20 à 20-22		2 983
Enseignant	14-17 à 15-20		2 239
	14-17 à 21-24		6 959.5
	15-20 à 21-24		5 988.5
	15-20 à 23-26		8 058.5
	21-24 à 23-26		3 316
MSP	13-15 à 13-17		0
	13-15 à 15-17		2 239
	13-17 à 17-20		3 948.5
	15-17 à 17-20		2 463
	17-20 à 20-22		2 983
Thérapeute	17-20 à 20-22		2 983
	20-23 à 22-25		3 023
	22-25 à 24-27		3 316
Musicothérapeute	14-17 à 17-20		2 984
	17-20 à 20-22		2 983
Coordinateur / conseiller	13-15 à 15-17		2 239
	13-15 à 17-20		3 948.5
	15-17 à 17-20		2 463
	17-20 à 20-22		2 983
Assistant social	17-20 à 20-22		2 983

Le fichier Excel contenant toutes les informations est disponible sur le site de la CPP Social, onglet CCT.

Les membres du GT indemnités de promotion ont validé ledit document lors de la séance du 21 janvier 2025.

Fiche pratique n° 4	Validation en CPP :
Définition et tâches des fonctions CCT du secteur veille	
En cours de rédaction	

Fiche pratique n° 5	Validation en CPP :
Définition et tâches des fonctions hors CCT du secteur veille	
En cours de rédaction	

Modèle de directive de protection des travailleurs en cas de dénonciation d'actes de maltraitance ou de soins dangereux – Article 2.20 CCT

La CPP met à disposition un modèle de directive de protection des travailleurs en cas de dénonciation d'actes de maltraitance ou de soins dangereux en lien avec l'article 2.20 de la CCT.

Le modèle est disponible sur le site de la CPP Social, onglet CCT, en format Word.

1 Principes

Nom de la structure se dote d'une directive qui se rapporte à la Protection des travailleurs en cas de dénonciation d'actes de maltraitance ou de soins dangereux au regard de l'art. 2.20 CCT Social.

2 Objectif

La présente procédure interne règle le signalement, la communication, l'instruction du dossier, les mesures et les sanctions internes éventuelles, les délais de traitements des dossiers ainsi que les démarches faute de traitement de la procédure à l'interne.

Elle vise à définir les étapes et les garanties offertes au/à la travailleur.euse qui signale de bonne foi des faits ou soupçons de maltraitance ou de soins dangereux.

3 Champ d'application

La procédure est ouverte à tout.e travailleur.euse, quel que soit son statut et sa fonction, qui se trouve en situation d'observer une situation de maltraitance ou de soins dangereux.

3.1 Principes généraux

- Le signalement de bonne foi d'actes ou de soupçons de maltraitance ou de soins dangereux est conforme au devoir de fidélité et de discrétion des travailleurs.euses.
- Aucun.e travailleur.euse ne doit subir de désavantage professionnel ni de sanction pour un signalement effectué de bonne foi.
- Le signalement de bonne foi n'engage pas la responsabilité civile ou pénale des travailleurs.euses et ne constitue pas une violation du secret professionnel (art. 321 CP).
- Toute personne mise en cause dans le cadre d'un signalement bénéficie du droit d'être entendue et de pouvoir présenter ses observations avant toute conclusion ou mesure la concernant. La procédure veille à garantir un traitement équitable des situations et à prévenir les accusations infondées, conformément aux dispositions de la convention collective.

3.2 Procédure de signalement interne

3.2.1 Étape 1 : Signalement à la direction générale

Le.la travailleur.euse informe la Direction générale des faits ou soupçons et fournit, si possible, des éléments précis et factuels.

3.2.2 Étape 2 : Procédure interne

La Direction générale engage la procédure interne de signalement. Elle assure l'instruction du dossier, incluant :

- la réception et la documentation du signalement.
- les mesures d'investigation.
- les mesures internes éventuelles (prévention, sanction, réorganisation).
- le respect des délais de traitement.
- L'instruction du dossier veille à recueillir les éléments nécessaires de manière objective et contradictoire. Lorsque cela est possible et compatible avec la protection du signalement, la personne mise en cause est informée des faits qui lui sont reprochés et dispose de la possibilité de faire valoir sa version des faits.

3.2.3 Étape 3 : Signalement au Service cantonal compétent

Le signalement au Service cantonal compétent est effectué conjointement par le.la travailleur.euse et la structure si nécessaire, selon la gravité ou la nature des faits.

Le personnel saisit directement le Service cantonal compétent dans les cas suivants :

- L'employeur n'engage pas la procédure immédiatement après le signalement.
- La Direction est impliquée dans les faits signalés.
- Il existe un désaccord avec la Direction sur l'obligation d'informer le Service cantonal compétent.

3.3 Suivi du signalement

Le Service cantonal compétent informe par écrit l'employeur et le donneur d'alerte de l'enregistrement du signalement ou de la plainte.

3.4 Protection du donneur d'alerte

Aucun.e travailleur.euse ne peut être sanctionné ou subir un préjudice professionnel pour un signalement effectué de bonne foi.

La résiliation du contrat de travail par l'employeur est considérée abusive si :

- Celle-ci intervient dans les deux ans qui suivent un signalement de bonne foi.
- L'employeur ne peut prouver un autre motif justifié de résiliation.

3.5 Documentation et confidentialité

Tous les signalements et documents liés sont traités de manière confidentielle. L'accès au dossier est limité aux personnes autorisées dans le cadre de la procédure.

4 Instances de dénonciation d'actes de maltraitements ou de soins dangereux

PROCEDURES INTERNES - SIGNALEMENT

Tout événement de nature à mettre en danger la vie d'autrui, ou/et à porter une atteinte grave à son intégrité physique ou/et psychique, doit impérativement faire l'objet d'une communication prioritaire et urgente à la Direction générale.

Indiquer les coordonnées de la Direction générale ainsi que des ressources humaines :

Nom/prénom/mail/numéro de téléphone

PROCEDURES EXTERNES - SIGNALEMENT AU SERVICE CANTONAL COMPETENT

A l'intention du Personnel salarié

1. *Coordonnées du service financeur*

Téléphone

Adresse

Mail

2. Commission d'examen des plaintes

Tél. : 021 316 09 85

Av. des Caserne 2, 1014 Lausanne

Les demandes sont à faire exclusivement par téléphone ou par courrier

A l'intention des Bénéficiaires de prestations

3. Permanence vaudoise téléphonique d'orientation

Tél : 021 316 09 87

4. Bureau cantonal de médiation Santé Handicap

Tél : 021 316 09 86

Rue Pré-du-Marché 23, 1004 Lausanne

5. *Coordonnées du service financeur*

Téléphone

Adresse

Mail

6. Commission d'examen des plaintes Tél. : 021 316

09 85

Av. des Caserne 2, 1014 Lausanne

Les demandes sont à faire exclusivement par téléphone ou par courrier

Ce modèle a été validé par les membres de la SC des contrôles lors de la séance du 10 mars 2026.