



Association Régionale de l'Action Sociale  
District d'Aigle et Pays-d'Enhaut

**Préavis n° 13-2022**

# Statut du personnel de l'ARASAPE

Validé par le Comité de Direction le 27.10.2022

Monsieur le Président du Conseil Intercommunal,  
Mesdames les Déléguées,  
Messieurs les Délégués,

Par le biais du présent préavis, le Comité de direction vous soumet, pour étude et décision, la révision du Statut du personnel de l'ARASAPE - celui en vigueur actuellement a été approuvé par le Conseil intercommunal le 28.10.2010 - en vue de son application au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## **Préambule**

Depuis plusieurs années, la structure organisationnelle de l'ARASAPE a été modifiée afin d'améliorer la coordination des diverses entités de l'ARASAPE et d'apporter une meilleure cohésion d'équipe tout en mettant au centre des préoccupations « le bénéficiaire ». Des nouvelles fonctions (cf. annexe 7) ont vu le jour et les cahiers des charges adaptés en conséquence, de même que l'organigramme. A la suite de la séparation d'avec servicefamille en 2019, l'accueil de jour a aussi nécessité des changements organisationnels. En parallèle, les conditions de travail ont évolué en raison de facteurs internes et externes.

## **1. Objectifs du nouveau Statut du personnel**

Ce préavis a pour but d'adapter, de modifier et de clarifier certains articles du Statut du personnel afin de :

- Garantir la bonne conformité du droit du travail
- Préciser le cadre légal auquel le personnel de la petite enfance et les accueillantes en milieu familial sont soumis
- Redéfinir les délais de préavis
- Amener une nouvelle politique de formation
- Apporter davantage de clarté et d'information
- Adapter les conditions de travail afin d'être plus attractifs sur le marché de l'emploi
- Fidéliser les collaborateurs-trices avec des conditions de travail compétitives

## **2. Présentation des points essentiels concernant le nouveau Statut du personnel**

### **Garantir la bonne conformité du droit du travail :**

Le personnel de l'ARASAPE est soumis au droit public et non au droit privé. L'art. 3 doit être impérativement adapté dans ce sens et chaque article nécessitant une mise à jour a été modifié. Ces éléments ont été soumis au service juridique de la Direction Générale des Affaires Institutionnelles et des Communes (DGAIC) qui nous a confirmé cette obligation.

### **Préciser le cadre légal auquel le personnel de la petite enfance et les accueillantes en milieu familial sont soumis :**

Le personnel de la petite enfance répond actuellement au cadre légal de la Convention Collective Cantonale de Travail (CCCT) comme cela est précisé dans le contrat de travail. Toutefois, le champ d'application de la CCCT précise ce qui suit :

Art. 2 Champ d'application n°5 :

La présente CCCT ne s'applique pas aux institutions soumises à une autre convention collective de travail ou aux institutions soumises à un Statut du personnel communal, intercommunal ou cantonal.

Actuellement, le Statut du personnel en vigueur n'exclut pas le personnel de la petite enfance. Il est dès lors important d'en définir clairement le cadre légal, ce qui est ainsi proposé dans le projet du nouveau Statut du personnel.

### **Redéfinir les délais de préavis :**

Les délais de préavis (congé, démission, licenciement) sont d'expérience trop courts pour permettre une gestion optimale de la relève. Ces délais ont été augmentés pour améliorer le fonctionnement de l'ARASAPE.

### **Amener une nouvelle politique de formation :**

L'objectif est de définir clairement une politique de formation et de développer les compétences nécessaires à la mission de l'institution ainsi qu'à son évolution. L'équité de traitement est au cœur des préoccupations de la direction des ressources humaines. Aussi, l'annexe proposée constitue un cadre légal clair permettant à chacun de s'y référer.

### **Apporter davantage de clarté et d'information :**

Certains articles sont sujet à interprétation. Par conséquent, des précisions et des ajouts ont été apportés afin d'améliorer la lecture de ce règlement.

### **Adapter les conditions de travail afin d'être plus attractifs sur le marché de l'emploi et fidéliser les collaborateurs-trices avec des conditions de travail compétitives :**

L'objectif consiste à harmoniser les conditions de travail pour se rapprocher au plus près des autres Régions d'Action Sociale (RAS) et de l'Office Régional de Placement de la Riviera, notamment dans le cadre des Unités Communes, afin de faciliter les transferts du personnel détaché.

En outre, nous éprouvons des difficultés à recruter certains profils. En raison, notamment, de la guerre en Ukraine - un grand nombre de postes de travail dans le domaine social ont dû être ouverts - on constate une pénurie des profils HES. Disposer de conditions attractives permettra à l'ARASAPE d'attirer davantage de candidat-e-s, de maintenir les effectifs nécessaires au bon fonctionnement du service et de protéger la santé des collaborateurs-trices en poste.

Par ailleurs, nous précisons que le projet du nouveau Statut du personnel a fait l'objet d'un Groupe de Travail (GT) constitué sur la base d'un volontariat et dont voici la composition :

- Deux gestionnaires de dossiers RI (CSR)
- Un membre de la Commission du personnel
- Un membre de la Commission du personnel remplaçant
- La responsable AJE adjointe
- La responsable AJE
- L'assistante RH ARASAPE
- La responsable RH ARASAPE

Le groupe s'est rencontré à neuf reprises, dans un premier temps pour relire le Statut du personnel en vigueur et ensuite procéder aux modifications qui vous sont proposées aujourd'hui.

Enfin, le projet a été communiqué aux membres de la Direction de l'ARASAPE, à l'ensemble de la Commission du personnel, aux collaborateurs-trices de l'ARASAPE, au service juridique cantonal de la DGAIC et finalement aux membres du Comité de direction de l'ARASAPE.

### **Procédure :**

Dans la mesure où le Conseil intercommunal adoptera les conclusions du présent préavis, les modifications portées au Statut du personnel de l'ARASAPE seront transmises, sans délai, au Département des institutions, du territoire et du sport (DITS) pour approbation par le Conseil d'Etat.

### 3. Conclusions

Au vu de ce qui précède, le Comité de direction de l'ARASAPE vous encourage, Monsieur le Président du Conseil intercommunal, Mesdames les Déléguées, Messieurs les Délégués, à bien vouloir prendre les décisions suivantes :

#### Le Conseil Intercommunal de l'ARASAPE

**Vu** le préavis n° 13-2022 concernant le Statut du personnel de l'ARASAPE  
**Ouï** le rapport de la Commission de gestion chargée d'étudier ce préavis  
**Considérant** que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour

#### décide

1. D'approuver le nouveau Statut du personnel de l'ARASAPE
2. D'adopter la mise en application du nouveau Statut du personnel de l'ARASAPE dès approbation du Conseil d'Etat, au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2023

En vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président du Conseil intercommunal, Mesdames les Déléguées, Messieurs les Délégués, nos salutations distinguées.

Pour le Comité de direction de l'ARASAPE  
Le Président : Fabio Lecci      Secrétaire : Eliane Desarzens



Annexes : Statut du personnel de l'ARASAPE

- Annexe 1 « Grille salariale »
- Annexe 2 « Liste des fonctions »
- Annexe 3 « Débours et frais de déplacement »
- Annexe 4 « Guide de mise en œuvre du télétravail à l'ARASAPE »
- Annexe 5 « Congés non payés »
- Annexe 6 « Formation continue et perfectionnement »
- Annexe 7 « Formation des (pré-)apprenti-e-s et stagiaires ARASAPE »

Bex, le 31 octobre 2022/ede

## Rapport de la Commission ad hoc

### « Préavis n° 13-2022 – Statut du personnel de l'ARASAPE »

---

Monsieur le Président,

Mesdames, Messieurs les délégués,

Conformément au mandat qui lui a été confié, la Commission ad hoc s'est réunie le mardi 1er novembre 2022 à la salle de conférences des locaux de l'ARASAPE sis à la rue de Massongex 4 à Bex, afin d'étudier le préavis n° 13-2022 – Statut du personnel de l'ARASAPE.

Les membres de la commission ont été reçus par M. Fabio Lecci, Président du Comité de direction, Mme Malorie Murisier, Directrice ad interim du réseau « Accueil de jour des enfants », M. François Galeano, Directeur de l'ARASAPE et de Mme Anne-Sophie Seitz, Responsable Ressources Humaines ARASAPE.

Cette dernière a apporté aux membres de la commission toutes les informations utiles à la bonne compréhension des modifications apportées au statut du personnel de l'ARASAPE actuel. Par le biais d'un tableau miroir, les membres de la commission ont pu comparer les dispositions actuellement applicables par rapport aux nouvelles dispositions proposées et obtenir les explications sur le bien-fondé de ces changements.

Les membres de la commission ont relevé en particulier que les objectifs du nouveau Statut du personnel tendent à apporter davantage de clarté et d'information, à redéfinir les délais de préavis, à adapter les conditions de travail afin d'être plus attractifs sur le marché de l'emploi, à amener une nouvelle politique de formation et ainsi à fidéliser les collaborateurs et collaboratrices avec des conditions de travail compétitives.

Les points suivants ont notamment été clarifiés :

Le personnel de l'ARASAPE est soumis au droit public et non au droit privé. L'art. 3 du Statut doit impérativement être adapté dans ce sens et chaque article nécessitant une mise à jour a été modifiée. Le droit privé s'applique désormais à titre supplétif.

Actuellement, le Statut du personnel en vigueur n'exclut pas le personnel de la petite enfance et les accueillantes en milieu familial soumis à une autre convention collective de travail. Le nouveau statut a dès lors également pour but de définir clairement le cadre légal auquel sont soumis ces collaborateurs et collaboratrices.

La commission a relevé qu'il était fait mention dans certains articles du nouveau statut du terme « la Direction », qui comprend les directeurs et adjoints de direction, en lieu et place du terme « le directeur ». Une demande de rectification a dès lors été adressée au Président du Comité de direction.

La formulation de l'art. 37 du nouveau statut, en particulier en ce qui concerne l'exemple cité à titre de faits confidentiels, sera revue par les rédacteurs après consultation auprès du service juridique de la DGAIC.

L'art. 50 sera supprimé, son contenu étant déjà précisé aux art. 43.1 et 58.4.

L'art. 58 sera modifié en ce sens que le 26 décembre sera ajouté en tant que jour férié.

En réponse à la demande d'éclaircissement quant à la nature de la preuve à apporter au sens de l'art. 77.1 lettre b, Mme Seitz a précisé qu'il suffisait que le contrat de travail de la mère n'ait pas été résilié et qu'une attestation à l'attention de l'assurance lui serait alors remise.

Les membres de la commission se sont interrogés sur la possibilité de prolonger la pause d'allaitement prévue par l'art. 77.4 suite à un accouchement gémellaire notamment.

La commission a encore relevé que l'art. 80 accorde un congé de 10 jours aux parents adoptants alors que l'art. 80.2, qui reprend la même notion, mentionne un congé de 14 jours.

Il s'agit bien d'un congé d'une durée de 10 jours ouvrables. L'art. 80.2 sera modifié en conséquence.

Enfin, toutes les explications utiles concernant les annexes ont été fournies aux membres de la commission.

Au vu de ce qui précède, la Commission vous propose d'accepter le préavis n° 13-2022 – Statut du personnel de l'ARASAPE tel que présenté par le Comité de direction, à savoir :

### **Le conseil intercommunal de l'ARASAPE**

**Vu** le préavis n° 13-2022 concernant le Statut du personnel de l'ARASAPE

**Où** le rapport de la Commission ad hoc chargée d'étudier ce préavis

**Considérant** que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour

#### **décide**

1. D'approuver le nouveau Statut du personnel de l'ARASAPE
2. D'adopter la mise en application du nouveau Statut du personnel de l'ARASAPE dès approbation du Conseil d'Etat, au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Pour la Commission ad hoc :

Raphaële Brugger



Membre

Reynald Daenzer



Membre

Pascale Hauswirth



Membre

Fait à Bex, le 8 novembre 2022