

# Étude comparative des salaires de l'enseignement spécialisé entre les secteurs public et parapublic vaudois

Mars 2021

## Rapport final

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

### RÉALISATION

HR Bench Institute  
5, Avenue Agassiz  
1003 Lausanne  
[www.hrbench.ch](http://www.hrbench.ch)  
Tél : +41 22 534 94 50

### RÉDACTION

Roland Zürcher, consultant

### DIRECTION

Daniel Cerf, directeur

## La table des matières

En préambule.....	3
Liste des abréviations utilisées dans ce rapport.....	3
1. Introduction.....	4
1.1. Contexte et objectif de l'étude.....	4
1.2. Quatre fonctions à comparer.....	4
1.3. Déroulement du projet et méthodologie.....	5
2. Système de rémunération de l'Etat de Vaud.....	6
3. Correspondance des fonctions.....	7
4. Calcul de la rémunération théorique.....	8
4.1. Hypothèses de calcul.....	8
4.2. Présentation des chiffres.....	8
4.3. Description des courbes salaires.....	8
4.4. Comparaison 1 : Enseignant spécialisé A.....	9
4.5. Comparaison 2 : Enseignant spécialisé B.....	10
4.6. Comparaison 3 : Enseignant spécialisé C.....	11
4.7. Comparaison 4 : Enseignant D.....	12
5. Limite de l'étude.....	13
6. Synthèse, conclusion et recommandations.....	13

## En préambule

Nous remercions chaleureusement tous les personnes qui ont contribué à la réalisation de cette étude.

Nos remerciements sont adressés notamment

- aux membres du groupe de travail « rémunération » de la CPP CCT social pour la confiance témoignée par l'attribution de ce mandat ainsi que pour la bonne collaboration tout au long de ce projet.
- aux interlocuteurs des différents cantons pour le temps qu'ils ont consacré à répondre à nos questions ainsi que d'avoir mis à disposition leur expertise en la matière.

Nous attestons avoir réalisé cette étude de manière neutre et en toute autonomie.

Ce rapport est exclusivement remis au mandant, soit aux membres du groupe de travail « rémunération » de la CPP CCT social, sous format électronique.

Lors de la rédaction de ce rapport, l'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Cette étude a été réalisée entre le mois de septembre 2020 et janvier 2021 par Roland Zürcher, consultant HR Bench Institute, sous la direction de Daniel Cerf, directeur et associé HR Bench Institute.

## Liste des abréviations utilisées dans ce rapport

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

# 1. Introduction

## 1.1. Contexte et objectif de l'étude

Dans le secteur public vaudois, la définition et la classification des fonctions ainsi que le système de rémunération des enseignants spécialisés ont fait l'objet d'importantes modifications. Pour ces fonctions, le nouveau système de rémunération de la fonction publique (DECFO-Sysrem) a entraîné une revalorisation salariale. Cette revalorisation des conditions salariales de la fonction publique a eu pour conséquence de creuser l'écart avec les enseignants spécialisés du secteur parapublic.

Afin d'identifier et de mesurer les différences salariales entre le secteur public et parapublic vaudois, la CPP a mandaté HR Bench Institute pour documenter et calculer les différences salariales de l'enseignement spécialisé vaudois. Il est demandé de calculer la rémunération théorique (salaire annuel brut pour un plein temps) pour un total de quatre fonctions sur une carrière de 35 ans en tenant compte de la progression salariale définie par les échelles de traitement en vigueur.

## 1.2. Quatre fonctions à comparer

L'annexe 2 de la CCT social décrit les conditions et les qualifications par fonction ainsi que l'enclassement dans l'échelle de traitement.

Pour chaque fonction une classe minimale et une classe maximale sont définies. Par exemple, pour la fonction d'enseignant spécialisé la classe minimale est 21 et la classe maximale est 24. La progression dans l'intervalle de classes défini intervient par coulissements successifs dès que le minimum de la classe suivante est atteint. Des annuités de progressions salariales sont définies pour chaque classe.

Fonctions	Classes		Conditions / Qualifications
Enseignant spécialisé A	23	26	Master of Arts en enseignement spécialisé et Diplôme dans le domaine de la pédagogie spécialisée, orientation enseignement spécialisé (reconnu au plan Suisse) ou Master en éducation précoce spécialisée et Diplôme dans le domaine de la pédagogie spécialisée, orientation éducation précoce spécialisée (MAEPS) (reconnu au plan Suisse) ou Master en pédagogie spécialisée (anciennement pédagogie curative): enseignement spécialisé (UniFr)
Enseignant spécialisé B	21	24	Brevet ou diplôme d'enseignement spécialisé (HEP) Ou Brevet d'enseignement spécialisé (SCES) Ou Brevet des classes de développement (SCES) Ou Diplôme de pédagogie curative clinique en enseignement spécialisé (UniFr)

Fonctions	Classes		Conditions / Qualifications
Enseignant spécialisé C	15	20	Diplôme d'enseignement pour les degrés préscolaire/primaire ou Diplôme d'enseignement pour le degré secondaire I ou Diplôme en logopédie de niveau haute école (bachelor) ou Diplôme en psychomotricité de niveau haute école (bachelor) ou Diplôme de bachelor dans un domaine d'études voisin, à savoir : sciences de l'éducation, travail social, pédagogie spécialisée, psychologie, ergothérapie.
Enseignant D	14	17	Licence, Bachelor ou Master, dans un domaine d'étude autre que ceux énoncés sous « enseignant C »

### 1.3. Déroulement du projet et méthodologie

L'étude est réalisée en deux phases.

La première phase consiste à établir des correspondances entre les fonctions des secteurs parapublic et public vaudois.

La CCT social définit des règles d'enclassement, pour les fonctions sur lesquelles porte la comparaison, sur la seule base du niveau de formation. La nature des activités, les responsabilités ou autres critères pouvant être définis dans un cahier des charges ou dans un profil de poste, ne font donc pas partie des critères d'enclassement définis dans la convention et sont laissés à la libre appréciation des institutions soumises à la CCT. La correspondance des fonctions dans un but de comparaisons entre les secteurs public et parapublic est établie sur la base du seul dénominateur commun documenté, à savoir celui des niveaux de formation requis par fonction et classes de fonction.

Cette première phase a été réalisée en deux étapes :

1. Etude documentaire des systèmes de rémunération de l'Etat de Vaud<sup>1</sup> et du secteur parapublic vaudois.
2. Entretiens avec<sup>1</sup> le représentant de la société pédagogique vaudoise.

Sur ces bases, une proposition de correspondance des fonctions a été soumise au groupe de travail rémunération de la CPP pour validation.

<sup>1</sup> Site officiel Etat de Vaud, vd.ch > Etat, Droit, Finances > Etat employeur > Salaire et assurances.  
URL : <https://www.vd.ch/themes/etat-droit-finances/etat-employeur/salaire-et-assurances/>

La deuxième phase de l'étude porte sur l'analyse des échelles de traitement de la CCT social et de l'Etat de Vaud avec pour objectifs notamment de calculer les rémunérations carrière et mesurer les écarts entre les secteurs. Les résultats en sont présentés sous formes graphiques et de tableaux.

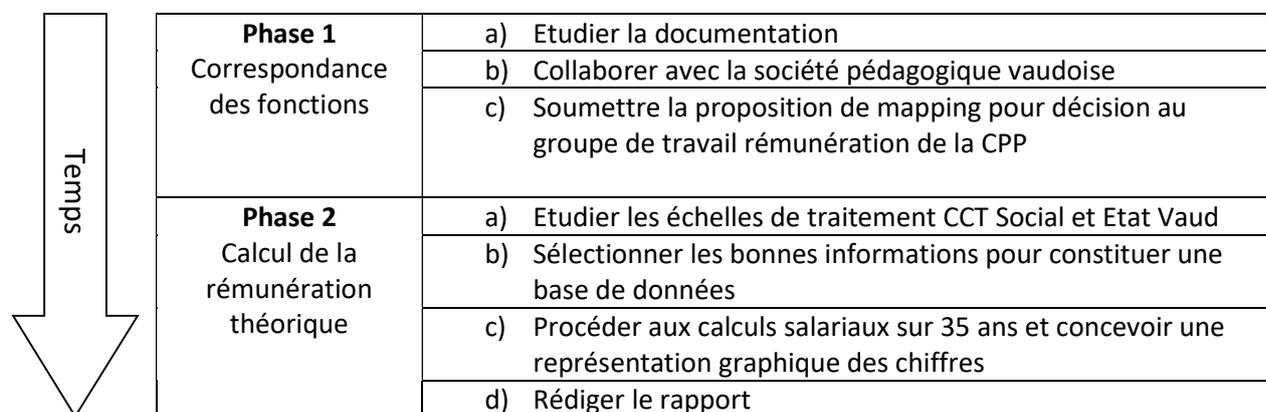


Tableau 1 : Schéma du déroulement du projet et méthodologie

## 2. Système de rémunération de l'Etat de Vaud

Le règlement 172.315.2 relatif au système de rétribution des collaborateurs de l'Etat de Vaud (RSRC) du 28 novembre 2008 spécifie que *l'échelle des salaires est divisée en 18 classes*.

*Chaque classe comprend un salaire minimum et un salaire maximum. L'amplitude entre les salaires minimum et maximum de chaque classe est de 45% (...). Chaque classe est composée de 26 échelons divisés en trois zones : la première comprend 8 échelons, la deuxième 9 échelons, la troisième 9 échelons.*

*La progression au sein de chaque classe est répartie de la manière suivante :*

*dans la 1ère zone, l'augmentation représente 2,44% du salaire minimum ;*

*dans la 2ème zone, l'augmentation représente 1,67% du salaire minimum ;*

*dans la 3ème zone, l'augmentation représente 1,17% du salaire minimum.*

Ainsi, la progression salariale est plus importante au début de la carrière professionnelle.

### 3. Correspondance des fonctions

Le groupe de travail « rémunération » de la CPP a validé la correspondance des fonctions proposée suivante, élaborée en collaboration avec un représentant de la Société pédagogique vaudoise<sup>2</sup> :

CCT social (parapublic) Fonction et classe	Correspondance Etat Vaud (public)	Commentaire Etat Vaud (public)
Enseignant spécialisé A 23 à 26	Classe 11 Puis, après 15 ans passation à la classe 12 à l'annuité 15	
Enseignant spécialisé B 21 à 24	Classe 10 Puis, après 15 ans passation à la classe 11 à l'annuité 15	
Enseignant spécialisé C CI 15 à 20	Classe 9 (pendant toute la carrière)  Classe 7 (pendant toute la carrière) pour les porteurs d'un diplôme de logopédiste et psychomotricité ainsi que les personnes au bénéfice d'un Bachelor dans les autres domaines.	
Enseignant D 14 à 17	Classe 7 (pendant toute la carrière)	Pour les personnes qui ne sont pas au bénéfice d'un titre d'enseignant

<sup>2</sup> Société pédagogique vaudoise, Ch. des Allinges 2, 1006 Lausanne. Site web : <https://spv-vd.ch/>

## 4. Calcul de la rémunération théorique

### 4.1. Hypothèses de calcul

Conformément au mandat, nous avons chiffré la rémunération théorique pour une carrière de 35 ans pour chacune des fonctions. Le calcul correspond à l'addition des salaires théoriques pour chaque année de service. Le salaire pour la première année de service commence au minimum des échelles de traitement. Pour les années suivantes, les annuités sont octroyées selon dispositifs d'applications prévus dans les systèmes de traitement respectifs.

### 4.2. Présentation des chiffres

Pour chaque fonction, une représentation graphique est produite suivie d'un tableau chiffré. Voici la description des différents indicateurs statistiques :

- La première colonne indique le secteur et la classe pris en compte pour la comparaison
- « Sal carrière » (Salaire total de la carrière sur 35 ans) indique le salaire théorique perçu en francs Suisse (CHF)
- « Ecart carrière » (en CHF) indique la différence du salaire carrière par rapport à la CCT Social
- « Ecart en % » montre l'écart en pourcentage par rapport à la CCT Social
- « Sal ann moyen » calcul le salaire annuel moyen (= salaire carrière divisé par 35 ans)
- « Sal mens moy (13x) » représente le salaire mensuel sur une base de 13 mensualités (= salaire annuel moyen divisé par 13 mois)
- La dernière colonne indique l'écart du salaire mensuel du secteur public par rapport à celui de la CCT Social.

Les tableaux sont triés par ordre croissant du salaire carrière.

### 4.3. Description des courbes salaires

Les salaires de la CCT social VD évoluent de façon quasi linéaire pour atteindre le maximum après 18 à 23 années de service selon les fonctions. Les salaires en début et en fin de carrière sont systématiquement inférieurs dans le secteur parapublic par rapport à ceux observés à l'Etat de Vaud.

Les progressions salariales jusqu'aux plafonds des classes de fonctions sont toutefois plus importantes dans le secteur parapublic comparativement à celles observées dans le public.

Les fonctions « enseignants spécialisés A et B » dans le secteur public bénéficient d'un coulisement dans une classe supérieure au moment où les salaires du secteur parapublic rejoignent, voire dépassent brièvement, ceux du secteur public.

## 4.4. Comparaison 1 : Enseignant spécialisé A

Rappel des conditions et qualifications selon la CCT Social :

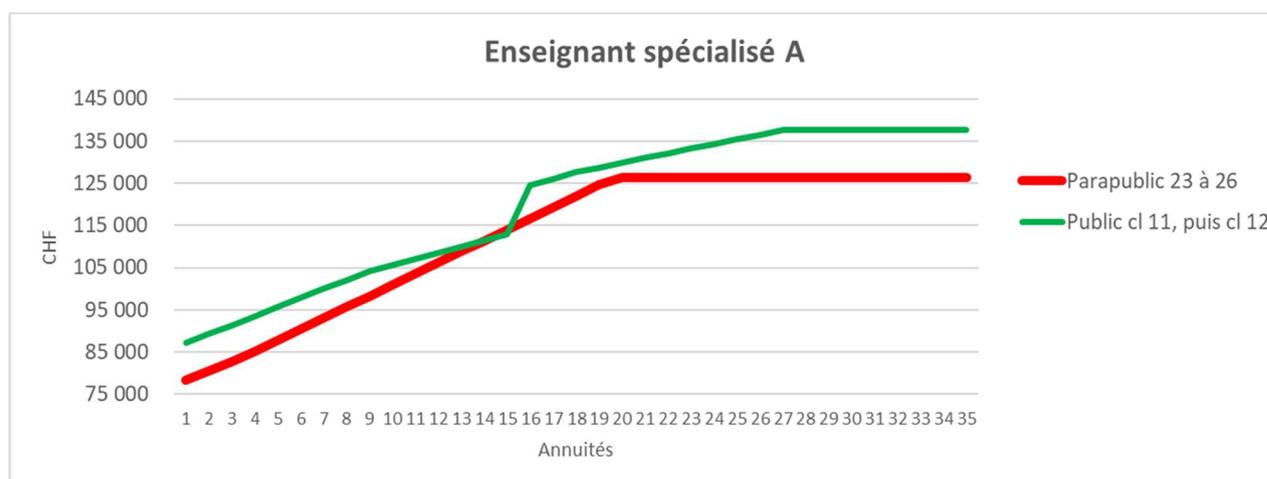
*Master of Arts en enseignement spécialisé et Diplôme dans le domaine de la pédagogie spécialisée, orientation enseignement spécialisé (reconnu au plan Suisse)*

ou

*Master en éducation précoce spécialisée et Diplôme dans le domaine de la pédagogie spécialisée, orientation éducation précoce spécialisée (MAEPS) (reconnu au plan Suisse)*

ou

*Master en pédagogie spécialisée (anciennement pédagogie curative): enseignement spécialisé (UniFr)*



	Sal carrière	Ecart carrière	Ecart en %	Sal ann moyen	Sal mens moy (13x)	Ecart sal mens
Parapublic 23 à 26	3 941 050	0	100.0%	112 601	8 662	0
Public cl 11, puis cl 12	4 195 125	254 075	106.4%	119 861	9 220	558

Le salaire d'engagement et durant les 12 premières années de service est supérieur dans le secteur public. Dès la 13ème année de service, le salaire parapublic rejoint puis dépasse brièvement celui du secteur public avant que les enseignants du public bénéficient d'un coulisement dans une classe supérieure, leur permettant ainsi de se repositionner à un niveau supérieur et ce, jusqu'en fin de carrière. Nous pouvons également relever que le plafond est plus rapidement atteint dans le secteur parapublic alors que les salaires poursuivent leur progression dans le secteur public pour n'atteindre leur plafond qu'après 26 années de service.

En moyenne sur toute la carrière, les enseignants spécialisés du public gagnent CHF 558 de plus par mois.

## 4.5. Comparaison 2 : Enseignant spécialisé B

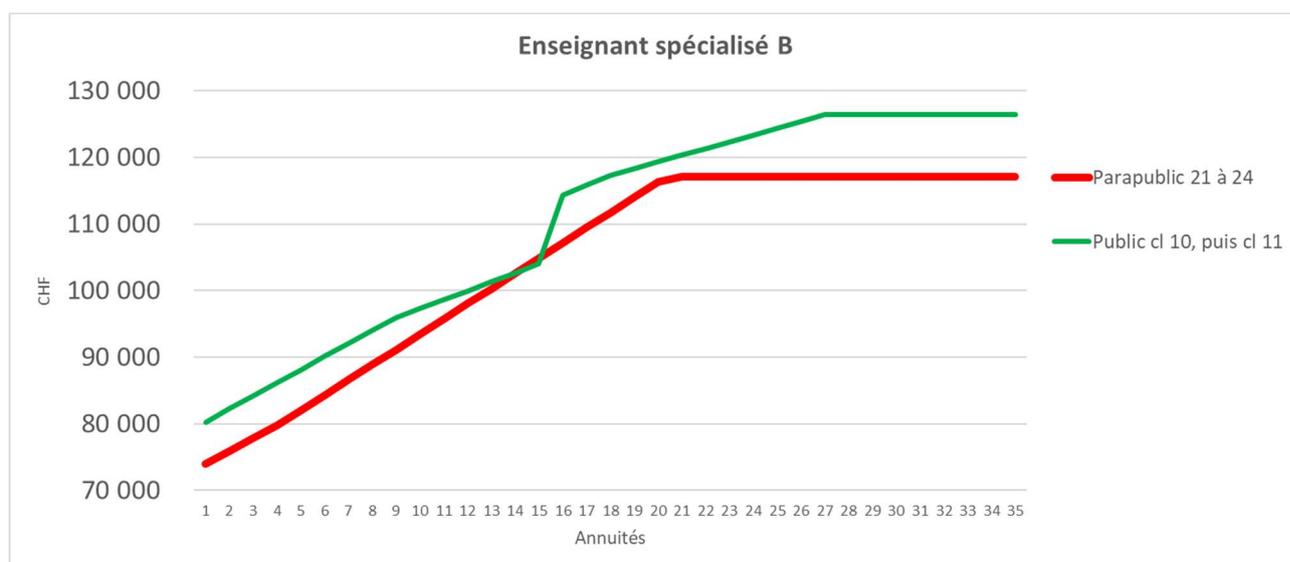
Rappel des conditions et qualifications selon la CCT Social :

*Brevet ou diplôme d'enseignement spécialisé (HEP), ou*

*Brevet d'enseignement spécialisé (SCES), ou*

*Brevet des classes de développement (SCES), ou*

*Diplôme de pédagogie curative clinique en enseignement spécialisé (UniFr)*



	Sal carrière	Ecart carrière	Ecart en %	Sal ann moyen	Sal mens moy (13x)	Ecart sal mens
Parapublic 21 à 24	3 649 689	0	100.0%	104 277	8 021	0
Public cl 10, puis cl 11	3 856 249	206 560	105.7%	110 179	8 475	454

Le graphique du public permet de visualiser le bond dû à la passation en classe 11 après 15 ans de service.

Le salaire d'engagement et durant les 13 premières années de service est supérieur dans le secteur public. Dès la 14<sup>ème</sup> année de service, le salaire parapublic rejoint puis dépasse brièvement celui du secteur public avant que les enseignants B du public bénéficient d'un coulisement dans une classe supérieure, leur permettant ainsi de se repositionner à un niveau supérieur et ce, jusqu'en fin de carrière.

Nous pouvons également relever que le plafond est plus rapidement atteint dans le secteur parapublic alors que les salaires poursuivent leur progression dans le secteur public pour n'atteindre leur plafond qu'après 26 années de service.

L'avantage salarial dont bénéficient les enseignants spécialisés B du secteur public est légèrement inférieur à celui observé précédemment pour la fonction A.

## 4.6. Comparaison 3 : Enseignant spécialisé C

Rappel des conditions et qualifications selon la CCT Social :

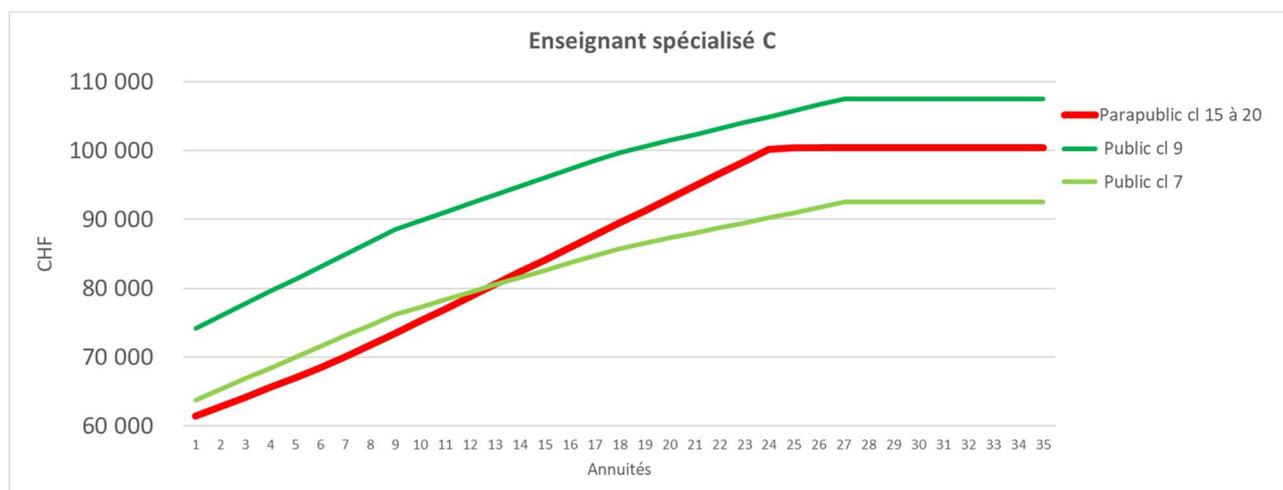
*Diplôme d'enseignement pour les degrés préscolaire/primaire  
ou*

*Diplôme d'enseignement pour le degré secondaire I  
ou*

*Diplôme en logopédie de niveau haute école (bachelor)  
ou*

*Diplôme en psychomotricité de niveau haute école (bachelor)  
ou*

*Diplôme de bachelor dans un domaine d'études voisin, à savoir : sciences de l'éducation, travail social, pédagogie spécialisée, psychologie, ergothérapie.*



	Sal carrière	Ecart carrière	Ecart en %	Sal ann moyen	Sal mens moy (13x)	Ecart sal mens
Public cl 7 (logo+psychom)	2 909 218	-115 962	96.2%	83 121	6 394	-255
Parapublic cl 15 à 20	3 025 180	0	100.0%	86 434	6 649	0
Public cl 9	3 381 692	356 512	111.8%	96 620	7 432	784

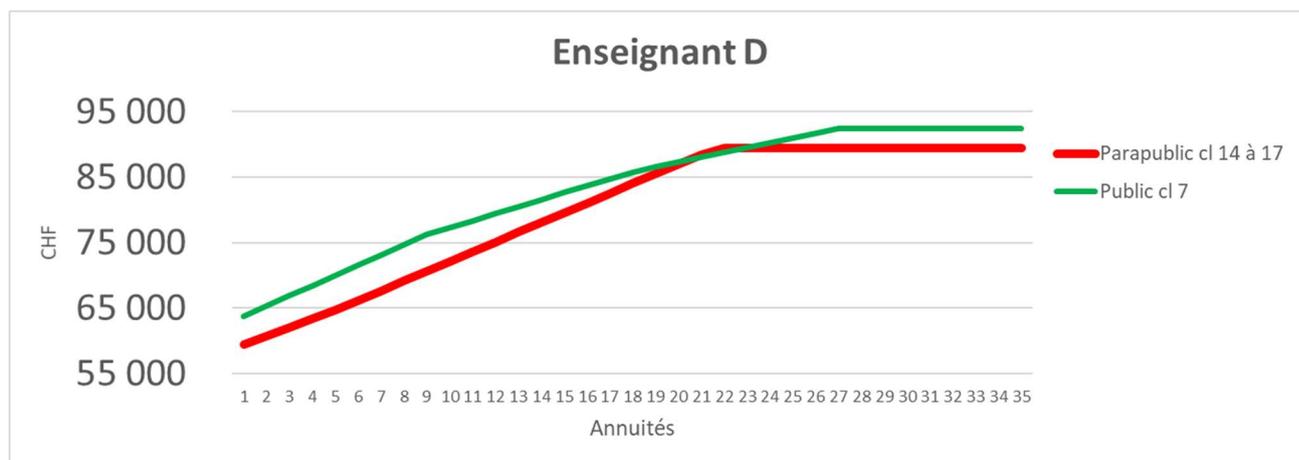
Le salaire dans le parapublic est 3.8% plus élevé pour les personnes diplômées en logopédie et psychomotricité. Les personnes au bénéfice d'un bachelor dans un domaine voisin obtiennent le même avantage. Alors qu'un écart positif est observé à la faveur du secteur parapublic sur le salaire moyen carrière, relevons qu'en début de carrière, le salaire de ces fonctions reste plus favorable dans le secteur public.

En revanche, le salaire dans le public est de près de 12% plus élevé pour les enseignants diplômés des degrés préscolaire, primaire et secondaire I. Ainsi, les employés du public gagnent en moyenne 784 CHF de plus.

## 4.7. Comparaison 4 : Enseignant D

Rappel des conditions et qualifications selon la CCT Social :

*Licence, Bachelor ou Master, dans un domaine d'étude autre que ceux énoncés sous « enseignant C »*



	Sal carrière	Ecart carrière	Ecart en %	Sal ann moyen	Sal mens moy (13x)	Ecart sal mens
Parapublic cl 14 à 17	2 799 883	0	100.0%	79 997	6 154	0
Public cl 7	2 909 218	109 335	103.9%	83 121	6 394	240

Bien que le public offre des conditions salariales plus avantageuses que le parapublic, la différence en francs (+240 CHF) et en pourcent (+3.9%) est moins marquée en comparaisons avec les fonctions précédentes.

## 5. Limite de l'étude

Bien que les salaires carrières ont pu être calculés au franc près, une certaine imprécision en amont était inévitable. Rappelons que la correspondance des fonctions se base uniquement sur la formation, et ne prend donc pas directement en compte les activités. Par ailleurs, les autres composantes de la rémunération, tels que les prestations de prévoyance professionnelle, n'ont volontairement pas été pris en compte.

## 6. Synthèse, conclusion et recommandations

Le niveau salarial dans le secteur parapublic vaudois se situe en retrait pour quatre comparaisons sur les cinq effectuées dans le cadre de cette étude. Seules les fonctions de logopédiste et psychomotricien ainsi que les diplômés dans un domaine voisin bénéficient d'un salaire moyen plus élevé en comparaisons avec le public, avec toutefois une rémunération qui reste moins attractive en début de carrière.

Voici le tableau récapitulatif des avantages salariaux du public par rapport au parapublic (les chiffres négatifs désignent un avantage pour le parapublic) :

	Enseignant spécialisé A	Enseignant spécialisé B	Enseignant spécialisé C		Enseignant D
			Préscolaire / primaire / secondaire I	Logopédie / Psychomotricité / autres domaines	
En %	6.4	5.7	11.8	-3.8	3.9
En CHF carrière	254'075	206'560	356'512	-115'962	109'335
En CHF mensuel (x13)	558	454	784	-255	240

Tableau 1 : Différences salariales du secteur public par rapport au secteur parapublic vaudois

Il apparait que les salaires sont globalement, à l'exception d'une fonction, significativement moins compétitifs dans le secteur parapublic, comparativement au secteur public vaudois. Nous avons pu mesurer que les écarts peuvent être observés dès le début de carrière et ce, jusqu'en fin de carrière dans des proportions variables en cours de carrière, mais dans la quasi-totalité des cas, à la défaveur du secteur parapublic.

Fort de ces constats, la réflexion pour une évolution de la politique salariale vaudoise peut s'articuler autour de plusieurs axes :

- les salaires d'engagement
- les rythmes de progressions salariales en cours de carrière
- les salaires en fin de carrière

Privilégier l'un ou l'autre de ces axes dépend de nombreux facteurs de politiques RH et requiert l'analyse de différentes variables comme la pyramide des âges, l'ancienneté, les taux de rotation des effectifs par fonction, la situation du marché de l'emploi, la valorisation des qualifications ou encore l'équité interne des salaires avec l'ensemble des activités dans les institutions.

Rappelons enfin que le salaire n'est pas la seule composante d'une politique de rémunération. Pour en faire une appréciation complète, ses autres composantes doivent également être considérés, s'agissant par exemple des prestations sociales, de la durée du travail ainsi que les compléments salariaux, pouvant représenter autant de parts non négligeables de la rémunération.