AVOP RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

Table des matières

L'AVOP EN LETTRES 3
L'AVOP EN ÉQUILIBRE 3
LES BUREAUX, ORGANES AU CŒUR DE L'AVOP 6
LA CHAMBRE DES DIRECTEURS 8
LE COMITÉ DE L'AVOP 9
LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2019 10
MEMBRES 11
LE COMITÉ DE L'AVOP 11
LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL 12
LES INSTITUTIONS MEMBRES 12
FINANCES & COMPTES 13
Quels financements pour demain... 14
Les nouveaux locaux de l'AVOP 15
Les nouveaux outils au service des institutions membres de l'AVOP 17

L’AVOP EN LETTRES

L’AVOP EN ÉQUILIBRE

avop

Pour une association faîtière, l'équilibre est au centre des préoccupations

Une association faîtière, comme l'AVOP, est – par définition – composée de membres institutionnels. Ces membres sont représentés, à l'assemblée des délégués, par le/la président/présidente et le/la directeur/directrice, un droit de vote pour deux personnalités qui n'ont pas le même niveau d'informations sur les objets qui nécessitent des décisions.

Dans les assemblées des délégués, il tient à cœur au comité que les conseils de fondation et les comités d'association soient largement présents, car ce sont eux, qui doivent – en leur titre et fonction – engager l'institution, sur des dossiers qui auront été menés avec le concours des directions. Mais, le comité ne parvient pas tout le temps à séduire les présidentes et présidents quand les dossiers soumis au vote paraissent trop complexes ou trop éloignés des priorités de ces précieux bénévoles investis dans leur propre structure.

Dans la cohorte des directions, certaines participent aux séances des bureaux de l'AVOP, organes au cœur de notre association ; elles influent directement sur les dossiers opérationnels et stratégiques. Il ne faut alors pas oublier de communiquer adéquatement aux autres directions, pour qu'elles aient aussi une connaissance suffisante des dossiers qui sont traités au secrétariat général, afin de pouvoir leur faire bénéficier des résultats harmonisés des travaux menés.

Sur le plan financier, clôturer une année sur des résultats équilibrés est un exercice périlleux qui consiste essentiellement à renoncer à des projets qui pourtant seraient profitables à l'ensemble des institutions d'un secteur pour en prioriser d'autres, sur la base de critères fluctuants.

Dans les travaux de renforcement de l'AVOP, cette juste mesure est toujours au cœur des préoccupations. Comment assurer une représentation harmonieuse des petites, des moyennes et des grandes institutions ainsi que de toutes les particularités des missions de pédagogie spécialisée, d'éducation sociale, de handicap, d'addictions et de grandes difficultés sociales ?

Quelle assiette pour fixer la cotisation ? Faut-il supprimer les effets de seuil (plancher / plafond) et choisir une unité de mesure commune à toutes les institutions ? Mais dans ce cas, les grandes institutions paieront une somme très élevée de cotisations pour une utilisation moins intense des services de l'AVOP, car elles ont souvent des services internes spécialisés et, à l'inverse, des petites ou moyennes structures pourront avoir besoin de plus de soutiens professionnels en cas de vacance du poste dans leur structure.

Dans la composition du comité de l'AVOP, il faut aussi asseoir autour de la table des représentants des missions, issus paritairement des directions, d'une part, et des conseils de fondation ainsi que des comités d'association, d'autre part. Dans cette recherche de l'équilibre en terme de gouvernance, il est aussi fondamental de vérifier que les compétences stratégiques, financières, juridiques et de communication seront aussi présentes. Et que dire de la parité hommes – femmes !

Avec le projet de renforcement de l'association, le comité tend à s'approcher le plus possible de la représentativité idéale, en prévoyant d'associer les compétences (juridiques, financières, de communication, politiques, scientifiques) aux moyens (cotisations), en tenant compte de l'investissement des institutions dans les organes de l'AVOP et de leurs besoins afin de permettre à tous les partenaires, que cela soient des directions ou des conseils de fondation et comités d'association, d'avoir accès comme ils le désirent à l'AVOP.

Cet équilibre est toutefois fragile, ténu et complexe ! Il ne sera jamais définitif, il sera toujours au cœur des préoccupations de l'AVOP.

LES BUREAUX, ORGANES AU CŒUR DE L'AVOP

Par une révision des statuts de notre association faîtière, en novembre 2018, les trois bureaux historiques sont devenus des organes à part entière avec des compétences décisionnelles identifiées sur des dossiers opérationnels et un rôle de préavis, à l'attention du comité, sur les orientations stratégiques.

Pour la première fois en 2019, les membres des bureaux ont été élus par leurs pairs, lors de la chambre des directeurs du début de l'année, après avoir fait acte de candidature. Le processus mis sur pied garantit la légitimité de leur posture et leur permet de s'exprimer au nom des institutions qui émargent au bureau concerné.

Comme c'est aussi le cas pour la chambre des directeurs, cette élévation des bureaux au rang d'organes de l'AVOP est une reconnaissance de tout le travail accompli par les directions pour faire **VIVRE l'AVOP** et améliorer la qualité des prestations d'accompagnement de chacun des membres.

Les bureaux sont composés de sept directrices et directeurs pour l'éducation sociale, de neuf directions pour la pédagogie spécialisée et tout autant pour le bureau de l'accompagnement et des alternatives pour adultes. Ces bureaux se rencontrent entre six et huit fois par an. Le secrétariat général participe aux débats, anime les rencontres, assure le suivi des décisions et mène les dossiers sur la base des orientations décidées.

Cette réorganisation de l'AVOP, avec un renforcement des organes et une mise en valeur de la force des directions dans l'association faîtière, s'est établie dans le même temps où les services, qui subventionnent les membres, mutaient aussi.

Dans le contexte décrit précédemment, en sus des dossiers thématiques qui ont été traités, la préoccupation stratégique majeure des trois bureaux, au cours de l'année 2019, s'est inscrite dans la définition ou l'adaptation de la relation de collaboration entre les bureaux et les directions générales concernées.

Aujourd'hui tous les partenaires affirment la même intention collaborative. Du côté de l'AVOP, le souhait est de poser ou de redéfinir les bases d'un partenariat fort, en recréant des liens solidement ancrés dans une relation de confiance mutuelle et animés par une volonté partagée de répondre aux besoins des bénéficiaires. Dans les faits, chacun évolue en fonction de son plan d'actions et de ses contraintes politiques officielles ou officieuses.

A la fin de l'année 2019, il faut avouer que cette relation de partenariat dans la construction de l'avenir des institutions n'était pas encore acquise. Elle doit encore être travaillée, étoffée et nourrie.

Pour l'AVOP, être considérée comme un partenaire fort, incontournable, impliqué et respecté est une posture fondamentale qui doit étendre encore ses racines. Le comité, le secrétariat général et les bureaux ne ménagent toutefois pas leurs efforts pour obtenir cette reconnaissance.

La réorganisation de l'AVOP est une partie de la réponse, l'autre étant l'engagement pris par toutes les personnes actives de s'impliquer dans les dossiers de fond pour défendre activement les missions des institutions auprès de l'Etat.

Pour l'AVOP, un des enjeux importants de l'intensification du partenariat avec l'Etat est de tendre à un décloisonnement des services pour

Ainsi, le SESAF a été réuni à la direction de l'enseignement ordinaire et est connu aujourd'hui sous le nom de DGEO-SESAF. Le SPAS a fusionné avec le SASH pour former la DGCS. Le SPJ a aussi suivi le mouvement et deviendra une direction générale de l'enfance et de la jeunesse en septembre 2020. Ces changements structurels au sein de l'Etat se sont accompagnés de la nomination de nouvelles Cheffes de Département et des nouveaux Directeurs généraux et Chef de service, qui n'étaient pas encore connus de l'AVOP.

A quoi se sont ajoutés des réunions relatives à la mise en œuvre de nouvelles lois et règlements sur la protection des mineurs et sur la pédagogie spécialisée, d'une part, et des réflexions sur des changements tout autant fondamentaux pour les institutions pour adultes, d'autre part.

Lesdits travaux de mise en œuvre de législations ou préparatoires touchent au cœur même de toutes les institutions subventionnées membres de l'AVOP, puisqu'ils déboucheront sur une adaptation des missions institutionnelles, de la planification de l'offre et des besoins, des ressources directes affectées à l'accompagnement des bénéficiaires, des dotations administratives, directions comprises, du financement associé aux missions et de la contractualisation des subventionnements.

Pour répondre adéquatement à ces profonds bouleversements, il fallait que le secrétariat général puisse se reposer sur des organes forts, que sont les bureaux, placés aussi au cœur de l'AVOP.

améliorer l'accompagnement en institutions ainsi que la transition mineurs – majeurs en supprimant des obstacles décisionnels et administratifs ainsi que la multiplicité des interlocuteurs qui alourdissent et ralentissent le processus. La qualité de l'accompagnement en sera renforcée.

Pour les membres de l'AVOP, les rapports d'activité complets de chaque bureau ainsi que les enjeux pour l'année en cours, définis par la chambre des directeurs peuvent être consultés dans la partie intranet dédiée de notre site.

Bureau de la pédagogie spécialisée

Cédric Blanc
Directeur général de la Fondation de Verdeil

Bureau de l'accompagnement et alternatives pour adultes

José Barroso
Directeur général de la Fondation Les Eglantines

Bureau de l'éducation sociale

Christophe Berthet
Directeur de l'Association de la Maison des Jeunes

Maria Del Rosario Calatayud
Directrice du secteur enfants & adolescents de la Fondation Perceval

Lysiane Gallay-Sarriot
Directrice de la Fondation l'Ombelle

Pascale Grivel
Directrice de la Fondation Delafontaine

Louis Lamontagne-Müller
Directeur de la Fondation La Monneresse

Miguel Maneira
Directeur du secteur enfance et transition de la Fondation de Vernand

Lucien Panchaud
Directeur santé communautaire du CPHV

Alban Resin
Directeur de la Fondation Dr. Combe

Pierre Sterckx
Directeur de la Fondation de l'Hôpital de l'Enfance de Lausanne – Centre Psychothérapeutique

Sandra Feroleto
Directrice générale de l'Association La Branche

Thierry Chollet
Directeur général de la Fondation Les Oliviers

Pascal Dubrit
Directeur de la Fondation du Levant

Alejandro Martinez
Directeur du département hébergement socio-éducatif de l'Institution de Lavigny

Michael Motz
Directeur du secteur adultes de la Fondation Perceval

Dominique Praplan
Directeur d'Eben-Hézer Lausanne

Kris Ricchetti
Directeur de la Fondation Echaud

Mireille Scholder
Directrice de la Fondation de Vernand

François Gorgé
Directeur de l'Association le Châtelard

Daniel Gröbli
Directeur général de la Fondation La Rambarde

Ladislas Hierholtz
Directeur de la Fondation Les Airelles

André Kuenzli
Directeur de la Fondation de l'Ecole de Pestalozzi

Thomas Légeret
Directeur de la Fondation St-Martin

Séverine Peccatus
Directrice générale de la Fondation Jeunesse et Familles

LA CHAMBRE DES DIRECTEURS

La première séance de la chambre des directeurs, nouvel organe de l'AVOP fondé par une révision des statuts, a eu lieu le 20 février 2019.

Cette chambre des directeurs est composée de tous les directeurs des institutions membres de

Sans être un contre-pouvoir à l'assemblée des délégués, la chambre des directeurs n'en est pas moins un organe très important de notre association faîtière. C'est l'endroit par excellence où la politique et la stratégie de l'AVOP se dessinent, que cela soit en matière de

l'AVOP et des cadres de rang supérieur qui ont été nommés dans les bureaux, organes au cœur de l'AVOP. Elle se réunit au moins une fois par année.

Au cours de cette journée, il est présenté, aux directions, le travail effectué l'année précédente, par les pairs qu'elles ont élus dans les bureaux et elles sont consultées sur les dossiers prioritaires que l'AVOP doit traiter.

Cette journée a aussi pour but de favoriser, par le réseautage entre les personnes présentes, une harmonisation des pratiques institutionnelles et une connaissance la plus large possible des réalités de chaque mission et chaque institution.

développement de prestations, d'identifications des besoins, de planification de l'offre, de dossiers à mener, de relations à tisser, de négociations à conduire et ceci dans les quatre grandes missions institutionnelles représentées par l'AVOP, soit la pédagogie spécialisée, l'éducation sociale, le handicap et les grandes difficultés sociales.

Bien que cela soit l'assemblée des délégués qui est habilitée, en définitive, à engager stratégiquement le positionnement de notre association, ce sont bien les directrices et les directeurs qui le travaillent en amont, l'affinent et le documentent, jusqu'à ce qu'il soit porté au vote.

L'AVOP ne peut fonctionner qu'avec l'engagement précieux et l'implication forte des directions des institutions membres qui mandatent, guident et supervisent le travail quotidien du secrétariat général. Les directions sont chaleureusement remerciées de leur accompagnement sans faille !

LE COMITÉ DE L'AVOP

Pour faire face aux défis qui sont les nôtres, l'AVOP doit monter en compétences, en matière scientifique, financière, stratégique et politique, afin d'avoir les moyens d'être un partenaire de poids face à l'Etat pour collaborer au mieux et défendre les missions d'accompagnement des établissements membres et les ressources nécessaires pour y parvenir. Face à la réorganisation des services de l'Etat qui se sont mués en directions générales, cette introspection du fonctionnement de l'AVOP afin d'en optimiser les actions et les engagements est absolument fondamentale et vitale.

C'est ainsi que le projet d'AVOP Forte ou de renforcement de l'AVOP est né à l'été 2018, déjà.

Une des premières étapes a été de renforcer le rôle des directions au sein de notre association faîtière en travaillant à définir les tâches et les compétences des bureaux, et de la chambre des directeurs. Le but est d'asseoir les décisions de l'AVOP sur les compétences scientifiques et stratégiques des directions membres de notre association et de disposer ainsi de racines profondes.

Le comité a poursuivi sur la voie du changement en incitant le secrétariat général à se réorganiser pour disposer, d'une part, d'une vision transversale et stratégique sur tous les travaux des bureaux en lien avec les services et directions générales de l'Etat et, d'autre part, libérer des compétences afin de mener les différentes réflexions fondamentales qui ont démarré sur les nouveaux subventionnements publics, les nouveaux outils d'allocation des ressources et la contractualisation associée.

Finalement, le comité de l'AVOP a souhaité évaluer son positionnement et définir une nouvelle stratégie. Pour ce faire, il s'est réuni à plusieurs reprises pour poser une vision du futur et définir les axes de développement pour y parvenir. Le comité a ainsi décidé que l'AVOP devait se positionner comme un partenaire de poids vis-à-vis de l'Etat, être une faîtière proactive qui délivre des prestations à haute valeur

ajoutée à ses membres et promouvoir le secteur social vers le grand public et le monde politique.

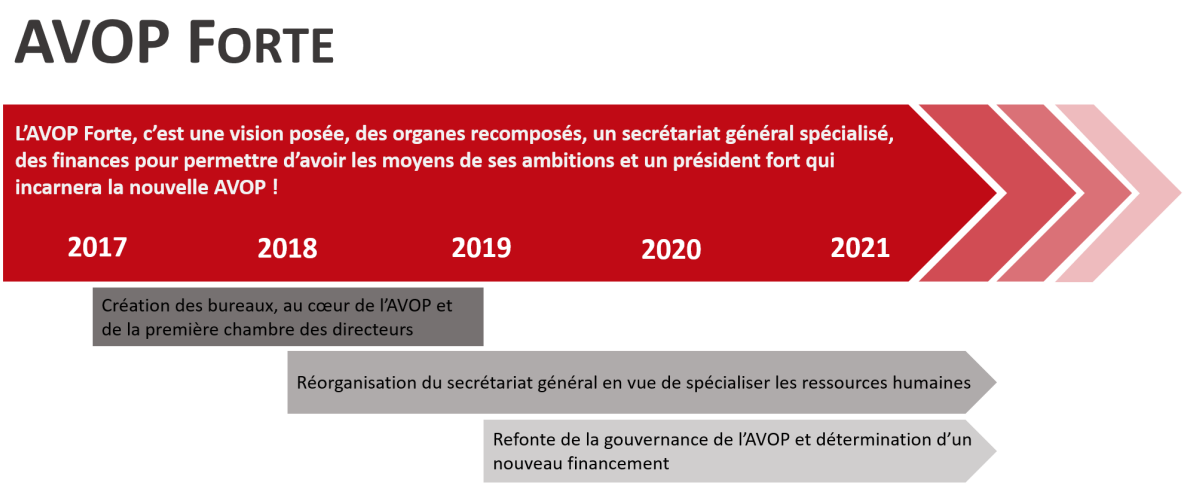
Une fois cette vision posée, le comité a imaginé les ressources humaines et financières dont il avait besoin pour satisfaire à cette vision. Deux groupes de travail (GT) ont été créés, l'un nommé GT financement / prestations et l'autre GT fonctionnement / compétences.

Le premier GT s'est attelé à passer au crible toutes les prestations de l'AVOP pour déterminer quelles sont les prestations qui doivent être fournies par une association faîtière et les autres. Cette distinction permet d'identifier les services de l'AVOP qui doivent être financés par les cotisations, sur la base d'un principe de solidarité entre les institutions, et les prestations non indispensables qui doivent faire l'objet d'un financement additionnel, sur mandat. L'identification des prestations qui doivent être fournies aux membres a été confrontée aux besoins et aux attentes des directions ainsi qu'à ceux des conseils de fondation et des comités d'association. Cette réflexion, qui est encore en cours et qui sera probablement présentée en 2021, débouchera sur une nouvelle proposition de cotisations et une liste de prestations payantes, afin de permettre à l'AVOP de disposer de moyens financiers supplémentaires pour assurer sa mission.

Quant au GT fonctionnement/compétences, il a œuvré sur l'amélioration du fonctionnement du comité et sur l'enrichissement de ses compétences, de manière à soutenir le secrétariat général et à mobiliser des ressources pour l'accompagner dans différents dossiers spécialisés. Le résultat de ces réflexions devait être présenté lors de l'assemblée des délégués du mois de mai 2020. Or, pandémie oblige, c'est en septembre 2020, que les réflexions du comité sur sa composition et son rôle seront soumises au vote des membres. Quant aux travaux sur le financement et les prestations de l'AVOP, ils seront présentés en 2021.

Le GT fonctionnement/compétences a aussi imaginé le profil idéal du président qui pourrait représenter et guider cette AVOP renforcée ! Un appel à candidature a été lancé, le résultat était attendu lors de l'assemblée des délégués du mois de mai, il sera finalement connu au mois de septembre 2020.

Commencée en 2018, le renforcement de l'AVOP devrait s'achever en 2021.



LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2019

1	8	19	1832
Chambre des directeurs	**Séances de comité et assemblée des délégués**	**Assemblées de bureaux**	**Interventions de permanence juridique**

31	533	3
Séances de CPP et de sous-commission	**Classifications**	**Formations classifications**

MEMBRES

LE COMITÉ DE L'AVOP

M. Guy Pernet
Président de l'AVOP
Président de la Fondation de Vernand

M. André Kuenzli- ***a quitté le comité le 01.05.2019***
Président de l'AVOP
Président de la Fondation de Vernand

M. Pascal Dubrit – élu à cette fonction le 01.05.2019
Vice-président de l'AVOP
Directeur de la Fondation Le Levant

M. Colin Aeschbacher – élu à cette fonction

Mme Pascale Grivel – élue le 01.05.2019
Directrice de la Fondation Delafontaine

M. Gilles Lugrin
Président du Conseil de la Fondation Accueil à Bas Seuil (ABS)
Membre du Conseil de la Fondation Eben-Hézer

M. Thierry Matter
Président de la Fondation vaudoise contre l'alcoolisme
Membre du Conseil de la Fondation Delafontaine
Membre du Conseil du Centre d'accueil MalleyPrairie
Membre du Conseil de la Fondation CSC St-

le 01.05.2019
Trésorier de l'AVOP
Membre du Conseil de l'Espérance

M. Christophe Berthet
Directeur de l'Association La Maison des Jeunes

M. Samir Chercher
Membre du Conseil de la Fondation La Feuillère

Mme Sandra Feroleto – élue *le 01.05.2019*
Directrice générale de l'Association La Branche

Barthélemy

Mme Séverine Peccatus – élue le 01.05.2019
Directrice générale de la Fondation Jeunesse et Familles

M. Alban Resin – élu le 01.05.2019
Directeur de la Fondation Dr. Combe

M. Donato Stasi – *a quitté le comité le 19.08.2019*
Président de la Fondation Mérine

LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Mme Catherine Staub
Secrétaire générale

M. José Sanmarcelino
Secrétaire général adjoint

Mme Katia Bourdot – *a quitté ses fonctions le 31.12.2019*
Responsable communication & marketing

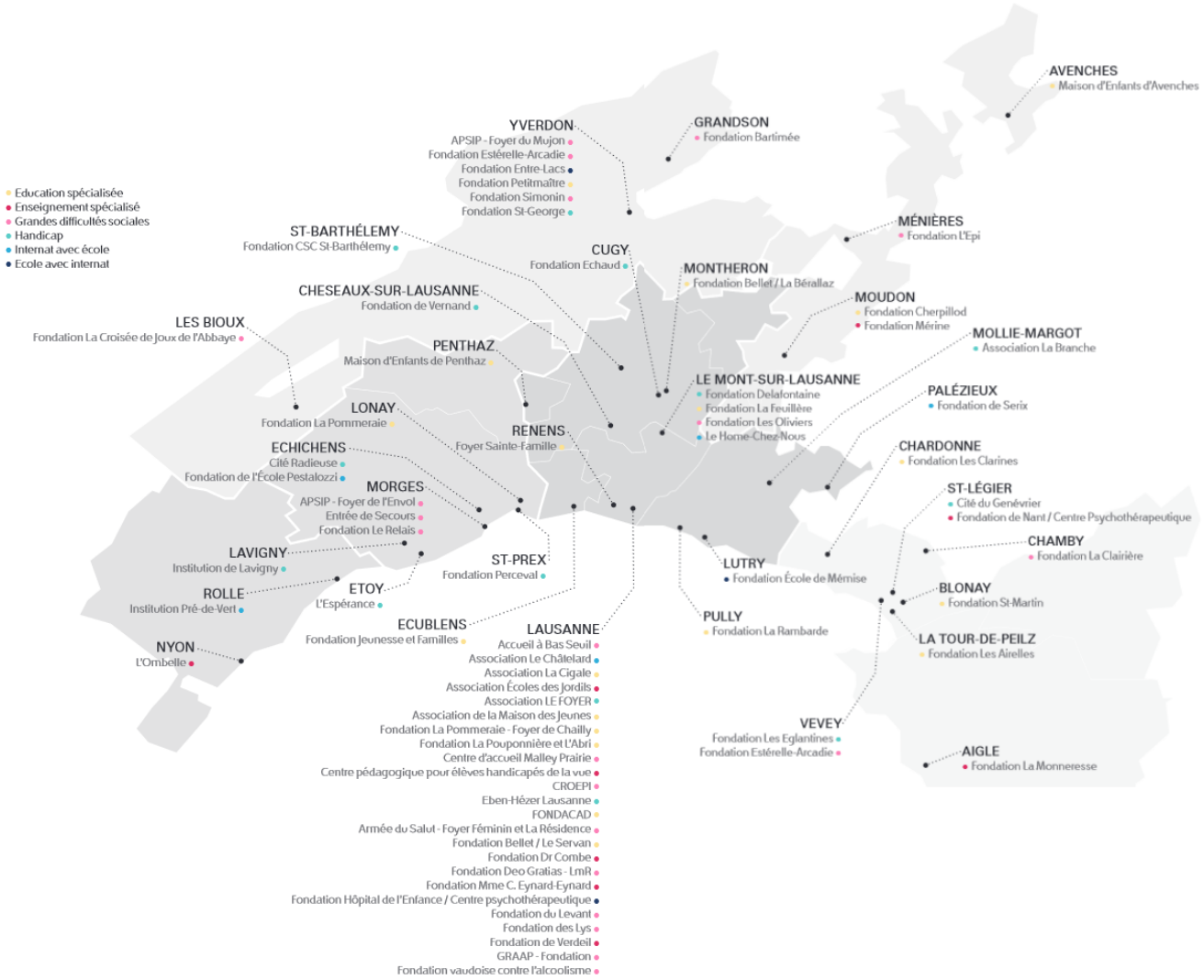
Mme Annick Bonzon- *a débuté le 29.04.2019*
Juriste et responsable Formation

Mme Isabelle Hermann
Responsable classifications

Mme Martine Mercanton – *a quitté le 31.01.2019*
Cheffe de projets

Mme Laura Pilade
Coordinatrice administrative

LES INSTITUTIONS MEMBRES



En savoir plus

FINANCES & COMPTES

Quels financements pour demain

En savoir plus

Comptes 2019

En savoir plus

Quels financements pour demain…

L'année 2019 aura été principalement marquée par les changements organisationnels importants des services subventionneurs.

A tout cela s'ajoute l'entrée en vigueur de la Loi sur la pédagogie spécialisée au 1er août 2019 et la réforme de la politique socio-éducative.

Toutes ces modifications dans l'environnement des institutions impliqueront de mettre sur pied de nouvelles modalités de financement qui seront formalisées dans les futures conventions de subventionnement ou contrats de prestations.

La contractualisation des prestations n'est toutefois que le résultat final des réflexions et des travaux qui seront menés en collaboration avec les trois directions générales, lesquelles auront probablement des besoins et des exigences différentes.

Alors, vers quels financements se diriger pour permettre de répondre à la multiplicité du paysage institutionnel vaudois composé de petites, moyennes et grandes structures, avec des missions et des prestations diverses et pour un certain nombre, un subventionnement mixte ?

Certains y verront des risques et d'autres des opportunités mais ces différents chantiers débuteront prochainement et il s'agira, pour l'AVOP et ses membres, d'être très attentifs sur les options choisies car celles-ci resteront valables durant de nombreuses années.

Pour illustrer ces interrogations, la question du financement ou non par des enveloppes budgétaires est très intéressante. En effet, si cette solution semble séduire bon nombre d'institutions car elle donne une plus grande autonomie, favorise la bonne gestion et permet d'attribuer les excédents de revenus à des fonds de réserve, la garantie de déficit existante dans le subventionnement actuel pourrait, quant à elle, certainement disparaître. En cas de résultat comptable défavorable, les finances de certaines fondations ou associations pourraient en être affectées.

Avec des salaires et des charges sociales représentant environ 80% du budget des institutions, l'enjeu majeur concernera la définition d'un taux d'encadrement pour chacune des prestations qui devra permettre d'assurer une prise en charge de qualité tout en gardant un niveau de qualification élevé des collaborateurs. Pour cela, le type et le volume des prestations devront être discutés avec les directions générales qui sont en charge de mettre en place les politiques publiques.

Tous les aspects financiers devront, bien entendu, être couplés avec des calculs de taux d'occupation adaptés en fonction de la spécificité

des prestations résidentielles et/ou ambulatoires. Ces éléments doivent permettre, dans le futur, d'établir des statistiques précises qui permettront de visibiliser l'activité des institutions auprès des directions générales mais également auprès du monde politique.

La question du financement des investissements, plus précisément celle des infrastructures, doit aussi être abordée. Une des solutions, existante pour d'autres prestataires, pourrait être que chaque institution puisse alimenter un fonds de rénovation qui lui permette, au fur et à mesure de ses besoins, de procéder à l'entretien courant de ses infrastructures. Seules les nouvelles constructions et les grandes rénovations feraient, quant à elles, toujours l'objet d'une demande de crédit auprès des services subventionneurs. Sur ce dernier point, il est indispensable que les modalités de financement et la politique d'amortissements soient revues.

Pour reprendre une expression connue, il y a du pain sur la planche… Avec la diversité des missions et des prestations existantes dans les institutions AVOP, il y aura plusieurs pains et plusieurs planches à gérer, le renforcement de l'AVOP permettra de mener à bien ces enjeux de taille.

Les nouveaux locaux de l'AVOP

Après plus de 10 ans dans des bureaux qui se trouvaient à l'avenue de la Vallombreuse à Lausanne, dans lesquels les collaborateurs de l'AVOP ne voyaient que très peu la lumière du jour et avaient froid tout au long des saisons, l'AVOP a pris la décision de déménager dans les locaux de la Fondation les Oliviers.

Et oui, l'association a fait peau neuve et a

Nous saisissons, ici, l'occasion de remercier chaleureusement toutes les personnes qui ont contribué, d'une manière ou d'une autre, à la réalisation de ce magnifique projet et à l'organisation de cette belle

emménagé, le 18 juillet 2019, dans ses nouveaux locaux situés au chemin du Rionzi 63, au Mont-sur-Lausanne.

Tout a commencé lorsque la secrétaire générale a saisi l'occasion qui lui a été donnée par le directeur de la Fondation Les Oliviers, au cours d'une conversation dans laquelle il évoquait la nouvelle construction de sa fondation.

A cette suite, la Fondation Les Oliviers, très à l'écoute des souhaits de l'AVOP, a pu s'ajuster au projet de rénovation du secrétariat de l'AVOP et a réussi le défi, haut la main.

Après quelques mois de travaux, des journées de réflexion sur le choix du mobilier, la décoration, les couleurs des peintures et moquette, et surtout beaucoup d'impatience, nous voilà arrivés au 18 juillet 2019 : jour du déménagement.

Une journée riche en émotion, nourrie de stress et de sourires aux lèvres, qui signifiait le début de cette nouvelle tranche de vie pour l'association.

inauguration

- Pour l'organisation générale : Katia Bourdot, collaboratrice de l'AVOP ;
- Pour le service parking : la commune du Mont-sur-Lausanne ainsi que Julien et Nixon ;
- Pour l'animation : les clowns Marlo et Josiane ;
- Pour l'accueil : la Fondation Les Oliviers – Les Ateliers Olbis ;
- Pour l'apéritif dînatoire : le restaurant Gourmand ;
- Pour le service : Anaëlle, Laura, Loïc et Alexandre, de la Fondation de Verdeil ;
- Pour la décoration de la salle : les enfants de l'Association La Branche et de la Fondation de Vernand ;
- Pour la musique : le chœur d'enfants de l'École Pierrefleur ainsi que le Band d'Eben-Hézer ;
- Et pour les photos : Noa Di Paola.

Une fois que tous les cartons ont été déménagés, rangés, que tous les collaborateurs de l'AVOP ont pris leurs marques et se sont installés, il était incontournable, pour célébrer ce grand pas en avant, d'organiser une inauguration pour présenter les nouveaux locaux à nos membres et nos partenaires.

Cet événement a eu lieu le 25 septembre 2019.

Les festivités ont débuté par l'accueil chaleureux des clowns Marlo et Josiane, hôtes de la soirée. Elles ont réservé à chacun, une arrivée haute en couleurs et « A tes souhaits », qui permettait à tout le monde de laisser, sur la charrette du même nom, un souhait pour l'avenir de l'AVOP.

Une fois la visite des locaux terminée, les convives ont été invités à se rendre au Restaurant Gourmand des Ateliers Olbis. La partie officielle ainsi que l'apéritif dînatoire, confectionné par leurs soins, s'y sont déroulés, dans des locaux joliment décorés de dessins d'enfants pris en charge dans les établissements de l'Association La Branche et de la Fondation de Vernand.

Le discours du vice-président ainsi que celui de la secrétaire générale ont poursuivi deux buts : **remercier les membres de leur confiance et présenter le projet de renforcement de l'AVOP, mené par le comité.**

Le chœur des enfants de l'École de Pierrefleur, de la Fondation de Verdeil, ainsi que le Band d'Eben-Hézer ont diverti les invités par de belles notes de musique, alors que des élèves de l'école TEM, de la Fondation de Verdeil, servaient de manière très professionnelle l'apéritif dînatoire.

Pour terminer cette soirée d'inauguration, chaque convive est reparti avec une petite pensée gourmande : diverses sortes de délicieux biscuits réalisés par La Cordée, de la Fondation Delafontaine.

Ce fut également, ce 25 septembre 2019, une soirée riche en émotion et en souvenirs qui restera imprégnée dans l'histoire de notre association.

Les nouveaux outils au service des institutions membres de l'AVOP

Dans le cadre d'une volonté de soutenir activement ses membres, le comité de l'AVOP a mandaté le secrétariat général afin de développer de nouveaux outils de travail modernes et adaptés aux besoins des professionnels, dans le domaine du calcul des salaires à l'engagement et du droit du travail.

Ainsi, le secrétariat général a travaillé durant l'année 2019 à la préparation d'un nouvel outil de calcul des salaires à l'engagement en version web, accompagné du guide de calcul des salaires ainsi qu'un nouveau guide de l'employeur digital et interactif.

Ce travail de longue haleine s'est achevé en fin d'année et les nouveautés sont à disposition de membres depuis le mois de janvier 2020 sur le site intranet de l'association.

Outil de calcul des salaires à l'engagement et guide de classification

Le nouvel outil de calcul des salaires à l'engagement remplace l'outil Excel, mis à la disposition des institutions lors de l'entrée en

Guide de l'employeur

Le guide de l'employeur est un manuel pratique d'application de la Convention

collective de travail du secteur social parapublic

vigueur de la CCT Social au 1er janvier 2014.

L'outil de calcul des salaires à l'engagement est un instrument de travail destiné aux praticiens-ennes afin de leur permettre de procéder aisément à la classification et au calcul des salaires des nouveaux-elles collaborateurs-trices, selon les règles fixées par la CCT Social et les interprétations rendues par la Commission Paritaire Professionnelle. Il se veut d'un abord facile et convivial.

En complément, le guide de calcul des salaires à l'engagement (dit : « guide de classification ») qui a été pensé et conçu pour une utilisation par secteur de classification.

Historiquement, il s'agit de relever que, bien que des règles de classification strictes aient été conçues et appliquées par les diverses commissions de classification avant l'entrée en vigueur de la CCT Social, ces dernières étaient pour l'essentiel orales et leur transmission se faisait de personne à personne.

Les mettre sur papier fut un travail minutieux, conséquent en termes de recherches et de temps.

Alimentés par les apports des institutions, appelés à évoluer et à être complétés, ces nouveaux outils seront mis à jour régulièrement, afin de tenir compte notamment des nouveaux titres et diplômes, ainsi que des décisions et des interprétations de la CPP Social.

Avec l'aide de ces supports, l'AVOP espère que les personnes en charge de la fixation des salaires s'approprient les règles émises par la CCT Social et par les interprétations rendues par la CPP, tout en sachant que chaque classification est par définition unique et qu'elle nécessite à chaque fois une réflexion spécifique.

vaudois (CCT Social).

Destiné principalement à l'usage des employeurs soumis à la CCT Social ainsi qu'à leurs cadres dans l'exercice de leur fonction liée à la gestion des ressources humaines, il vise trois objectifs :

- Informer les employeurs des règles légales générales à respecter dans les rapports de travail à la lumière des dispositions de la loi sur le travail (LTr), du Code des obligations (CO) et de la CCT Social ainsi que des spécificités juridiques liées au domaine social ;
- Informer des décisions d'interprétation de la CCT Social prises par la Commission paritaire professionnelle (CPP) ;
- Faciliter l'exécution et l'application quotidienne de la CCT Social dans la vie professionnelle en proposant des exemples et des conseils pratiques.

Au gré de l'évolution législative, doctrinale et jurisprudentielle ainsi que des Interprétations de la CPP Social, les fiches du guide de l'employeur feront l'objet de mises à jour régulières.