

**CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL DU SECTEUR  
DES ETABLISSEMENTS SPECIALISES  
DU CANTON DE NEUCHATEL  
CCT - ES**

**ANNEXE N° 6**

**REGLEMENT CONCERNANT  
LES TRAITEMENTS**

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES ETABLISSEMENTS SPECIALISES DU CANTON DE NEUCHATEL

## CCT - ES

### ANNEXE N° 6 : REGLEMENT CONCERNANT LES TRAITEMENTS

#### CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

##### **Article premier Dispositions générales**

<sup>1</sup> Le présent règlement détermine le traitement annuel des employés des institutions membres de l'ANMEA.

<sup>2</sup> Il fixe les conditions d'engagement, les règles d'évolution salariale, les modalités de paiement du salaire et précise les conditions de droit au traitement, notamment en cas d'empêchement de travailler.

<sup>3</sup> Il règle le droit au traitement dans les cas particuliers.

##### **Article 2 Naissance et fin du droit au traitement**

<sup>1</sup> Le droit au traitement prend naissance au début des rapports de travail et s'éteint avec la cessation de ceux-ci.

<sup>2</sup> Sous réserve des dispositions du chapitre V du présent règlement et des articles 5.2 et suivants de la CCT-ES, le droit au traitement cesse en cas d'empêchement de travailler.

<sup>3</sup> Au surplus, l'article 324b du Code des obligations s'applique à titre de droit supplétif.

##### **Article 3 Versement du traitement**

<sup>1</sup> Le traitement annuel est divisé en treize parts égales.

<sup>2</sup> Les douze premières parts sont versées au plus tard le 25 de chaque mois.

<sup>3</sup> La treizième part est versée en principe en décembre ou, en cas de cessation des rapports de travail en cours d'année, avec le dernier traitement.

<sup>4</sup> Au début et à la fin des rapports de travail, le traitement du premier et respectivement du dernier mois d'activité, ainsi que la treizième part du traitement, sont versés pro rata temporis.

##### **Article 4 Classification des fonctions**

<sup>1</sup> Chaque fonction fait l'objet d'une description. Le résultat de cette dernière permet de déterminer la classification de la fonction.

<sup>2</sup> L'employé est rémunéré dans la classe de traitement de la fonction qu'il occupe.

## **Article 5 Travail à temps partiel**

L'employé reçoit un traitement proportionnel à son taux d'activité.

## **CHAPITRE II ECHELLE DES TRAITEMENTS**

### **Article 6 Echelle des traitements**

<sup>1</sup> L'échelle des traitements compte 14 classes de 36 échelons chacune.

<sup>2</sup> L'échelle de traitements est adaptée chaque année à l'IPC (Indice des Prix à la Consommation) et évolue selon les règles fixées par l'Etat de Neuchâtel pour sa propre échelle de traitements.

<sup>3</sup> L'échelle de traitement actualisée et avalisée par l'autorité cantonale compétente est disponible sous [www.cct-es.ch](http://www.cct-es.ch) et constitue une annexe au présent règlement (Annexe 6a, base 2009).

### **Article 7 Echelons**

Pour chaque classe de traitement, la rémunération prévue est divisée en 36 échelons, répartis comme suit :

- premier quart..... 6 échelons d'écart égal
- deuxième quart..... 8 échelons d'écart égal
- troisième quart..... 10 échelons d'écart égal
- quatrième quart..... 12 échelons d'écart égal

## **CHAPITRE III FIXATION DU TRAITEMENT**

### **Article 8 Traitement initial : règles générales**

<sup>1</sup> Le traitement initial est composé de la classe définie par la description de fonction et de l'échelon initial.

<sup>2</sup> L'échelon initial, lors du premier engagement (ou du ré-engagement après interruption de travail) dans l'une des fondations membres de l'ANMEA, est défini par le profil de la personne. Il tient notamment compte du niveau de formation, de l'expérience et des qualités utiles à l'exercice de la fonction. En principe, un échelon est attribué par année d'expérience utile à la fonction.

<sup>3</sup> En principe, l'échelon initial se situe dans le premier quart de la classe de la fonction.

<sup>4</sup> L'échelon initial peut être défini dans le deuxième, voire le troisième quart si les circonstances permettent de considérer de la manière la plus sûre que l'intéressé possède d'ores et déjà les compétences correspondant aux exigences de la fonction, et est en mesure d'en assumer pleinement les responsabilités et le rôle attendu.

<sup>5</sup> Sauf exception, l'échelon initial ne doit pas être fixé dans le dernier quart de la rémunération prévue.

## **Article 9 Traitement initial : règles spécifiques aux fonctions sociales**

<sup>1</sup> Il s'agit de la rémunération minimum fixée pour les éducateurs, les maîtres socioprofessionnels, les animateurs socioculturels, les assistants sociaux, les assistants socioéducatifs, selon les titres d'études acquis et sans tenir compte de l'expérience.

<sup>2</sup> L'employé dont le niveau de formation ne correspond pas au niveau requis par la fonction a une retenue sur salaire, de 7.5% ou 15%, définie dans la liste des diplômes et des équivalences, constitutive du présent règlement.

## **Article 10 Autorité compétente**

Le traitement initial est fixé par l'employeur, sous réserve de l'aval de l'entité cantonale compétente, sur la base du dossier du candidat et des renseignements obtenus lors de l'entretien d'embauche.

## **Article 11 Diplômes et équivalences de diplômes**

<sup>1</sup> La CPPC est habilitée à définir le niveau de reconnaissance des diplômes et à déterminer les équivalences.

<sup>2</sup> Elle se réfère pour cela aux documents d'équivalence officiels délivrés par la Confédération, le Canton de Neuchâtel ou d'autres organes officiels, désignés par elle.

<sup>3</sup> Elle se réfère également à la pratique en vigueur dans les milieux social et médical et établit une liste des équivalences reconnues par elle.

<sup>4</sup> La liste des diplômes et des équivalences actualisée et avalisée par l'autorité cantonale compétente est disponible sous [www.cct-es.ch](http://www.cct-es.ch)

## **Article 12 Assurances sociales**

<sup>1</sup> Au traitement est prélevée notamment la part de l'employé aux assurances sociales usuelles: AVS/AI/APG, AC, LPP, LAA et, cas échéant l'APG maladie complémentaire et accidents non-professionnels.

<sup>2</sup> Les allocations familiales et l'allocation complémentaire étatique pour les enfants sont ajoutées au traitement, conformément aux règlements d'application en vigueur.

## **Article 13 Indemnité forfaitaire pour heures particulières**

<sup>1</sup> Les heures particulières font partie intégrante de l'horaire de travail annuel et ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

<sup>2</sup> Les heures particulières sont rémunérées en argent.

<sup>3</sup> Sont considérées comme heures particulières :

a) durant les jours de la semaine (camps non compris) :

- les présences aux repas du midi et du soir selon un forfait d'une heure par repas ;
- les heures de travail entre 20 heures et 23 heures et entre 5 heures et 7 heures, comptées une heure pour une heure.

b) durant les week-end et les jours fériés (camps non compris) :

- l'entier des heures de travail entre 7 heures et 23 heures, comptées une heure pour une heure.

<sup>4</sup> Les heures particulières sont valorisées de la façon suivante :

- l'addition de toutes les heures particulières à effectuer par une équipe (groupe de collaborateurs qui font des heures particulières de même nature et dans la même proportion) sur une année est réalisée par la direction une fois par an, puis divisée par le nombre d'équivalents plein temps de l'équipe concernée ;
- ce nombre d'heures particulières donne droit à une indemnité forfaitaire pour les collaborateurs de l'équipe, selon le barème ci-dessous.

<sup>5</sup> Barème:

- 1 % du salaire dès la 250<sup>ème</sup> heure
- 2 % du salaire dès la 500<sup>ème</sup> heure
- 3 % du salaire dès la 750<sup>ème</sup> heure.

<sup>6</sup> L'indemnité forfaitaire est indiquée séparément sur la fiche de salaire.

<sup>7</sup> Cette indemnité forfaitaire est prise en considération pour le calcul du 13<sup>ème</sup> salaire et soumise aux charges sociales.

## CHAPITRE IV EVOLUTION DU TRAITEMENT

### Article 14 Augmentation automatique

<sup>1</sup> Le traitement de l'ensemble des employés est augmenté d'au minimum un échelon par année mais au maximum de 3 échelons, sous réserve de l'approbation budgétaire par l'entité cantonale compétente.

<sup>2</sup> L'augmentation intervient au début de l'année civile. Si les rapports de travail ont commencé en cours d'année, le droit à l'augmentation n'est reconnu qu'aux employés entrés en fonction avant le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente (sauf si le collaborateur était employé auparavant par une fondation membre de l'ANMEA).

<sup>3</sup> Lorsque l'employé est absent plus de 120 jours ouvrables durant l'année de référence, l'alinéa 1 ne s'applique pas.

<sup>4</sup> Ne sont pas considérées comme absences au sens de la présente disposition les jours résultant de l'octroi de congés de courte durée, de maternité et d'adoption, les jours destinés à l'accomplissement d'un service militaire ou de protection civile obligatoire, ainsi que les jours consacrés à l'exercice d'une charge publique dans les limites fixées à l'article 4.9.3 de la CCT-ES.

<sup>5</sup> Lorsque l'insuffisance des prestations fournies le justifie, la direction peut refuser l'augmentation annuelle du traitement d'un employé, dès lors que les motifs ont été explicités lors d'un entretien et confirmés par courrier signé par la direction de la fondation. En cas de désaccord, l'employé peut s'adresser aux organes de direction de la fondation.

<sup>6</sup> Un échelon est attribué au remplaçant régulier, lorsque le cumul de ses heures a atteint au moins 20% d'EPT (équivalent plein temps) l'année précédente.

## **Article 15 Plafonds de classes**

En référence aux articles 9 et 10 concernant les fonctions sociales, lorsqu'un employé ne possède pas les titres requis pour occuper sa fonction, son traitement évoluera jusqu'au 85% (100-15%), respectivement 92.5% (100-7.5%) du traitement équivalant à l'échelon 36, et pas au delà.

## **Article 16 Augmentation du traitement par l'acquisition d'une formation professionnelle**

### **Sur exigence de l'employeur**

- <sup>1</sup> Dans le cas où une personne sans formation (ou dont la formation n'est pas en lien avec la fonction) est engagée, l'employeur exige en principe de l'employé qu'il complète ses connaissances en vue d'obtenir le niveau de formation requis (reconnu par l'OFFT et validé par la CPPC) dans un délai réaliste.
- <sup>2</sup> Si, dans le délai fixé, l'employé acquiert la certification exigée, la retenue sur salaire correspondante est supprimée dès le 1<sup>er</sup> du mois qui suit l'obtention du diplôme (dès validation de tous les actes de formation).
- <sup>3</sup> Si, dans le délai fixé, l'employé n'a pas acquis la formation exigée, il peut être mis fin aux rapports de travail dans la fonction occupée, en respectant les délais de résiliation ordinaires.

### **Par souhait de l'employé**

- <sup>4</sup> L'obtention d'un diplôme permettant l'accès à une fonction supérieure à celle occupée n'entraîne pas automatiquement de changement de fonction. Le collaborateur concerné peut cependant postuler pour une fonction correspondant à sa nouvelle formation.
- <sup>5</sup> L'employeur supprime la retenue sur salaire de l'employé qui a atteint le niveau de formation requis par sa description de fonction, et ce dès le 1<sup>er</sup> du mois qui suit l'obtention du diplôme (dès validation de tous les actes de formation).

### **Augmentation intermédiaire**

- <sup>6</sup> Un employé qui a une retenue sur salaire parce que son niveau de formation ne correspond pas à sa description de fonction et qui suit une formation qualifiante correspondant aux exigences de la fonction, voit le 1<sup>er</sup> du mois qui suit l'entrée en dernière année de formation sa retenue sur salaire diminuée de moitié. L'année précédente doit avoir été validée par l'institut de formation. Ceci est valable pour une formation d'au moins 3 ans.

## **Article 17 Augmentation du traitement par la formation continue**

- <sup>1</sup> Le traitement de l'employé peut être augmenté par le suivi de cours de perfectionnement, aux conditions suivantes :
  - a) un projet de perfectionnement doit être soumis par l'employé à l'employeur et accepté par ce dernier ;
  - b) l'acquisition de chaque échelon est soumise au suivi de 150 heures de perfectionnement ;
  - c) cinq échelons au total peuvent être attribués par fonction/classe de traitement.

<sup>2</sup> Au terme d'un processus de formation d'une durée minimale de 150 heures, les attestations de cours ainsi que l'approbation écrite de l'employeur sont adressées à la CPPC, qui est habilitée à valider le droit à des échelons complémentaires.

### **Article 18 Changement de fonction au sein des institutions membres de l'ANMEA**

<sup>1</sup> En cas de promotion, le nouveau traitement ne peut être inférieur au traitement que l'intéressé recevait dans sa fonction précédente; l'augmentation est de l'ordre de Fr. 200.- mensuels (sur 13 mois) par classe pour un équivalent plein temps.

<sup>2</sup> Lorsque l'employé change de fonction et/ou d'employeur, en restant dans la même classe de traitement, le nombre d'échelons reste identique.

<sup>3</sup> En cas d'affectation dans une fonction classifiée inférieurement, le nouveau traitement sera inférieur au traitement que l'intéressé recevait dans sa fonction précédente; la diminution est de l'ordre de Fr. 200.- mensuels (sur 13 mois) par classe pour un équivalent plein temps.

## **CHAPITRE V JOUISSANCE DU TRAITEMENT EN CAS D'EMPECHEMENT DE TRAVAILLER**

### **Article 19 En cas de maladie, d'accident et de service civil ou militaire**

Il convient de se référer aux articles 5.2 et ss de la CCT-ES.

### **Article 20 Imputation des prestations d'assurance**

Les prestations d'assurance dont les primes ont été payées en tout ou en partie par l'employeur sont déduites du traitement lorsqu'elles sont destinées à couvrir une perte de gains.

### **Article 21 Perte ou réduction des droits aux prestations de l'employeur**

<sup>1</sup> En cas d'accident ou de maladie professionnelle :

Lorsque l'assureur LAA rend une décision de réduction de prestations pour faute grave ou entreprise téméraire, cette réduction est à charge de l'employé et n'est pas compensée par la garantie de salaire de l'employeur ; le salaire lui-même est réduit dans la même proportion.

<sup>2</sup> En cas de maladie non-professionnelle :

Le droit au traitement est réduit ou supprimé lorsque l'employé a, par faute grave, causé, entretenu ou aggravé la maladie dont il a été la victime. C'est le médecin cantonal qui est habilité, sur demande de l'employeur, à déterminer quand il y a faute grave.

### **Article 22 Cession de droit**

Lorsqu'un tiers est responsable de la maladie ou de l'accident survenu à un employé, le cas échéant de son aggravation, la victime ou ses survivants cèdent à l'employeur, le cas échéant à l'assureur, les droits qu'ils ont contre le tiers en question.

## **Article 23 En cas de décès**

<sup>1</sup> En cas de décès survenu pendant les rapports de travail, le traitement de l'employé est versé jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès est intervenu.

<sup>2</sup> Une indemnité équivalant à quatre mois de traitement est en outre versée :

- a) au conjoint survivant ou au partenaire enregistré ;
- b) à défaut aux enfants pour lesquels l'employé décédé assumait une obligation légale d'entretien ;
- c) à défaut et à leur demande, aux autres personnes à l'entretien desquelles subvenait effectivement l'employé décédé.

## **CHAPITRE VI TRAITEMENT DANS LES CAS SPECIAUX**

### **Article 24 Remplacement dans une fonction supérieure**

L'employeur peut accorder, dès le début du deuxième mois de remplacement, une rétribution complémentaire à l'employé qui exerce momentanément et pour plus de deux mois consécutifs une fonction dont la classification est supérieure à celle exercée ordinairement.

### **Article 25 Prime de fidélité**

<sup>1</sup> L'employé reçoit une prime de fidélité après 20 ans et 30 ans de service ininterrompu auprès d'une ou plusieurs des fondations membres de l'ANMEA.

<sup>2</sup> Cette prime équivaut au dernier salaire mensuel multiplié par la moyenne du taux d'activité des 10 dernières années et est versée dans le mois suivant le jubilé. Elle est soumise aux charges sociales.

<sup>3</sup> Un congé non-payé repousse la prime d'autant.

<sup>4</sup> Sous réserve de l'accord de l'employeur, la prime peut être convertie pour tout ou partie en congés.

### **Article 26 Rétribution spéciale**

<sup>1</sup> L'employeur peut accorder, sur proposition de la direction, une rétribution spéciale individuelle ou collective, sous forme de prime, aux employés qui rendent à leur employeur des services remarquables.

<sup>2</sup> La direction en informe la commission du personnel.

<sup>3</sup> Cette prime peut atteindre un maximum annuel de Fr. 4'000.-.

<sup>4</sup> Elle est soumise aux charges sociales et peut être convertie pour tout ou partie en congés, en accord avec l'employeur.

### **Article 27 Maître de stage, formateurs en entreprise, praticien-formateur**

<sup>1</sup> Durant le suivi de un ou plusieurs stagiaires, apprentis ou étudiants, les praticiens-formateurs, maîtres de stage ou formateurs en entreprise (ou mandat équivalent) touchent un supplément de salaire mensuel de Fr. 200.-, soumis aux charges sociales.

<sup>2</sup> Cette activité s'exerce dans le cadre horaire standard.

<sup>3</sup> D'entente entre les parties, cette rétribution peut être convertie en congés.

<sup>4</sup> En principe, les stages d'observation ne sont pas concernés par le présent article.

<sup>5</sup> En cas de maladie, d'accident ou de toute autre raison ne permettant plus d'assumer le suivi, le supplément salarial tombe.

### **Article 28 Mesures transitoires**

<sup>1</sup> Concernant l'article 17, les attestations de formation sont, dès l'entrée en vigueur du présent règlement, prises en compte rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2006 (entrée en vigueur de la CCT-ES), pour autant qu'elles n'aient pas déjà fait bénéficier l'employé d'un avantage salarial ; de plus, les dossiers de perfectionnement ouverts auprès de la CPPC seront pris en compte antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

<sup>2</sup> Les employés dont le salaire est supérieur au maximum de leur classe de traitement ont leur salaire bloqué (y compris le renchérissement) jusqu'au moment où la grille salariale, par les effets du renchérissement, aura rattrapé le salaire versé.

### **Article 29 Modification**

Le présent règlement peut être modifié en tout temps par le Niveau 1.

### **Article 30 Entrée en vigueur**

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### **Article 31 Dispositions antérieures**

Toutes les dispositions antérieures sont caduques dès l'entrée en vigueur des présents amendements.