

ANMEA

**Présentation de l'échelle salariale et de son
règlement d'application**

SOMMAIRE

Accueil par les partenaires

Introduction par les présidents d'associations

Que se passera-t-il le 1er juillet ?

Données de base du projet

Contraintes supplémentaires

Aspects techniques

Contenu du projet

Procédures de travail

Etat des lieux DF

Echelle de traitements

Grille salariale

Echelons par quartiles

Recouvrement entre les classes de fonctions

Salaires actuels et grille du nouveau système

Collaborateurs bloqués

SOMMAIRE

Eléments pris en compte

Simulation

Règlement sur les traitements

Principaux changements

Avenant au contrat de travail : nouveau salaire

Conclusions



Introduction par les présidents d'associations

- **Historique du projet**
- **Relations entre partenaires**
- **Les points forts**



QUE SE PASSERA-T-IL LE 1ER JUILLET ?

■ **Aucune baisse de salaire : vous entrez dans le nouveau système au minimum avec votre salaire actuel**

■ **Si dans votre institution, les travaux sont prêts après le 1er juillet, votre salaire sera adapté avec effet rétroactif au 1er juillet le cas échéant**

■ **Votre salaire vous sera communiqué sous la forme d'un avenant à votre contrat de travail, à signer**

■ **Dès le 1er janvier 2009, il évoluera selon les règles liées à la nouvelle échelle**

■ **Questions à poser à chaque fin de chapitre**

■ **Attention : nous ne traiterons pas de cas personnels aujourd'hui. Ce sont les directions qui répondront aux questions sur votre situation.**



DONNEES DE BASE DU PROJET

DONNEES DE BASE DU PROJET

- **Un système salarial unique au lieu des cinq actuels**
- **Harmonisation des pratiques salariales actuelles**
- **Système salarial transparent**
- **Masse salariale équivalente**
- **Evolution de la masse salariale identique à aujourd'hui**
- **Système évolutif et assurant une cohérence globale entre les fonctions**
- **Système qui garantit au minimum le salaire actuel au moment de la mise en œuvre**



CONTRAINTES SUPPLEMENTAIRES

Y. P. et V.S.

CONTRAINTES SUPPLEMENTAIRES

■ Encouragement à la formation

- de base

- continue

■ Prise en compte des inconvénients de service

- Week-end

- Jours fériés

- Travail du matin et du soir

- Repas



ASPECTS TECHNIQUES

- **Calculs de la masse salariale actuelle et de son évolution sur 10 ans**

- **Décision du CE: 1,5% par an + montant de transition (env. Fr. 555'000.-)**



CONTENU DU PROJET

CONTENU DU PROJET

1ère phase

- **Description des fonctions une à une**
- **Evaluation des fonctions : codage**
- **Classification des fonctions (hiérarchisation et comparaisons)**

2e phase

- **Elaboration d'une nouvelle grille salariale en fonction des contraintes du projet**
- **Intégration à la CCT-ES sous forme d'une annexe**
 - **Règlement sur les traitements**



PROCEDURES DE TRAVAIL

AB, YP et VS

PROCEDURES DE TRAVAIL

Commission DF gère le projet, phase 1 et 2, pour répondre aux exigences des partenaires, dans le respect des contraintes du projet.

- **Equipe DF: 1 représentant de l'Etat et un expert**
- **Représentants des employés: 2 personnes**
- **Représentants des employeurs: 2 personnes**
- **Présidence: ANMEA**
- **Lien continu avec le niveau 1 (présidents d'associations signataires de la CCT-ES)**
- **Procédures validées au fur et à mesure par le niveau 1**
 - **Sentiment des membres de la commission (YP, VS)**



ETAT DES LIEUX DF

ETAT DES LIEUX DF

- **Toutes les fonctions ont été décrites**
- **Elles ont été révisées**
- **L'évaluation a été faite et la structure des fonctions établie**

■ **1 fonction = 1 classe**

- **Les DF ont été distribuées et les questions trouveront réponse**
- **Les révisions ultérieures au 1er juillet seront appliquées rétroactivement au 1er juillet**



ECHELLE DE TRAITEMENTS

ECHELLE DE TRAITEMENTS

- **Elaboration d'une nouvelle grille salariale en fonction des contraintes du projet**
- **Présentation aux partenaires et modifications :**
 - **Amplitude des classes, planchers et plafonds, nombre de classes et d'échelons**
- **Version no 8, présentée aujourd'hui, comporte 14 classes et 36 échelons, répartis en 4 quartiles identiques. La valeur de l'échelon diminue au cours de la carrière. Le but est de progresser rapidement en début de carrière au niveau salarial.**
- **La version présentée aujourd'hui est définitive, sous réserve :**
 - **Comparaisons avec salaires 08 réels (grille 07 + 1%)**
 - **Ratification par l'Etat**



GRILLE SALARIALE

GRILLE SALARIALE

Grille 2008

Classe	Min version 8	Max version 8	Maximum / Minimum	Recouvrement par rapport à la classe supérieure
1	43846	62987	1.437	79.05%
2	46436	67375	1.451	78.98%
3	49310	72182	1.464	78.89%
4	52498	77450	1.475	78.77%
5	56033	83221	1.485	78.63%
6	59951	89546	1.494	78.47%
7	64295	96476	1.501	78.28%
8	69109	104069	1.506	78.07%
9	74444	112389	1.510	77.85%
10	80353	121506	1.512	77.60%
11	86900	131495	1.513	77.33%
12	94152	142441	1.513	77.05%
13	102184	154435	1.511	72.42%
14	112249	170497	1.519	



ECHELONS PAR QUARTILES

ECHELONS PAR QUARTILES

Grille 2008

Version 8	6 échelons	8 échelons	10 échelons	12 échelons
Classe	1er Quartile	2eme Quartile	3eme Quartile	4eme Quartile
1	798	598	479	399
2	872	654	523	436
3	953	715	572	477
4	1040	780	624	520
5	1133	850	680	566
6	1233	925	740	617
7	1341	1006	805	670
8	1457	1093	874	728
9	1581	1186	949	791
10	1715	1286	1029	857
11	1858	1394	1115	929
12	2012	1509	1207	1006
13	2177	1633	1306	1089
14	2427	1820	1456	1214

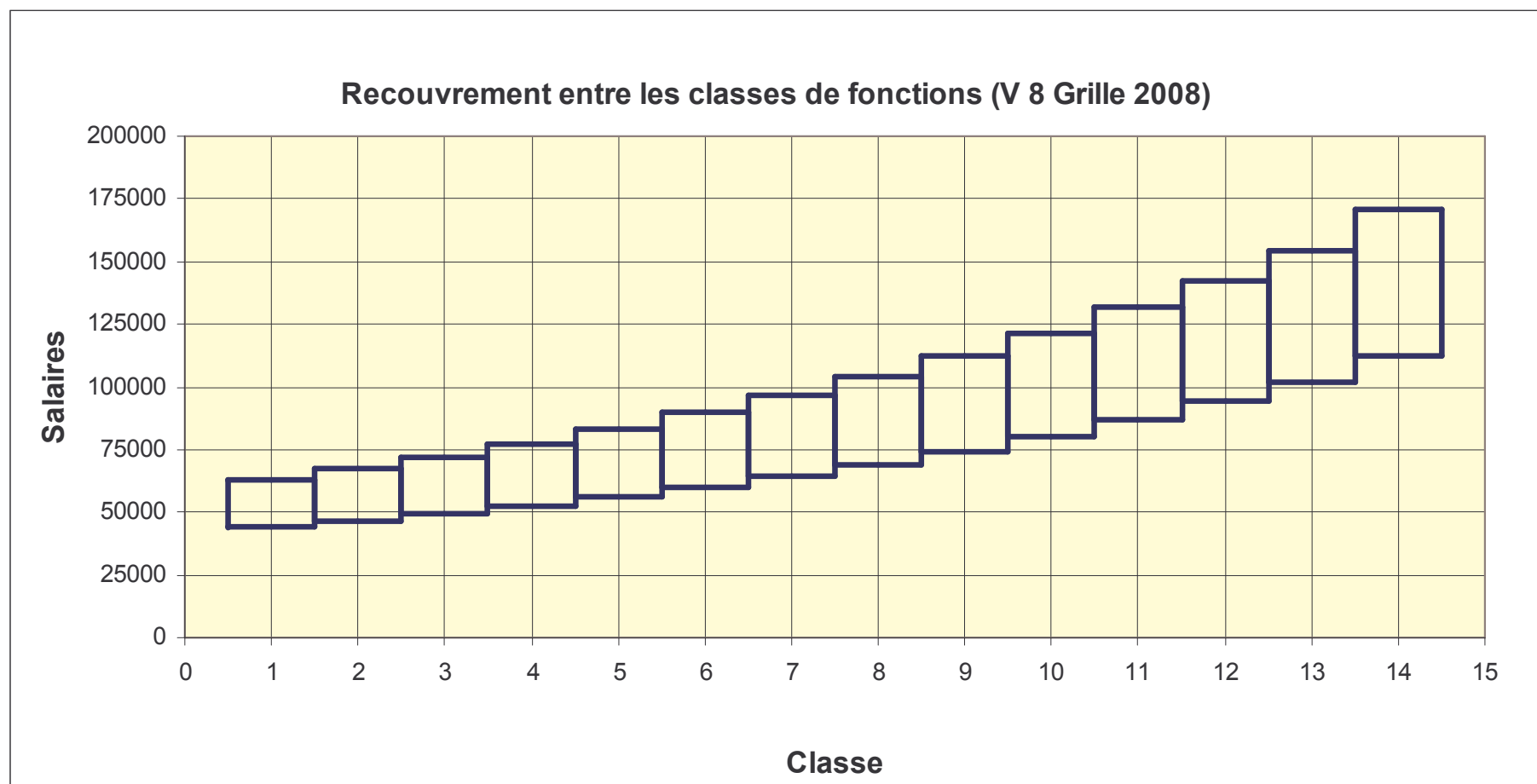


RECOUVREMENT ENTRE LES CLASSES DE FONCTIONS

YP et VS

RECouvreMENT ENTRE LES CLASSES DE FONCTIONS

Recouvrement Moyen : 77.8% (grille 2008)

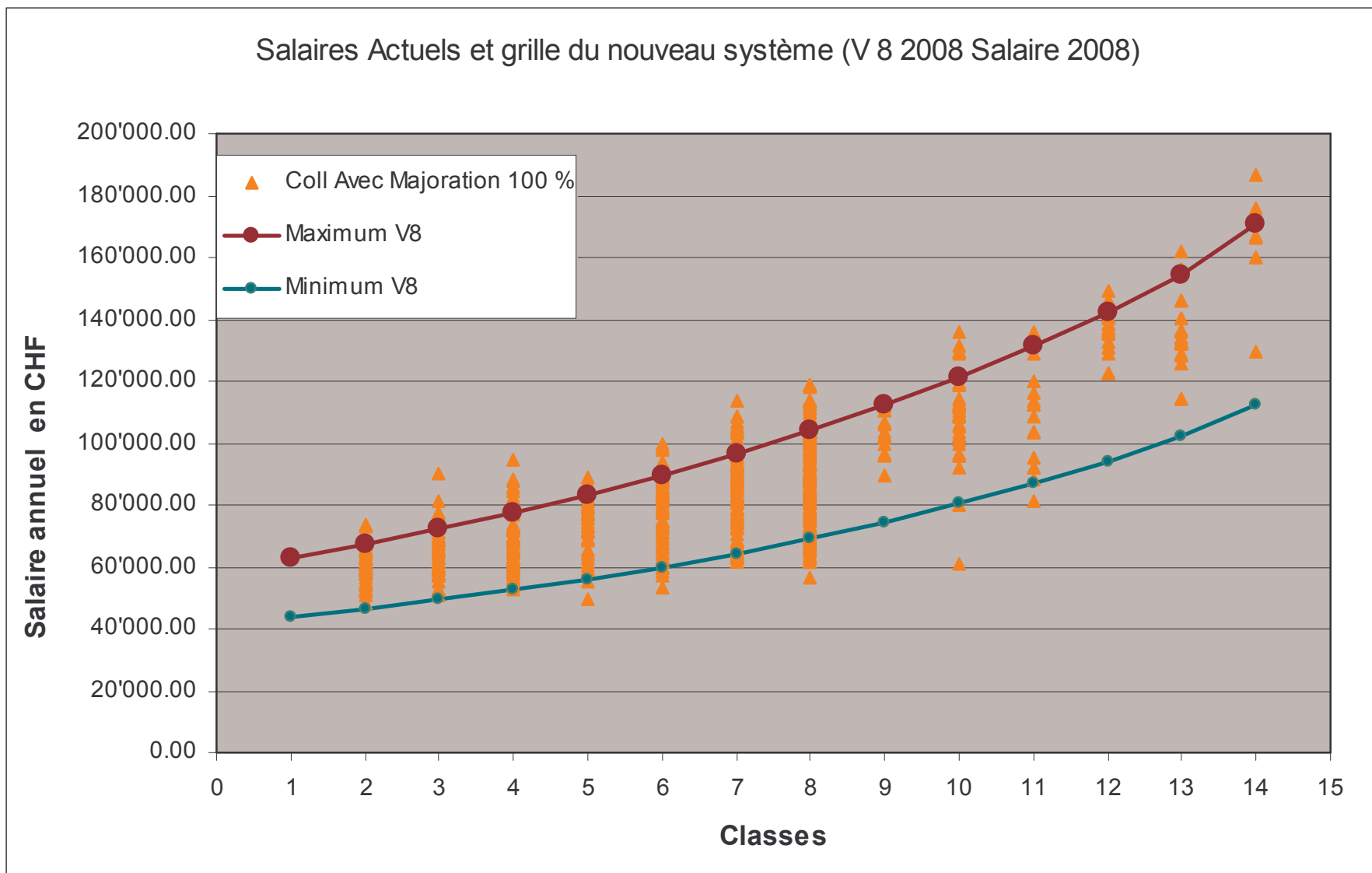




SALAIRES ACTUELS ET GRILLE DU NOUVEAU SYSTEME

SALAIRES ACTUELS ET GRILLE DU NOUVEAU SYSTEME

Grille 2008, Salaire 2008





COLLABORATEURS BLOQUES

Collaborateurs au-dessus du maximum

	Système Actuel 2008	Nouveau système V.8 bis sal.2008 grille 2008
Nombre de cas	71.6% (867)	10.91% (132)
Masse salariale	76'290'272	13'640'573
Age moyen	48	50



ELEMENTS PRIS EN COMPTE

ELEMENTS PRIS EN COMPTE

- **1 échelon automatique pour tous les collaborateurs quelque soit la position dans la grille**
- **Inconvénients de services (heures particulières) pris en compte**
- **Les collaborateurs au dessus du maximum sont bloqués**
- **Les collaborateurs au dessous du minimum seront amenés au minimum.**



REGLEMENT SUR LES TRAITEMENTS

REGLEMENT SUR LES TRAITEMENTS

- **La commission DF a élaboré un règlement déterminant :**
 - **Le salaire à l'engagement**
 - **Les aspects techniques liés au salaire (13 x par an, etc.)**
 - **Les règles d'évolution salariale**
 - **L'arrêt du traitement**



REGLEMENT SUR LES TRAITEMENTS, PRINCIPAUX CHANGEMENTS

REGLEMENT SUR LES TRAITEMENTS : PRINCIPAUX CHANGEMENTS

- **La classe de traitement est définie par la DF**
- **Indemnisation pour particularités d'horaire**
 - **Heures du soir (20-23h) et du matin (5-7h)**
 - **Heures de repas, midi et soir**
 - **Week-end et jours fériés**
 - **Majoration de salaire de 1-3%**
- **Rétribution spéciale (prime jusqu'à Fr. 4'000.-)**
- **Rétribution pour formateurs, maîtres de stage et praticiens-formateurs (Fr. 200.- par mois ou sur négociation reprise en temps) pour surcroît de responsabilités**
- **Remplacement dans fonction supérieure**
- **Prime de fidélité formalisée (20 et 30 ans de service)**
- **Augmentation du traitement par l'acquisition:**
 - **Formation de base**
 - **Formation continue : plus de dossier de perfectionnement à annoncer préalablement à la CPPC**
 - **Pour tous les employés !!**

REGLEMENT SUR LES TRAITEMENTS : PRINCIPAUX CHANGEMENTS

- **Règles spécifiques aux fonctions sociales**
 - **Diminution du salaire si niveau de formation pas acquis**
 - **Détermination de fonctions-types correspondant aux 3 niveaux de formation HES, ES, CFC**

	Educateur social	Educateur-enseignant	Maître socio-professionnel	Animateur socio-culturel	Assistant social	Educateur	Maître socio-professionnel	ASE / Hébergement	ASE / Ateliers
Formation requise	Bachelor HES / ESTS					ES		CFC	
Classe	8					7		6	
Echelon 0	Diplôme Educateur social HES ou ancien ESTS	Diplôme Educateur social HES + FCES ou enseignant HEP	Diplôme Educateur social HES ou ancien MSP ESTS, précédé d'une formation professionnelle	Diplôme Animateur socio-culturel HES	Diplôme Educateur social HES ou Assistant social	Diplôme Educateur ES	Diplôme MSP ES, précédé d'une formation prof.	CFC-ASE	CFC-ASE ou ARPIH non ES, précédée d'une formation prof., si nécessaire #
Echelon 0 diminué de 7.5%	*Diplôme Educateur ES	*Diplôme Educateur social HES	*Diplôme MSP ES, précédé d'une formation prof.	Autre formation sociale niveau ES	Autre formation sociale niveau ES	*CFC-ASE ou ARPIH non-ES	CFC-ASE ou ARPIH non ES, précédée d'une formation prof.	*Formation prof. non sociale ou bac	*Formation prof. ou bac en rapport avec la fonction
Echelon 0 diminué de 15%	*Non-formé ou form. sans lien avec la fonction		*Formation prof.	*Non-formé ou form. sans lien avec la fonction	*Non-formé ou form. sans lien avec la fonction	*Non-formé ou form. sans lien avec la fonction	*Formation prof.	*Non-formé ou form. sans lien avec la fonction	*Non-formé ou form. sans lien avec la fonction

*Situation en principe temporaire avec plan de formation contractuel à l'engagement pour atteindre le niveau requis par la fonction

Un atelier "occupationnel" ne nécessitant pas la maîtrise d'outils professionnels techniques ou spécifiques

pourrait être géré par un ASE, sans autre formation professionnelle préalable



AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL, NOUVEAU SALAIRE

■ Par institution, chaque employé recevra un avenant à son contrat de travail

■ Dès le mois de juin et jusqu'en automne

■ Qui mentionnera la classe de traitement, l'échelon, le salaire

■ Si l'employé est au dessous, dans ou au-dessus de la classe

■ 3 cas de figure :

Salaire en dessous de la grille : votre salaire est amené immédiatement au minimum de la classe de traitement

Exemple: vous gagnez Fr. 4'200.- par mois et le minimum de la classe est à Fr. 4'400.-. Votre salaire est porté à Fr. 4'400.- dès le 1er juillet.

Salaire dans la grille : votre salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur

Salaire au-dessus de la grille : votre salaire est bloqué, y compris le renchérissement jusqu'à ce que la grille atteigne votre niveau salarial grâce à l'adaptation au coût de la vie

■ Pour continuer ses relations de travail actuelles, cet avenant devra être signé par l'employé pour accord



CONCLUSIONS

CONCLUSIONS

- **Système qui remplace les différents systèmes existants**
- **Système basé sur une définition claire des responsabilités**
- **Système évolutif et assurant une cohérence globale entre les fonctions**
- **Système qui tient compte des salaires minimums et maximums du marché de l'emploi**
- **Système qui respecte les contraintes financières de l'état**
- **Système qui garantit au minimum le salaire actuel au moment de la mise en œuvre**
- **Système qui ouvre des perspectives de progressions salariales pour une majorité des collaborateurs bloqués dans les systèmes actuels**
- **Système qui permet la mobilité interne et promeut la formation des collaborateurs**
- **Système construit dans un esprit de partenariat entre les différents acteurs du projet**

MERCI DE VOTRE ATTENTION