



Document de préparation des Assemblées générales au sujet des modifications des Annexes 8 et 11

Préambule : ce document a été préparé par les membres du Niveau 1 (5 représentent les employé-e-s et 5 représentent les employeurs), qui se sont appuyés sur des calculs liés à la masse salariale, faits par un consultant spécialisé dans les salaires. Les propositions ont été toutes examinées dans des groupes de travail ad hoc et analysées. Certains éléments sont interdépendants. Attention à considérer les éléments le plus possible comme un ensemble et non comme des éléments totalement séparés, car cela pourrait remettre en question l'équilibre du système.

Il est attendu que les employé-e-s et les employeurs, au travers de leurs associations signataires, donnent leur appréciation sur les mesures proposées d'ici le 15 février 2019. Il est très important que les Associations se prononcent sur des principes et pas sur le détail, qui peut encore changer au fil des négociations et en fonction des finances à disposition.

1. Proposer une échelle de traitement dont les salaires minimaux seront équivalents à CHF 52'000

- o En grisant les salaires annuels inférieurs à 52'000.- (les premiers échelons des premières classes de traitement ne seront plus utilisés)

En faits : le salaire minimum de l'employé-e à l'engagement sera au minimum de CHF 52'000 annuels pour un 100%. L'évolution salariale se fera depuis ce plancher.

Echelon	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Classe 1	45'262	46'085	46'908	47'731	48'555	49'378	50'202	50'819	51'436	52'054	52'671	53'289	53'906	54'524	55'142
Classe 2	47'935	48'836	49'737	50'637	51'538	52'439	53'339	54'015	54'690	55'366	56'041	56'717	57'392	58'068	58'743
Classe 3	50'902	51'886	52'870	53'854	54'838	55'821	56'805	57'543	58'281	59'018	59'756	60'494	61'232	61'970	62'707
Classe 4	54'193	55'266	56'340	57'413	58'486	59'559	60'632	61'438	62'242	63'048	63'852	64'657	65'462	66'267	67'072
Classe 5	57'843	59'012	60'181	61'351	62'520	63'689	64'858	65'736	66'613	67'490	68'367	69'244	70'121	70'998	71'875
Classe 6	61'887	63'160	64'433	65'706	66'979	68'252	69'524	70'479	71'434	72'389	73'343	74'298	75'253	76'207	77'162
Classe 7	66'371	67'755	69'140	70'523	71'908	73'292	74'676	75'714	76'752	77'791	78'829	79'867	80'905	81'943	82'982
Classe 8	71'341	72'844	74'348	75'852	77'355	78'859	80'362	81'491	82'619	83'746	84'874	86'002	87'129	88'257	89'385
Classe 9	76'848	78'480	80'112	81'744	83'376	85'009	86'640	87'864	89'089	90'312	91'537	92'760	93'985	95'209	96'433
Classe 10	82'948	84'718	86'488	88'258	90'028	91'798	93'568	94'896	96'223	97'551	98'878	100'206	101'533	102'861	104'188
Classe 11	89'706	91'624	93'543	95'460	97'378	99'297	101'215	102'654	104'092	105'531	106'970	108'408	109'846	111'284	112'723
Classe 12	97'192	99'270	101'346	103'423	105'500	107'577	109'654	111'212	112'770	114'328	115'885	117'443	119'001	120'559	122'117
Classe 13	105'484	107'731	109'978	112'226	114'473	116'721	118'968	120'653	122'339	124'024	125'711	127'396	129'081	130'767	132'452
Classe 14	115'874	118'379	120'884	123'390	125'895	128'400	130'905	132'785	134'664	136'543	138'422	140'301	142'180	144'059	145'938



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES
ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS DU CANTON DE NEUCHÂTEL

Dans les institutions, une seule fonction en classe 01, pour un poste de surveillant de nuit avec du personnel tournant.

La classe 02 est attribuée à des fonctions de logistique, employé-e de maison, aide de cuisine, lingère.

Techniquement, il faudra déterminer si des salaires sont actuellement au-dessous du minimum annuel déterminé, à savoir CHF 52'000.

Reprendre le salaire précédent la limite de 52'000.- et le porter à 52'000.- Pour la classe 01, l'échelon 8 sera porté à 52'000, pour la classe 02, l'échelon 4 et pour la classe 03, l'échelon 1.

Coût du passage à un échelon "valide" : 10'900.-

Coût à terme : seules 4 personnes touchées à ce jour. Donc, peu d'impact.

Décision de principe de l'AG : valider le principe des salaires minimaux à CHF 52'000.

2. Introduire des retenues salariales à partir de la classe 3 dans le but de favoriser la formation initiale

Lorsqu'il y a exigence au minimum d'une AFP : doit-on introduire cet élément-là dans d'autres fonctions que celles d'accompagnement des classes 6-7-8. Dans une perspective d'incitation à la formation, c'est assez intéressant.

Argumentation : l'idée des partenaires est d'inciter les employé-e-s non formé-e-s à obtenir un titre reconnu. Toujours avec un objectif de prise en charge la plus optimale possible, mais également dans le but de favoriser la formation des employé-e-s.

En faits : dès qu'une formation est attendue pour remplir un cahier des charges, l'engagement d'une personne non formée entraîne une diminution salariale et un encouragement à la formation.

Un groupe de travail planche sur plusieurs éléments :

- Quelle formation minimale pour chaque fonction ?
- Quelles équivalences possibles ?
- Reconnaissance des acquis par la validation de ceux-ci
- Quelle est la retenue adaptée pour chaque classe de traitement ?

Le groupe travaillera avec les Ortra, le Sefri, les associations professionnelles.

Pour les niveaux de direction, ce n'est pas la CCT-ES qui s'occupera de déterminer les niveaux reconnus, mais l'ANMEA.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES
ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS DU CANTON DE NEUCHÂTEL

Techniquement :

	Plein salaire	Type de formation	Retenue salariale	Type de formation	Retenue salariale moitié
Classe 03	AFP	Sans formation	2.5%		
Classe 04	CFC	Sans formation	5%	AFP	2.5%
Classe 05	CFC	Sans formation	5%	AFP	2.5%
Classe 06	CFC	Sans formation	10%	AFP	5%
Classe 07	ES/HES	Sans formation	10%	CFC	5%
Classe 08	ES/HES	Sans formation	10%	CFC	5%
Classe 09	ES/HES	Sans formation	10%	CFC	5%
Classe 10	ES/HES	Sans formation	10%	CFC	5%
Classe 11	ES/HES	Sans formation	10%	CFC	5%

La discussion a amené le groupe de travail à modifier la hauteur des retenues existantes : 15% devient 10%, 7.5% devient 5%. Ceci parce que les retenues actuelles sont trop élevées et injustifiées. Par contre, il n'existera plus de paliers intermédiaires un an avant la fin d'une formation.

Coût immédiat : 900'000 pour diminuer les retenues salariales des personnes en place.

Economie à terme : difficile à calculer, mais l'introduction de nouvelles retenues salariales va provoquer une économie petit-à-petit, jusqu'à revenir au coût actuel au fil des engagements.

Décisions de principe de l'AG :

- Valider le principe général de la retenue salariale dès la classe 3.
- Valider la baisse des retenues salariales actuelles de 15-7.5% à 10-5%

3. Payer les heures particulières 1-2-3%, avec pour référence le bas de la classe de traitement, pour plus d'équité

Argumentation : On constate que le plus haut salaire touche vraiment plus dans les heures particulières. Pour comparaison, un-e éducateur/trice en classe 08 débutant-e touchera, s'il obtient 3% d'heures particulières, touche CHF 2'140. En fin de carrière, il /elle touchera CHF 3'222.

Un-e veilleur/euse en classe 04, qui obtient 2% d'heures particulières, touche en début de carrière CHF 1'083. En fin de carrière, il /elle touchera CHF 1'599.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES
ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS DU CANTON DE NEUCHÂTEL

Les partenaires ont songé également à des forfaits mensuels non dépendants de la classe de traitement, mais ces solutions-là ne paraissent pas plus équitables. Le travail effectué durant les heures particulières étant tout de même liés à la fonction exercée.

En faits : l'application de cette mesure baissera globalement le coût des heures particulières.

Examiner s'il faut introduire cette mesure dans un laps de temps plus long.

Economie annuelle : CHF 270'000.

Mesure	Coût de la mesure	Pourcentage par rapport à la masse salariale selon la grille à 100% (2017)	Ecart par rapport à la situation actuelle (2017) en CHF
Montant heures particulières à 100% en % du salaire en 2017	1'362'240	0.97%	Base de comparaison
Forfait heures particulières au lieu de 1% (80X12), 2%(160X12), 3%(240X12)	1'632'000	1.17%	269'760
Forfait heures particulières au lieu de 1% (60X12), 2%(120X12), 3%(180X12)	1'224'000	0.88%	-138'240
Forfait heures particulières au lieu de 1% (50X12), 2%(100X12), 3%(150X12)	1'020'000	0.73%	-342'240
Forfait heures particulières au lieu de 1% (40X12), 2%(80X12), 3%(120X12)	816'000	0.58%	-548'240
Heures particulières calculées en pourcent du minimum de la classe de fonctions (1%, 2%,3%)	1'090'598	0.78%	-271'642

Décisions de principe de l'AG :

- Valider le principe général des heures particulières calculées sur le minimum de la classe de traitement pour tous.
- Utiliser l'argent économisé pour abaisser l'horaire et/ou favoriser la formation.



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES
ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS DU CANTON DE NEUCHÂTEL

4. Les éducateurs/trices et les MSP diplômé-e-s ES n'ont plus de retenue salariale lorsque leur fonction se situe en classe 08

Attention : les classes salariale sont liées à un cahier des charges et à une description de fonction. Il subsistera des fonctions d'éducateurs et de MSP en classe 07 et 08 !!

Argumentation :

- Sur le terrain (travail dans les groupes éducatifs et ateliers), le niveau de formation n'apporte pas de réelle différence dans la prise en charge des bénéficiaires de prestations.
- Les autres cantons romands ne font pas de différence dans les classes de traitement entre ES et HES . Vaud apparamment part avec plus d'échelons à l'engagement pour les éducateurs/trices HES.
- Au niveau du Plan d'étude cadre, 95% des compétences se recouvrent entre ES et HES.
- L'OFJ subventionne à la même hauteur les ES et HES.

En faits : les employé-e-s éducateurs/trices et MSP des classes 07 et 08 pourront avoir le titre ES, sans que cela provoque une retenue salariale.

Une période transitoire devra être déterminée pour les employé-e-s déjà engagé-e-s, afin de correspondre aux budgets alloués aux institutions.

Coût : CHF 320'000 pour la transition des employé-e-s actuellement concerné-e-s.

A terme : plus cher à l'engagement (+7.5%). La progression est ensuite la même.

Décisions de principe de l'AG :

- Valider le principe général du plein salaire pour les éducateurs/trices et MSP ES dans les classe 07 et 08
- Admettre qu'il peut exister des exceptions dans certaines fonctions



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES
ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS DU CANTON DE NEUCHÂTEL

5. **Supprimer l'obtention d'échelons par le perfectionnement pour utiliser l'argent pour favoriser la formation pour toutes et tous**

Actuellement, un échelon gagné par le perfectionnement est un gain pérenne, non équitable, qui devrait être utilisé en faveur de tout le personnel, plutôt qu'en favorisant seulement certains corps de métier et certaines personnes.

Argumentation : les formations suivies profitent à ceux et celles qui ont les salaires les plus élevés et qui peuvent se "permettre" de payer des formations.

On constate une répartition non-équitable des échelons obtenus par le perfectionnement.

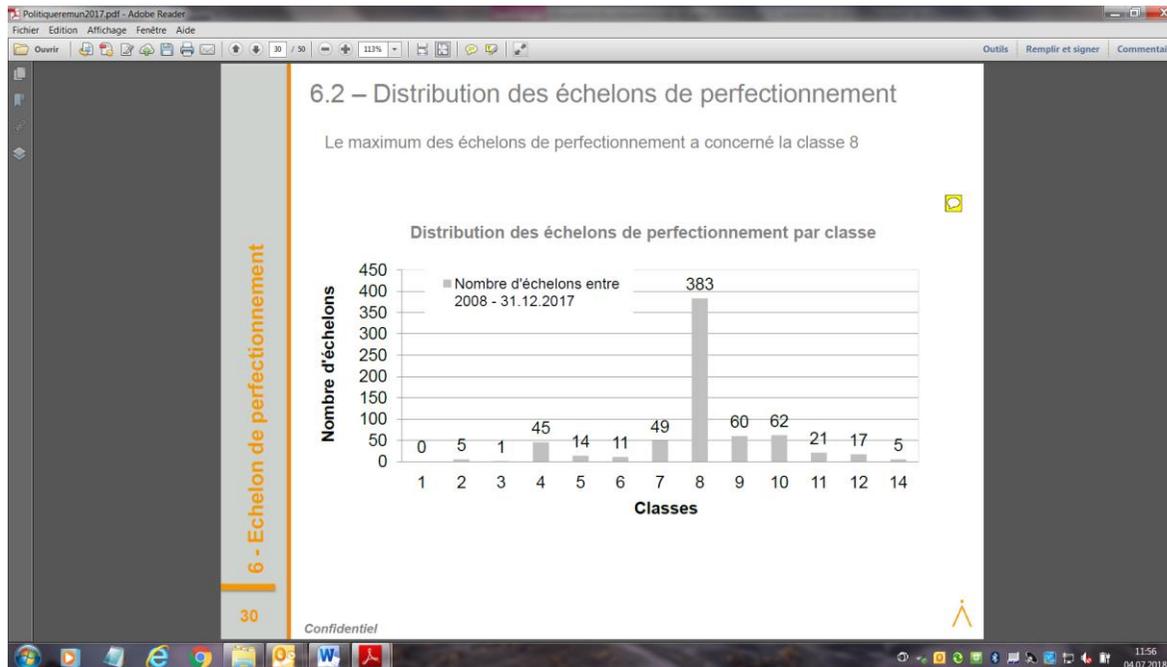
Un échelon obtenu est pérenne, ce qui veut dire que les coûts se cumulent d'année en année. Le coût annuel moyen est de CHF 69'000. Au bout de 10 ans, cela coûte CHF 690'000 de plus dans la masse salariale ANMEA, et si l'on compte le coût réel, on arrive à plus de 3.5 millions après 10 ans.

Economie annuelle : CHF 69'000. Et à long terme, ce montant-là fois les années d'engagement....

Année	Coût année	Augm masse salariale	Coût réel cumulé sur 10 ans
2008	69'000	69'000	
2009	69'000	138'000	
2010	69'000	207'000	
2011	69'000	276'000	
2012	69'000	345'000	
2013	69'000	414'000	
2014	69'000	483'000	
2015	69'000	552'000	
2016	69'000	621'000	
2017	69'000	690'000	
Total	69'000	690'000	3'795'000



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES
ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS DU CANTON DE NEUCHÂTEL



En faits :

- Supprimer l'accès à des échelons par le perfectionnement
- Transformer le coût de 5 années cumulées en argent par EPT, pour favoriser la formation pour tous

Décisions de principe de l'AG :

- Valider le principe général de la suppression des échelons gagnés par le perfectionnement
- Utiliser l'argent économisé pour favoriser la formation pour tous (proposition du Niveau 1 : passer de 500 à 800.- par EPT. Environ 350'000.- sur 5 ans/ 1'200 EPT).



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES
ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS DU CANTON DE NEUCHÂTEL

6. Un horaire annuel unique pour toutes et tous, équivalent à 40h/25 jours de vacances

Argumentation :

- Certain-e-s professionnel-le-s de l'accompagnement font depuis de nombreuses années un horaire supérieur à celui des administratifs/ves et autres professions de logistique.
- Un certain nombre de professionnel-le-s de l'accompagnement ont déjà un horaire basé sur celui des fonctions administratives
- Le delta entre deux professionnel-le-s peut aller jusqu'à 134h par an
- On peut estimer qu'un horaire plus élevé peut créer de la fatigue supplémentaire ou alors que les employé-e-s s'engagent dans des contrats à temps partiel
- Le salaire horaire varie entre un-e employé-e qui fait un horaire administratif et un-e employé-e qui fait un horaire d'accompagnement, à classe égale, de plus de 7%
- Dans une période de disette comme celle que nous vivons actuellement, il faut trouver un moyen pas trop onéreux pour faire la transition

Coût : CHF 2'872'000 pour la transition des employé-e-s actuellement concerné-e-s. Ceci si l'on remplace un poste pour un poste (80'000.- par poste). C'est à examiner.

A terme : on peut postuler sur une amélioration de la santé des travailleurs/euses concerné-e-s.

Moyens : la façon la plus juste de procéder est de déterminer un échéancier avec des étapes financières et de le soumettre à l'Etat pour validation et aide.

Horaires	Educateurs/MS P	Vacances	Base h/semaines	Accompagnants ambu	Vacances	Base h/semaines	Educ enseignants	Vacances	Base h/semaines	EPT concernés	EPT à engager	Coût
Actuel	1926	35	45	1870.6	35	43	1870.6	50	47			
1ère étape	1883.2	35	44	1870.6	35	43	1870.6	50	47	224	5.09	407'272.73
2e étape	1839.6	30	42	1839.6	30	42	1791	50	45	613	14.52	1'162'287.45
3e étape	1792	25	40	1792	25	40	1791	50	45	613	16.28	1'302'625.00
												2'872'185.18

NB : il s'agit d'heures annualisées. Les institutions à l'interne peuvent organiser des semaines de 42 ou 44 heures et donner le temps fait en trop en jours compensatoires.

Décisions de principe de l'AG :

- valider le principe général de l'abaissement horaire
- valider les propositions du Niveau 1, à savoir :
 - o Baisse en 3 étapes
 - o Si possible, financement cantonal

NIVEAU 1 CCT-ES

Epervier 2
2053 Cernier
www.cct-es.ch



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES
ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS DU CANTON DE NEUCHÂTEL

7. Primes de fidélité dès 10 ans

L'idée est de modifier le modèle de la prime de fidélité, et au lieu de donner une prime d'un salaire entier à 20 et 30 ans, de donner une prime tous les 10 ans, moins élevée.

Argumentation :

- Attendre d'avoir 20 ans de travail dans les institutions de la CCT-ES pour obtenir une prime de fidélité est très long et ne montre pas une reconnaissance rapide du travail de l'employé-e par ce biais
- Un salaire complet est le bienvenu après 20 et 30 ans d'activité. Néanmoins, un geste antérieur serait appréciable
- L'Etat, de son côté, a décidé de diminuer progressivement les primes de fidélité à 2'000.- à 20 et 30 ans d'activité
- Le Niveau 1 trouve que l'Etat a pris une décision contraire au bon sens et ne souhaite pas aller dans cette voie, qui montre une reconnaissance délicate pour les employé-e-s

Coût : CHF 0 (identique au modèle actuel).

A terme : ne modifie pas le coût lié aux primes de fidélité et permet de reconnaître un-e employé-e engagé-e depuis 10 ans déjà.

Décisions de principe de l'AG :

- valider la modification du modèle de primes comme suit :
 - o 10 ans : 25% du salaire
 - o 20 ans : 50% du salaire
 - o 30 ans : 75% du salaire
 - o 40 ans : 100% du salaire



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU SECTEUR DES
ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS DU CANTON DE NEUCHÂTEL

8. Promotions et déclassés internes

Déclassés internes : les personnes consultées arrivent à la même conclusion. Il est intéressant d'avoir un système permettant le déclassé, volontaire ou incitatif, sans une trop grande perte d'argent.

La proposition du Niveau 1 est, tout en restant dans les limites de la nouvelle classe de traitement, de baisser le salaire ainsi en cas de déclassé, en se basant sur le salaire brut (sauf prime pour formateur) :

9. Classes 1-8 : baisse d'au maximum 200.- par classe
10. Classes 9-12 : baisse d'au maximum 300.- par classe
11. Classes 13-14 : baisse équivalente à la hausse accordée si l'engagement était interne et d'au maximum 400.- par classe si l'engagement était externe

Promotions internes : une voix unanime souligne les inégalités produites par le système actuel, d'autant plus lorsqu'une personne prend la responsabilité de personnel.

Les inégalités sont surtout constatées entre personnes engagées à l'externe et à l'interne, clairement en défaveur du personnel interne.

La proposition du Niveau 1 est, tout en restant dans les limites de la nouvelle classe de traitement, de baisser le salaire ainsi en cas de déclassé, en se basant sur le salaire brut (sauf prime pour formateur) :

12. Classes 1-8 : calculer le salaire comme lors d'un engagement externe, mais au minimum augmentation de 200.- par classe
13. Classes 9-12 : calculer le salaire comme lors d'un engagement externe, mais au minimum augmentation de 300.- par classe
14. Classes 13-14 : calculer le salaire comme lors d'un engagement externe, mais au minimum augmentation de 400.- par classe

Coût : légèrement supérieur, sachant que les promotions et déclassés internes sont plutôt rares, puisque la majorité des engagements (avec changement de classe) est externe.

Décisions de principe de l'AG :

- valider le principe général proposé pour le déclassé
- valider le principe général proposé pour la promotion

Document rédigé par A. Bourquard, le 22.11.18