

**DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ,  
DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS**  
SERVICE DE PROTECTION DE L'ADULTE  
ET DE LA JEUNESSE

**DIRECTIVE No 17**

le 7 juillet 2025

*Directive relative à l'application de la grille salariale de référence, à la définition du taux d'activité minimum de direction et à l'octroi du taux hors-présence des enfants.*

## **A. Principe**

Le Conseil consultatif intercommunal des structures d'accueil extrafamilial (ci-après : CISA) arrête une grille salariale de référence (ci-après : grille salariale) pour le personnel des structures d'accueil extrafamilial (ci-après : STAE) subventionnées, conformément à l'article 12 de la loi sur l'accueil des enfants (ci-après : LAE).

Conformément au règlement général sur l'accueil des enfants (ci-après : REGAE) et à la présente directive, les STAE subventionnées au sens de la LAE sont tenues :

- d'appliquer la grille salariale (article 44, lettre *g*) - Section B ;
- de respecter le taux d'activité minimum de direction (article 25) – Section C ;
- d'octroyer un taux hors présence des enfants (ci-après THPE, article 44, lettre *f*) – Section D.

Les modalités d'application des trois principes ci-dessus sont définies dans la présente directive.

## **B. Grille salariale**

La rémunération du personnel des STAE subventionnées au sens de la LAE est fixée selon la grille salariale en fonction d'une classe et d'un échelon déterminés pour chaque employé-e en tenant compte de son âge et de son expérience. La grille contient 8 fonctions-types (numérotées de 1 à 8) et 26 échelons pour chaque fonction (numérotés de 1 à 26). La grille est basée sur celle qu'applique l'État de Neuchâtel pour son personnel.

### **B.1. Durée du travail**

La grille est construite en partant du principe que la durée hebdomadaire de travail est de 41 heures pour un équivalent plein temps. En cas de durée de travail différente, la grille salariale doit être adaptée en conséquence, afin de garantir une équité de traitement entre les structures et maintenir un salaire horaire identique et conforme à la grille.

À cet effet, le SPAJ met à disposition des directions des STAE un tableau de calcul salarial.

## **B.2. Droit aux vacances**

La grille est construite en partant des dispositions suivantes concernant le droit aux vacances :

- a) jusqu'à l'âge de 20 ans, 30 jours ouvrables ;
- b) de 20 à 50 ans, 25 jours ouvrables ;
- c) de 50 à 60 ans, 30 jours ouvrables ;
- d) dès 60 ans, 35 jours ouvrables.

Lorsque l'employeur applique un droit aux vacances différent, la différence doit être compensée sur l'horaire hebdomadaire du personnel, sans effet sur la grille salariale.

## **B.3. Jours fériés**

Les jours fériés reconnus correspondent aux jours fériés officiels du canton de Neuchâtel <https://www.ne.ch/themes/travail/Pages/jours-feries.aspx>.

## **B.4. Versement du salaire**

Le personnel reçoit treize salaires par année. Les douze premières parts sont versées à la fin de chaque mois.

## **B.5. Classe salariale**

Toutes les fonctions des STAE doivent être rattachées à l'une ou l'autre des fonctions-types prévues dans la grille salariale. L'employeur établit la liste des différentes fonctions au sein de la STAE ainsi que le cahier des charges de chacune des fonctions.

La liste des fonctions-types et leur numérotation est la suivante :

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Collaborateur-trice non-diplômé-e (Auxiliaire)                                      |
| 2 | Collaborateur-trice diplômé-e Niveau 1 (ASE)  |
| 3 | Collaborateur-trice diplômé-e Niveau 2 (EDE)  |
| 4 | Responsable de site ou Adjoint-e de direction                                       |
| 5 | Direction (DIE) 16 à 40 places  |
| 6 | Direction (DIE) 41 à 80 places  |
| 7 | Direction (DIE) 81 à 150 places   |
| 8 | Chef-fe de service ou Coordinateur-trice ou Chef-fe d'entreprise plus de 150 places |

## **B.6. Échelon**

L'échelon est déterminé sur la base de l'âge ou de l'expérience professionnelle de l'employé-e au moment de son engagement en tenant compte des éléments suivants :

- a. L'âge de la personne lui donne droit à un échelon minimum
- b. Chaque année civile complète d'expérience réalisée dans une STAE après l'âge de 18 ans donne droit à un échelon.
- c. Le principe d'attribution le plus favorable à l'employé-e, entre les points a et b ci-dessus, est appliqué.
- d. L'échelon ne peut pas dépasser un niveau maximum dans chaque fonction-type (voir B.6.3).
- e. Les années de formation continue, lorsqu'elles sont réalisées en emploi, peuvent être prises en compte, par exemple un-e auxiliaire en emploi suivant une formation « article 32 », ou un-e ASE

en emploi, suivant une formation EDE, ou encore un-e EDE en emploi suivant la formation de responsable de site ou de directeur-trice d'institution de l'enfance.

### B.6.1. Échelon minimum

L'échelon minimum ( $E_{min}$ ) est calculé ainsi :

- 30 ans révolus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours : 3 échelons
- 35 ans révolus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours : 6 échelons
- 40 ans révolus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours : 9 échelons
- 45 ans révolus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours : 12 échelons
- 50 ans révolus au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours : 15 échelons

### B.6.2. Échelon selon expérience

L'échelon selon expérience ( $E_{exp}$ ) est calculé ainsi :

$$E_{exp} = Ann_{STAE} + 1$$

Dans laquelle :

- $E_{exp}$  est l'échelon selon expérience recherché
- $Ann_{STAE}$  est le nombre d'années civiles complètes travaillées en STAE

### B.6.3. Échelon maximum

L'échelon maximum est calculé sur la base du nombre d'années de travail maximum possible de l'employé-e à la même fonction, selon son âge et la classe de traitement de la fonction.

Il est calculé selon l'équation suivante, mais toujours compris entre 1 et 26 :

$$E_{max} = \hat{Age}_{Empl} - \hat{Age}_{Mini} + 1$$

Dans laquelle :

- $E_{max}$  est l'échelon maximal recherché
- $\hat{Age}_{Empl}$  est l'âge que l'employé-e avait au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours
- $\hat{Age}_{Mini}$  est l'âge minimum permettant d'accéder à une classe de traitement, obtenu selon le tableau ci-dessous :

| Classe             | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  |
|--------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| $\hat{Age}_{Mini}$ | 19 | 19 | 21 | 23 | 28 | 28 | 30 | 30 |

A titre d'exemple, l'échelon maximum d'un collaborateur né le 01.07.1983 (41 ans au 01.01.2025), rémunéré en classe 3, est l'échelon 21 (41-21+1).

### B.6.4. Détermination de l'échelon

L'échelon est déterminé par la valeur la plus grande entre l'échelon minimal ( $E_{min}$ ) calculé ci-avant (B.6.1), et l'échelon calculé selon l'expérience ( $E_{exp}$ ), calculé en B.6.2. Cette valeur ne peut pas être supérieure à l'échelon maximal ( $E_{max}$ ), selon B.6.3.

Le SPAJ met à disposition des STAE un tableau de calcul salarial permettant de déterminer l'échelon à l'engagement ainsi que le salaire correspondant.

### **B.7. Changement de fonction**

L'échelon est calculé selon la présente directive lors de chaque changement de fonction interne, à la hausse comme à la baisse.

### **B.8. Adaptation du traitement en fin d'année**

L'octroi d'un échelon supplémentaire en début d'année civile est décidé par le SPAJ.

Seul-e-s les employé-e-s pouvant faire valoir une année complète d'activité au sein de la même STAE peuvent prétendre à l'octroi d'un échelon.

### **B.9. Configuration de la grille salariale**

L'employeur détermine son positionnement dans la grille salariale (mini/maxi) en tenant compte de la viabilité économique à long terme de ce choix. Le minimum de la grille salariale correspond à la base financée au sens de la LAE.

### **B.10. Évolution de la grille salariale à l'IPC**

L'évolution de la grille salariale pour tenir compte du renchérissement est de compétence du Conseil d'État, conformément à l'article 40, alinéa 2 LAE.

### **B.11. Heures supplémentaires**

Les heures réalisées au-delà de l'horaire hebdomadaire prévu par le contrat de travail doivent être compensées sous forme de reprise d'heures.

Si la situation l'exige, l'employeur peut décider de payer des heures supplémentaires sans majoration et dans le respect de la grille salariale.

### **B.12. Primes**

Aucune prime ne peut être versée dans les STAE subventionnées au sens de la LAE.

### **B.13. Personnel non-soumis à la grille salariale**

#### **B.13.1. Personnel administratif, d'intendance et de cuisine**

Le personnel administratif des STAE correspond, au maximum, à 1% d'EPT par place d'accueil subventionnée au sens de la LAE.

La grille salariale ne couvre pas le personnel administratif, d'intendance et de cuisine. L'employeur doit toutefois respecter la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl) du 25 mai 2004, RSN 813.10 et le règlement portant sur l'application des dispositions de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage relative au

salaire minimum neuchâtelois (RSalMin) du 25 octobre 2017, RSN 813.100.0. À cet effet il peut appliquer la grille salariale par analogie et pour autant que la viabilité financière à long terme de la STAE soit assurée.

#### B.13.2. Personnel des lieux d'accueil non-subventionnés

La grille salariale ne couvre pas les STAE non subventionnées au sens de la LAE. L'employeur doit toutefois respecter la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl) du 25 mai 2004, RSN 813.10 et le règlement portant sur l'application des dispositions de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage relative au salaire minimum neuchâtelois (RSalMin) du 25 octobre 2017, [RSN 813.100.0](#).

### **B.14. Dispositions transitoires**

#### B.14.1. Principe de non-réduction du traitement

Lors du calcul initial de l'échelon de chaque collaborateur-trice, l'employeur veille à ce qu'aucun-e employé-e ne voie son traitement diminué. Toutefois, si l'échelon déterminé par le tableau de calcul salarial conduit à un traitement inférieur au salaire actuel, les mesures suivantes s'appliquent :

- Le salaire actuel est comparé à la grille salariale de la fonction, il sera augmenté vers l'échelon correspondant au salaire immédiatement supérieur à celui de l'employé-e ;
- Le traitement est gelé tant que l'échelon déterminé par le tableau de calcul salarial reste inférieur à l'échelon attribué.

#### B.14.2. Situation des salaires supérieurs au maximum de la grille salariale

Si le salaire de l'employé-e dépasse le maximum prévu par la grille salariale (échelon 26 de la fonction correspondante), le traitement actuel de l'employé-e est maintenu, mais gelé tant qu'il reste supérieur à celui de l'échelon maximum.

#### B.14.3. Situation des salaires inférieurs au minimum de la grille salariale

Le salaire attribué ne peut, en aucun cas, être inférieur au minimum de la grille salariale pour une fonction donnée (échelon 1). Si le salaire de l'employé-e est inférieur à l'échelon 1, le traitement est ajusté en une seule fois à l'entrée en vigueur de la révision de la LAE, sous réserve des dispositions transitoires de l'article 75 REGAE.

### **C. Taux d'activité de la direction**

Le taux d'activité minimal de la direction pour la gestion de la STAE (Art. 25 REGAE), couvrant l'ensemble des tâches de management, correspond à 1% d'EPT par place d'accueil subventionnée au sens de la LAE.

### **D. Taux hors-présence enfants (THPE)**

Le THPE correspond notamment aux activités suivantes :

- Les colloques d'organisation, de réflexion et de discussion d'observations relatives aux enfants ;
- Les contacts avec l'environnement social des enfants (parents, enseignants, services sociaux, services médicaux, etc.) ainsi qu'avec des intervenants extérieurs ;

- La préparation des activités avec les enfants, des colloques, des entretiens et des réunions de parents ;
- Les tâches administratives ;
- Les tâches nécessaires au fonctionnement de l'institution (entretien et gestion du matériel et des locaux, etc.) ;
- La collaboration à l'élaboration des options pédagogiques de la STAE.

Sous réserve des dispositions transitoires de l'article 75 alinéa 3 REGAE, le THPE reconnu au sens de la LAE est de 5%, conformément à l'article 44 lettre g, REGAE. Il se détermine sur la base de la somme des équivalents plein temps du personnel d'encadrement qualifié et auxiliaire travaillant directement auprès des enfants.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux :

- Le taux d'activité reconnu de la direction, tel que défini à la section C ;
- Le personnel de remplacement ;
- Le personnel engagé sur la base de mesures EBS ;
- Les apprenti-e-s ;
- Les stagiaires.

## **E. Divers**

Toute mesure non spécifiée dans la présente directive est laissée à l'appréciation de l'employeur, sous réserve du respect des bases légales fédérales ou cantonales et de la viabilité financière à long terme de la STAE.

## **F. Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2025.

Service de protection de l'adulte et de la jeunesse

Christian Fellrath  
Chef de service

Annexe : tableau de calcul salarial.