ne.ch
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE NEUCHÂTEL

DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ,

DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS
SERVICE DE PROTECTION DE L'ADULTE
ET DE LA JEUNESSE

DIRECTIVE No 17 le 14 novembre 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 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 présente directive relative à la grille salariale de référence édictée par le CISA (article 44, al. 1 lettre *f*) - 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, al.1 lettre *g)* – Section D.

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

B. Grille salariale de référence

La rémunération du personnel des STAE subventionnées au sens de la LAE est fixée selon la grille salariale de référence (ci-après 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 salariale fixe un minima et un maxima pour chaque fonction et chaque échelon. Les STAE ont la liberté de se positionner dans l'intervalle fixé, pour autant que la viabilité financière de la STAE soit assurée.

Le minimum de la grille salariale correspond à la base financée au sens de la LAE.

B.1. Durée du travail

La grille salariale 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, il est recommandé à l'employeur d'adapter la grille salariale en conséquence, afin de maintenir un salaire horaire conforme à la grille.

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

B.2. Classe salariale

Toutes les fonctions des équipes pédagogiques 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.

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.3. Échelon

Il est recommandé aux directions des STAE de déterminer l'échelon 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 et à n'importe quelle fonction, 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.3.3).
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.3.1. Échelon minimum

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

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

B.3.2. 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
- Ann_{STAE} est le nombre d'années civiles complètes travaillées en STAE, à n'importe quelle fonction

B.3.3. 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, selon l'équation suivante, mais toujours compris entre 1 et 26 :

$$E_{max} = \hat{A}ge_{Empl} - \hat{A}geMini + 1$$

Dans laquelle :

- E_{max} est l'échelon maximal recherché
- $\hat{A}ge_{Empl}$ est l'âge que l'employé-e avait au 1er janvier de l'année en cours
- *ÂgeMini* 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
ÂgeMini	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.3.4. Détermination de l'échelon

L'échelon est déterminé par la valeur la plus grande entre l'échelon minimal (E_{min}) calculé ci-avant (B.3.1), et l'échelon calculé selon l'expérience (E_{exp}), calculé en B.3.2. Cette valeur ne peut pas être supérieure à l'échelon maximal (E_{max}), selon B.3.3.

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.4. Adaptation annuelle du traitement

Les STAE sont libres de déterminer les critères d'évolution salariale selon leur propre politique, pour autant que leur viabilité financière soit assurée.

L'octroi d'un échelon supplémentaire pour chaque nouvelle année civile est de la compétence de l'employeur dans la limite de ses moyens financiers.

B.5. Configuration de la grille salariale

L'employeur détermine son positionnement dans la grille salariale (mini/maxi) en tenant compte de la viabilité économique de ce choix.

Le tableau de calcul salarial mis à disposition par le SPAJ permet la mise à jour de la grille salariale selon le positionnement choisi.

B.6. Évolution de la grille salariale à l'IPC

L'adaptation de la grille salariale pour tenir compte du renchérissement relève du CISA. Cette adaptation demeure toutefois subordonnée à une décision du Conseil d'État d'indexer les prix coûtants bruts (art. 40, al. 2 LAE).

B.7. Personnel non-soumis à la grille salariale

B.7.1. Personnel administratif, d'intendance et de cuisine

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 de la STAE soit assurée.

A noter que le financement du dispositif LAE est établi sur la base d'un taux de personnel administratif dans les STAE correspondant à 1% d'EPT par place d'accueil subventionnée au sens de la LAE.

B.7.2. Personnel des lieux d'accueil non-subventionnés

La grille salariale ne s'applique pas aux lieux d'accueil non subventionnés 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.8. Dispositions particulières

B.8.1. 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), il est recommandé de maintenir le traitement actuel de l'employé-e mais de le geler tant qu'il reste supérieur à celui de l'échelon maximum.

B.8.2. 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 et un échelon donné. Si le salaire de l'employé-e est inférieur au minimum de la classe concernée, 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, à l'exception des places limitées à un accueil sur le temps de midi.

D. Taux hors-présence enfants (THPE)

Les directions des STAE peuvent définir leur concept de THPE en se basant notamment sur les propositions 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 sessions de formation continue des équipes ;
- 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. La direction détermine l'utilisation du THPE au sein de son personnel.

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

- 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 de la STAE.

F. Entrée en vigueur

La présente directive annule et remplace celle du 7 juillet 2025. Elle prend effet rétroactivement au 1er août 2025.

Service de protection de l'adulte et de la jeunesse



Christian Fellrath

Chef de service

Annexe : tableau de calcul salarial.