

Texte	Art.	Al.	Titre	Concerné-e-s	Entrée en vigueur	Implication
CCT	1.4		Champ d'application	Employé-e-s de production Alfaset	01.01.2022	A l'engagement, définir le salaire en référence à la convention de branche et le transposer dans l'échelle CCT
	1.5		Contrôle	Directions	01.01.2022	Possibilité pour la Commission faitière ou la Commission paritaire de faire des contrôles aléatoires de l'application du système salarial.
	2.2	4	Engagement	Tous	01.01.2022	Possibilité de demander le casier judiciaire et le casier judiciaire spécial.
	3.5	4	Protection contre les congés	Tous	01.01.2022	Possibilité de démissionner pour l'employé-e malade ou accidenté-e, sans respecter le délai de protection contre les congés. Respecter le délai de résiliation, sauf arrangement autre avec l'employeur.
	4.1	7	Durée du travail	Taux de travail de 1-80%	01.01.2022	Dans la mesure du possible, offrir un jour de congé fixe dans la semaine, pour des raisons de conciliation entre la vie familiale et professionnelle.
	4.1	8	Durée du travail	Tous	01.04.2022	Au minimum, le plan de travail doit être remis 3 mois à l'avance pour 3 mois.
	4.6	4	Surveillance de nuit	Surveillant-e-s de nuit	01.01.2022	Visite médicale à la demande de l'employé-e, payée par l'employeur, tous les 2 ans. Et dès 45 ans, la visite médicale peut être annuelle.
	4.7		Camps	Employé-e-s qui partent en camp	01.01.2022	Précision pédagogique : une journée de camp de moins de 24h est comptée selon l'horaire effectif.
	4,10,4	2	Réduction du droit aux vacances	Absence durant la grossesse	01.01.2022	2 mois d'absence durant la grossesse ne sont pas pris en compte pour le calcul de la réduction du droit aux vacances.
	4,11,2	1	Congés extraordinaires	Parents	01.01.2022	Enfant malade ou accidenté-e, sans possibilité de garde, au max 3 jours par cas et 10 jours max par an
				Proche	01.01.2022	Proche malade ou accidenté-e, au max 3 jours par cas et 10 jours max par an
	4,11,3		Congé pour la prise en charge d'un-e enfant gravement atteint-e dans sa santé	Parents	01.01.2022	Allocation de prise en charge payée par l'APG au sens des art. 16i à 16m LAPG. Congé d'une durée maximale de 14 semaines dans un délai cadre de 18 mois.
	4,11,7	1	Congé maternité	Parents	01.01.2022	122 jours civils. On ne compte plus le congé en mois, afin d'être équitable pour tous.
	4,11,8	1	Congé d'adoption	Parents	01.01.2022	122 jours civils. On ne compte plus le congé en mois, afin d'être équitable pour tous.
	4,11,9	1	Congé parental	Le parent qui n'accouche pas	01.01.2022	20 jours ouvrés.
	5,2,7	2	En cas de service militaire, de service civil ou de service dans la protection civile suisse	Pour le service actif	01.01.2022	Pas de réduction en cas de service actif, par exemple en cas de catastrophe ou de pandémie du 46 ^e au 90 ^e jour.

	6,3,5		Devoir de signalement, Lanceurs d'alerte	Tous	01.01.2022	Le signalement de bonne foi à l'employeur de cas de prise en charge ou de soins dangereux, de maltraitance, d'infractions pénales, d'autres actes illicites ou de violations répétées de directives institutionnelles, est conforme au devoir de fidélité de l'employé-e. L'employé-e ne doit pas subir de représailles du fait d'un signalement de bonne foi. L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail sur ce motif.
Annexe 1 Commission faitière	8	3	Contribution au fonds paritaire de solidarité	Tous	01.01.2022	Prélèvement chez tous/toutes les employé-e-s y compris apprenti-e-s et stagiaires.
Annexe 2 CPPC	9		Commission de recours	Décision au sujet de l'application du système salarial	01.01.2022	Mise en place en cas de recours de l'institution contre une décision de la CPPC relative à sa manière d'appliquer le système salarial.
Annexe 3 Commission du personnel	9.2	1	Temps de travail	Membres de la Commission du personnel	01.01.2022	Les heures libérées pour la commission du personnel ne sont pas dépendantes du taux d'activité.
Annexe 5 Conditions de travail des apprenti-e-s	9		Rémunération	Apprenti-e-s	01.01.2022	Le montant est déterminé, selon les conditions de travail, entre le salaire CCT-ES, qui représente le minimum autorisé, et celui des recommandations des conventions patronales du domaine.
Annexe 7 Règlement des indemnités pour frais professionnels	2	1	Repas	Tous lors d'un repas à l'extérieur pris en charge par l'institution.	01.01.2022	Remboursement de CHF 25 maximum sur présentation des justificatifs.
	3	1	Logement	Nuit à l'extérieur prise en charge par l'institution.	01.01.2022	Remboursement des frais effectifs d'hébergement, préalablement approuvés par l'employeur.
Annexe 8 Règlement concernant la rémunération	8	1	Salaire initial règles générales	Pour tous	01.01.2022	Pas de salaire en-dessous de CHF 52'000 pour un plein temps, même si retenue salariale. L'échelle salariale sera bloquée sur CHF 52'000 pour les salaires inférieurs. Si retenue salariale, augmenter d'un échelon au besoin pour répondre à cette obligation.

8.1	1	Salaire initial	Classes 03-10, pour postes non-cadres. Nouveaux engagements.	01.01.2022	<p>Dans le but de former un maximum les employé-e-s, introduction de retenues salariales transitoires jusqu'à l'obtention de la formation souhaitée par l'employeur. Les règles sont fixées dans le contrat de travail. Application pratique : c'est à l'engagement que se discute la formation attendue pour les nouveaux/elles engagé-e-s à qui il manque de la formation. On peut accepter un délai durant le temps d'essai pour déterminer les principes de formation applicables. Dans ce cas, on rédigera un avenant au contrat de travail. Il s'agit de faire ceci uniquement pour les fonctions non-sociales, car une liste des diplômes attendus éditée par la CCT n'existe pas. C'est l'employeur qui détermine la meilleure formation pour remplir au mieux la fonction. Attention pour les petites classes à fixer des objectifs de formation atteignables !</p> <p>Lorsque les objectifs de formation sont atteints, la retenue est retirée le mois qui suit la fin de la formation attendue.</p> <p>En classe 3, tant que les objectifs ne sont pas atteints, geler les échelons 2 ans sur 3. Une fois les objectifs atteints, donner, sans effet rétroactif les échelons qui auraient dû être atteints si la personne avait progressé salarialement durant ce temps. Exemple : une employée est engagée en classe 3 dans une fonction d'employée de maison, avec 4 échelons. Elle ne possède pas la formation AFP en intendance ou une autre formation attendue par l'employeur. Par conséquent, elle entreprend un cursus de formation qu'elle termine 3 ans plus tard. Ses échelons passent de 4 à 7 le mois suivant l'acquisition de son diplôme. Sans effet rétroactif financier toutefois.</p> <p>Concernant la règle des 55 ans : si la date d'engagement débute avant que l'employé-e ait 55 ans révolus, les retenues s'appliquent aussi longtemps que la formation n'est pas acquise.</p>
	3	Salaire initial	Pour les postes de cadres. Nouveaux engagements.	01.01.2022	Les règles liées à la formation sont réglées dans le contrat de travail.
8.2	1	Salaire initial, règles spécifiques aux fonctions sociales dans les classes 6-7-8	Pour les postes d'éduc, de MSP, d'intervenant-e-s en ambulatoire, etc.	01.01.2022	Lors de l'engagement, le salaire est fixé selon la classe définie par la description de fonction. Si la formation mentionnée sur la liste des diplômes et équivalences n'est pas atteinte, une retenue salariale est appliquée.
			Pour les éducateurs/trices en classe 08	01.01.2024-01.01.2026	Les éducateurs/trices en classe 08, en possession d'un diplôme de niveau ES dans la branche, de 4 ans d'expérience dans la fonction en classe 08 et ayant effectué la formation organisée par la CPPC, verront leur retenue salariale supprimée. Cela peut être mis en place par paliers également dans le délai mentionné. Les diplômes reconnus sont mentionnés sur la liste des diplômes et équivalences qui figure sur le site www.cct-es.ch . Pas de rétroactif.
			Pour les MSP en classe 08	A définir	Les MSP en classe 08, en possession d'un diplôme de niveau ES de MSP, n'auront plus de retenue salariale. Une fois que la nouvelle liste des diplômes et équivalences aura été acceptée par les associations signataires.

11	3a	Indemnité forfaitaire pour heures particulières	Pour les fonctions effectuant des horaires en dehors des heures de bureau	01.01.2023	La présence à l'heure de midi doit obligatoirement être cumulée à un autre item pour être prise en compte.
	5	Barème		01.01.2024	Pour les nouveaux engagements, les heures particulières seront calculées en référence à l'échelon 0. Pour les personnes dont le contrat de travail débutera avant le 1er janvier 2024, la règle actuelle s'appliquera encore, à savoir que les heures particulières sont calculées en référence à l'échelon de la personne. Il y aurait donc 2 systèmes différents évoluant en parallèle, le système actuel et le nouveau système pour les nouveaux engagements dès le 01.01.2024.
12	6	Augmentation automatique	Remplaçant-e-s	01.01.2022	Pour pouvoir prétendre à une augmentation salariale (1 échelon toutes les années si 20% au moins de taux d'activité l'année précédente ou 1 échelon tous les 3 ans si taux inférieur à 20%), le-la remplaçant-e, particulièrement s'il/elle travaille dans plusieurs institutions, doit apporter spontanément les preuves de son taux d'activité de l'année précédente, si possible avant le début de l'année suivante. Pas d'effet rétroactif appliqué si les preuves n'ont pas été fournies aussi vite que possible.
14		Augmentation du salaire par l'acquisition d'une formation professionnelle	Augmentation intermédiaire supprimée pour personnes en formation en emploi	01.01.2022	Pour les formations débutant en 2022 et dont le contrat de formation n'a pas été signé avant le 01.01.2022, il n'y aura plus d'augmentation de salaire intermédiaire en début de dernière année de formation. Cette disposition a été supprimée dans la nouvelle CCT. Par contre, pour les formations déjà entamées ou dont le contrat a été signé avant le 1er janvier 2022, appliquer encore l'augmentation intermédiaire.
15	1a	Augmentation du salaire par la formation	Tous	01.01.2022	Pour les formations continues débutant en 2022 et dont les modalités n'ont pas encore été validées par la direction, l'employeur doit définir avec l'employé-e si les cours suivis donneront lieu à une demande d'échelons à la CPPC. Les recyclages entièrement payés par l'employeur ne seront plus pris en compte pour les demandes d'échelons.
	1b		Classes 01-05	01.01.2022	75h de formation continue sont requises pour prétendre à 1 échelon.
	1b		Classe 09-10	01.01.2023	200h de formation continue seront requises pour prétendre à 1 échelon.
	1c		Tous	01.01.2024	Seuls 3 échelons pourront être obtenus par la formation continue.
16	1	Changement de fonction au sein des établissements membres de l'ANMEA	Promotion interne	01.01.2022	Les promotions internes feront l'objet d'un calcul du salaire comme pour un engagement externe.
			Anciennes promotions internes dès le 01.07.2008	01.01.2024-01.01.2026	Les anciennes promotions internes seront recalculées au plus tard au 1er janvier 2026. Pas de rétroactif. Il est possible, dans les limites de temps mentionnées ici, de donner les augmentations par paliers.

					Le salaire consécutif à un déclassement est calculé comme pour un engagement externe ou en appliquant une diminution de 5% par classe, selon la formule la plus avantageuse pour l'employé-e. Dès 55 ans et 25 ans d'expérience dans la CCT-ES, les règles sont un peu assouplies, à savoir qu'un dépassement de l'échelon 36 pourrait être admis et le supplément salarial serait bloqué.
	3		Déclassement	01.01.2022	
23		Prime de fidélité	Ancienneté dans la CCT-ES		moyenne du taux d'activité des dix dernières années et est versée dans le mois suivant le jubilé.
				En 2022	10 ans : 10% du salaire mensuel ; 20 ans : 100% du salaire ; 30 ans : 100% du salaire ; 40 ans : 100% du salaire
				En 2023	10 ans : 15% du salaire ; 12-19 ans : CHF 400 ou 2 jours de congé ; 20 ans : 80% du salaire ; 30 ans : 100% du salaire ; 40 ans : 100% du salaire
				En 2024	10 ans : 20% du salaire mensuel ; 20 ans : 70% du salaire ; 30 ans : 100% du salaire ; 40 ans : 100% du salaire
				En 2025	10 ans : 25% du salaire mensuel ; 20 ans : 60% du salaire ; 30 ans : 100% du salaire ; 40 ans : 100% du salaire
				En 2026	10 ans : 25% du salaire mensuel ; 20 ans : 50% du salaire ; 30 ans : 100% du salaire ; 40 ans : 100% du salaire
			Rétribution en temps		2 jours de congé par 10% de prime.
24	2	Rétribution spéciale	Tous	01.01.2022	Plus besoin d'informer la commission du personnel.
	4		Rétribution en temps	01.01.2022	Calcul horaire pour donner la rétribution spéciale en temps.