

**Rapport du Conseil communal  
au Conseil général concernant la  
ratification de la CCT 21 pour les hôpitaux  
de la Ville de Neuchâtel  
(Cadolles-Pourtalès)**

(Du 26 février 2004)

Madame la Présidente,  
Mesdames, Messieurs,

**1. Introduction**

Dans notre rapport à votre Conseil, du 12 septembre 2001, nous avons présenté le nouveau système d'évaluation des fonctions et de rémunération du personnel de la Ville. Il était notamment expliqué que les hôpitaux n'avaient pas été inclus dans la démarche. En effet, un projet pour l'ensemble du personnel du domaine de la santé dans le canton était en cours et nous avons l'intention d'y adhérer.

En outre et compte tenu de la durée prévisible des opérations, des mesures transitoires de revalorisation s'appliquant au personnel du domaine de la santé ont été prises depuis 2002 déjà. Elles consistent, d'une part, en un supplément de trois jours de congé à choix pour tout le personnel et d'autre part en des augmentations de salaire de 6,5% pour le personnel soignant et paramédical diplômé, de 3.5% pour le personnel soignant et paramédical non diplômé et de 2% pour tout le reste du personnel. Les salaires ont encore été relevés de 1% en 2003.

Le projet cantonal est maintenant en partie réalisé. Il repose sur trois axes principaux, soit :

1. une nouvelle convention collective de travail (CCT 21) ;
2. une nouvelle évaluation des fonctions ;
3. un nouveau système de rémunération.

Depuis quelques semaines, la convention collective de travail est acceptée par les différents partenaires. De manière symbolique, la signature a eu lieu lors d'une conférence de presse organisée par l'Etat le 12 décembre 2003, afin de manifester clairement l'aboutissement des travaux et le plein accord des parties intéressées. L'entrée en vigueur de la convention est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2004. Il s'agit aujourd'hui pour votre Conseil de ratifier globalement cet accord, comme cela se fait sur demande de l'Etat auprès des autorités de l'ensemble des établissements hospitaliers concernés, afin que le personnel des hôpitaux de la Ville puisse également en bénéficier.

L'entrée en vigueur de la CCT 21 s'accompagne de mesures transitoires qui excluent l'application des articles concernant la rémunération, les projets d'évaluation des fonctions et de rémunération étant encore en préparation.

L'association neuchâteloise des établissements pour malades (ANEM) a représenté les hôpitaux dans les différents groupes de travail et à la commission plénière. Notre institution a pu faire valoir au sein de l'ANEM une participation relativement importante, puisque le directeur général, le chef du département des ressources humaines, une coordinatrice et le chef des services techniques et sécurités ont siégé dans les divers groupes de travail et/ou à la commission plénière. En outre, une infirmière des Cadolles a également participé aux travaux au nom du SSP.

Mentionnons encore la liste des signataires de la CCT 21 :

République et Canton de Neuchâtel, Syndicat des services publics (SSP), Commune de La Chaux-de-Fonds, Association suisse des infirmières et infirmiers, section Neuchâtel/Jura (ASI), Commune de Neuchâtel, Syndicat interprofessionnel (SYNA), Société des magistrats et fonctionnaires (SMF), Pro Domicile, Association neuchâteloise des établissements pour malades, Association neuchâteloise des

établissements et maisons pour personnes âgées, Fédération des fondations d'aide et de soins à domicile.

## **2. Conséquences de l'adoption de la CCT 21**

Adhérer à la CCT 21 signifie que le personnel des hôpitaux, s'il reste personnel de la Ville de Neuchâtel (en tous les cas jusqu'à la mise sur pied de l'Etablissement hospitalier multisite qui fait actuellement l'objet de discussions entre les partenaires), n'est plus soumis au Statut du personnel communal. Toutefois, comme cela sera également le cas pour l'hôpital de la Chaux-de-Fonds et l'hôpital psychiatrique de Perreux, il sera engagé par contrat de droit public. A ce propos, il est important de relever que la CCT 21 a été rédigée sous la forme de deux textes, l'un prévoyant un contrat de droit privé et l'autre un contrat de droit public. Il est ainsi possible de répondre aux besoins des institutions de droit privé (fondations et autres) et aux besoins des hôpitaux relevant du droit public. Une convention tripartite (employeurs de droit public, employeurs de droit privé et associations du personnel) permet de lier les deux textes de sorte que le contenu des deux CCT, à l'exception de la nature du contrat, reste identique, même en cas de modifications ultérieures.

Comme c'est le cas aujourd'hui déjà pour le Statut du personnel, la CCT 21 ne s'applique pas au corps médical. Elle ne s'applique pas non plus aux élèves, étudiants, stagiaires et apprentis lorsqu'un contrat spécifique est prévu.

Il va de soi que lorsque les nouveaux systèmes d'évaluation des fonctions et de rémunération entreront en vigueur, l'arrêté sur la rémunération ne s'appliquera plus non plus aux hôpitaux.

## **3. Principales modifications par rapport au Statut du personnel**

Si la forme est différente (il s'agit d'une CCT et non plus d'un Statut promulgué), le fond ne présente pas de différences essentielles marquantes, notre Statut ayant été régulièrement remis à jour. Il y a toutefois lieu de relever quelques modifications.

La principale amélioration de la CCT santé 21 est le passage à 40 heures de travail hebdomadaires pour l'ensemble du personnel de la santé. Cette mesure ne change toutefois rien dans les faits pour les hôpitaux de la Ville de Neuchâtel, puisque le personnel communal est déjà au bénéfice d'un horaire calculé sur 40 heures hebdomadaires.

Vacances : une semaine de vacances supplémentaire sera accordée à l'ensemble du personnel ; le droit sera ainsi de 6 semaines pour les employés de moins de 20 ans, 5 semaines pour les employés de 20 à 49 ans, 6 semaines pour les employés de 50 à 59 ans, 7 semaines pour les employés de plus de 60 ans. Rappelons que cette disposition remplace la mesure transitoire des trois jours de congé accordés depuis 2002.

Gratifications : les gratifications à 25 ans et 40 ans de service sont supprimées et remplacées par des jours de vacances supplémentaires, soit 1 jour par période de 5 ans de service, jusqu'à 5 jours maximum.

Allocation de retraite : l'article 49 du Statut du personnel communal prévoit que lors du départ à la retraite, une allocation équivalente à la différence entre le dernier salaire et la rente est versée pendant 3 mois. Cette allocation est supprimée.

Les jours fériés sont fixés à 12 par année, sans tenir compte du calendrier, ce qui signifie que lorsqu'un jour férié tombe sur un week-end, il est remplacé par un autre jour fixé par l'employeur.

Les congés extraordinaires (payés) ont été étendus avec l'ajout en particulier de jours pour la garde d'enfants malades (3 jours année) ou pour maladie grave du conjoint, partenaire ou enfant (10 jours maximum année).

Le chapitre traitant des droits du collaborateur présente une extension notable. Il s'agit plus précisément de la création d'un dispositif anti-harcèlement sexuel ou psychologique qui prévoit la désignation d'un expert délégué à la prévention du harcèlement et de personnes de confiance, qui agiront selon une procédure établie (fixée dans le Règlement d'application du dispositif anti-harcèlement). En outre, une meilleure intégration des nouveaux employés est visée, ainsi qu'un encouragement à la formation continue et complémentaire. Dans ce chapitre, les droits des femmes enceintes et des mères qui allaitent sont précisés avec en particulier une attention marquée pour les activités pouvant engendrer des risques, concrétisés dans les hôpitaux surtout par la manipulation de médicaments ou solutions toxiques et par l'activité en station debout prolongée.

La couverture du salaire en cas de maladie et d'accident sera modifiée. Si elle sera plus avantageuse pour le personnel actuellement surnuméraire, elle le sera un peu moins pour le personnel nommé. Tant en cas de maladie qu'en cas d'accident, le salaire sera versé à 100% pendant six mois, puis à 80%. En cas de maladie, la couverture totale

est de 720 jours. Le Statut actuel prévoit une couverture du salaire à 100% de deux mois pour le personnel surnuméraire et de douze mois pour le personnel nommé. Notre assurance perte de gain en cas de maladie couvre actuellement 90% du salaire.

Le document étant une convention collective de travail, il s'agissait également de revoir la représentation des employeurs et des employés. Une commission paritaire a donc été créée afin de veiller à l'application de la CCT et d'en proposer des modifications ou corrections. Des commissions consultatives du personnel seront en outre instaurées dans chaque institution, si l'institution compte plus de 50 employés.

Les nouvelles dispositions de la loi sur le travail s'appliqueront aussi aux institutions de droit public en 2005. La CCT en tient naturellement compte et prévoit des temps de repos conformes à la loi. Il a fallu dans ce cadre revoir la question de la compensation du travail de nuit et la durée des pauses en fonction de la durée des horaires journaliers qui vont parfois au-delà de neuf heures.

Par ailleurs, la CCT est accompagnée des documents suivants :

- Avenant no 1 : cet avenant prévoit les mesures transitoires.
- Règlement de formation : ce règlement définit les conditions et la prise en charge de la formation.
- Règlement des indemnités pour frais professionnels.
- Règlement de la commission paritaire.
- Règlement d'application du dispositif anti-harcèlement.
- Règlement-type des commissions consultatives du personnel.
- Protocole d'accord conventionnel entre les parties signataires des conventions collectives de travail de droit public et de droit privé « CCT santé 21 », définies à l'article 1.1 : ce protocole énumère les points qui n'ont pu être pris en compte dans la CCT 21 mais qui devront faire l'objet d'études par la commission paritaire.
- Convention tripartite : cette convention règle les relations entre la CCT de droit privé et la CCT de droit public. Elle assure que les deux CCT soient identiques même en cas de modifications.

#### **4. Coût de l'adoption de la CCT 21**

Le budget admis par le Conseil d'Etat pour introduire la CCT 21, la nouvelle évaluation des fonctions et le nouveau système de

rémunération est de 10 millions de francs par an. Ce budget est réparti en 6,6 millions pour l'introduction de la CCT proprement dite et 3,4 millions de francs pour la partie concernant l'évaluation des fonctions et le nouveau système salarial.

L'introduction de la CCT 21 doit se faire de façon échelonnée et d'un point de vue financier, les montants nécessaires seront de 3,3 millions de francs pour 2004, les 6,6 millions correspondant précisément au passage à 40 heures (déjà acquis pour nos hôpitaux) et à l'octroi de deux jours de vacances supplémentaires, permettant d'accorder ainsi la semaine de vacances supplémentaire (actuellement, trois jours à choix sont accordés au personnel de la santé).

L'échelonnement prévoit l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet de la CCT. Toutefois, le droit à la semaine supplémentaire de vacances s'applique dès le 1<sup>er</sup> janvier, alors qu'en contrepartie le passage à 40 heures, les congés extraordinaires et les nouvelles dispositions sur les assurances maladie et accident (pertes de gains) entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Pour les hôpitaux de la Ville, la CCT 21 représentera, dans la première phase, un moindre coût relatif que pour les autres institutions, le passage à 40 heures étant fort onéreux. L'octroi des vacances supplémentaires correspond à 430'000 francs ; compte tenu des autres éléments (jours de congés extraordinaires supplémentaires, salaire en cas de maladie, etc.), le montant total pour 2004 est de 550'000 francs. Ce montant sera donc intégré à la facture globale de santé au plan cantonal.

Si le calendrier est tenu, la nouvelle évaluation des fonctions et le nouveau système de rémunération devraient également entrer en vigueur, pour un coût global cantonal de 3,4 millions de francs, en 2005. Comme nous n'avons pas précisément les mêmes règles de rémunération que les autres institutions et que le nouveau système est encore inconnu, il est difficile de se faire une idée précise du coût que représentera la rémunération pour les hôpitaux de la Ville.

Ce montant ne tient naturellement pas compte de l'éventuel effet de situations acquises lors du changement de système de rémunération. De plus les indemnités forfaitaires versées au personnel travaillant en service continu par rotation seront supprimées. Comme elles seraient en partie remplacées par les indemnités horaires, il est difficile de savoir aujourd'hui si elles seront en partie incluses dans les salaires de base.

L'objectif de maîtrise des coûts est un souci permanent de l'Etat ainsi que des hôpitaux et le nouveau système salarial fera donc l'objet de simulations détaillées avant d'être finalement adopté. Il est toutefois vraisemblable que nous nous situerons dans la moyenne des coûts et pouvons admettre au vu de nos effectifs que le coût pour les hôpitaux de la Ville sera d'environ 600'000 francs.

Dès lors, les coûts de l'introduction de la CCT 21 pour les hôpitaux de la Ville se présenteraient de la façon suivante, pour autant que les systèmes d'évaluation des fonctions et de rémunération entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2005 : 550'000 francs en 2004, 600'000 francs supplémentaires en 2005. Le coût total annuel sera donc de 1'150'000 francs pour les hôpitaux de la Ville de Neuchâtel, soit 0,9% des charges d'exploitation annuelles totales.

Il est utile de rappeler à ce propos que les coûts finalement à charge de la Ville sont calculés sur l'ensemble des dépenses de santé du canton selon la clé de répartition fixée dans la loi sur l'aide aux institutions de santé (LAIS). Précisons en outre que l'Etat envisage, dans le cadre du désenchevêtrement (actuellement en procédure de consultation auprès des communes), de reprendre à sa charge la totalité des coûts de la santé au plus tôt dès 2005.

## **5. Conclusions : amélioration et harmonisation cantonales**

Le personnel de la santé, tout particulièrement en ce qui concerne le personnel spécialisé, est difficile à recruter; cette situation va plutôt s'aggraver en raison de la rareté de ce personnel. La CCT 21 apporte de meilleures conditions générales de travail que notre Statut actuel. Il est donc impératif de s'aligner sur les autres institutions de santé du canton si l'on veut conserver la qualité de nos prestations dans les hôpitaux de la Ville. Notons encore que cette CCT étant le résultat d'une négociation, il n'est évidemment pas possible d'en modifier certains aspects ponctuels sans l'accord préalable de l'ensemble des partenaires sociaux concernés.

Le domaine de la santé est fortement subventionné par le canton qui pourrait même reprendre toutes les charges à court ou moyen terme. Ce subventionnement fait appel à des normes. La CCT permet, dans le domaine de la gestion du personnel, de s'y conformer à coup sûr et d'assurer ainsi la reconnaissance de nos charges actuelles parmi lesquelles celles de personnel représentent près de 70%.

Nous sommes de plus en plus souvent appelé à collaborer avec les

autres hôpitaux et développons même des départements communs avec l'hôpital de la Chaux-de-Fonds ou l'hôpital de La Providence. De mêmes conditions de travail facilitent grandement la collaboration au niveau du personnel.

Nous appliquons déjà aujourd'hui les directives de l'Etat dans le cadre de la gestion du personnel des hôpitaux par l'entremise des « Conditions d'engagements et de travail dans les hôpitaux de la Ville, Cadolles-Pourtalès » en vigueur dans leur teneur actuelle depuis 1995. En outre notre nouveau système communal de rémunération ne s'applique pas aux hôpitaux qui disposent d'un département des ressources humaines. L'adoption de la CCT 21 ne représentera donc pas une surcharge de travail pour l'Office du personnel de la Ville qui ne s'occupe pas de la gestion des hôpitaux, à l'exception des questions liées aux assurances sociales.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous vous demandons de bien vouloir accepter l'arrêté ci-après permettant à la Ville de Neuchâtel de ratifier la CCT 21.

Neuchâtel, le 26 février 2004

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL:

Le président,

Le chancelier,

Antoine Grandjean

Rémy Voirol



## Projet

### **Arrêté concernant la ratification de la CCT 21 (Convention collective de travail pour le personnel de la santé) pour les hôpitaux de la Ville de Neuchâtel (Cadolles-Pourtalès)**

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,  
Sur la proposition du Conseil communal,

a r r ê t e :

**Article premier.**- La CCT santé 21 (Convention collective de travail santé 21) est ratifiée.

**Art. 2.**- Le personnel des hôpitaux sera soumis à la CCT 21 de droit public ainsi qu'aux avenants et règlements en dépendant dès le 1<sup>er</sup> juillet 2004. Les mesures transitoires entrent en vigueur selon le calendrier prévu.

**Art. 3.**- Dès l'entrée en vigueur de la CCT 21, le Statut du personnel communal et les dispositions relatives à l'engagement et aux conditions de travail dans les hôpitaux de la Ville Cadolles – Pourtalès ne sont plus applicables au personnel des hôpitaux.

**Art. 4.**- L'arrêté fixant la rémunération du personnel communal du 7 décembre 1970 s'applique au personnel des hôpitaux jusqu'à l'introduction d'un nouveau système de rémunération pour le personnel de la santé du canton de Neuchâtel.

**Art. 5.**- Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.