

## Nouveau système de rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2007

Dès le 1<sup>er</sup> janvier de l'année prochaine, plus de 5000 collaborateurs-trices travaillant dans les institutions du secteur subventionné de la santé du Canton de Neuchâtel (hôpitaux, homes, services d'aide et de soins à domicile) seront rémunérés sur la base du nouveau système salarial CCT Santé 21.

La Convention Collective de Travail Santé 21 a vu le jour sur la base d'un constat vécu par le personnel : une certaine disparité des conditions de travail ainsi qu'un manque de reconnaissance des professions soignantes existaient dans le domaine de la santé. Pour remédier à cette situation, le Grand Conseil neuchâtelois a voté une motion en novembre 2000.

Les représentants des employés et des employeurs se sont donc regroupés en Commission plénière pour négocier une CCT visant à améliorer et harmoniser les conditions de travail et de rémunération du secteur subventionné de la santé. Trois axes de travail ont été identifiés et traités par des groupes distincts. Le premier concernait l'élaboration d'une convention collective de travail, le deuxième abordait le thème de l'évaluation et de la classification correcte des fonctions de manière à établir un système de rémunération équitable, le troisième touchait le cadre et le climat de travail.

La CCT Santé 21 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2004. Elle a effectivement apporté une amélioration des conditions de travail : uniformisation à 40 heures hebdomadaires, cinq semaines de vacances au minimum, garanties salariales en cas de maladie ou accident, etc. L'axe de réflexion « climat de travail » s'est aussi concrétisé par la mise en place d'un dispositif anti-harcèlement. Le troisième volet, celui de la rémunération et de l'évaluation des fonctions, a nécessité de nombreuses études pour garantir une approche globale et cohérente du système.

Le 14 juin 2006, le Conseil d'Etat a approuvé ce dernier volet de la CCT. Pour couvrir le coût de son introduction, estimé à 3.3 millions de francs, une garantie financière de l'Etat était nécessaire. Après discussion avec l'autorité cantonale, celle-ci a octroyé l'enveloppe le 4 septembre. Dès lors la Commission plénière a donné son feu vert pour procéder à l'introduction du nouveau système salarial au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Pour que ce système soit opérationnel en début d'année prochaine, une étape technique est nécessaire : la transposition. Cette étape est composée de deux phases bien distinctes qui seront assumées par les directions d'institutions :

1<sup>ère</sup> phase : Mise à jour des données personnelles pour chaque employé-e afin d'évaluer ses tâches et responsabilités. Cette évaluation de l'activité réelle permet de « colloquer », c'est-à-dire de positionner la personne dans la nouvelle grille des fonctions qui répertorie un total de 122 fonctions réparties entre 9 familles professionnelles.

2<sup>ème</sup> phase : Prise en compte individuelle des données financières actuelles (salaire + indemnités pour inconvénients de service) pour les ajuster dans la nouvelle échelle salariale. Des règles très précises ont été fixées pour procéder à cet ajustement. Toutes les institutions y sont soumises. Au terme de cette deuxième phase, chacun-e recevra une fiche individuelle qui lui expliquera en détail sa situation dans l'ancien et le nouveau système sur la base du salaire 2006 et d'un relevé d'indemnités de 12 mois. Cette fiche permettra de comparer d'un coup d'œil son salaire actuel avec le salaire du système CCT tel qu'il aurait été versé en 2006.

Le salaire réellement versé en 2007 dépendra des décisions prises au mois de décembre par le Grand Conseil neuchâtelois lors du vote du budget cantonal.

Déroulement de la transposition	2006				2007
	9	10	11	12	1
Première phase : Données personnelles - Collocations	■				
Deuxième phase : Données financières		■	■		
Séances groupées d'information au personnel CCT			■		
Distribution des fiches individuelles				■	
Entrée en vigueur du nouveau système de rémunération					◆

Durant le mois de novembre, plusieurs séances d'information seront spécialement organisées en différents lieux du canton pour tout le personnel du domaine de la santé. Ces séances permettront de :

- Présenter les critères utilisés pour évaluer les fonctions
- Exposer les règles appliquées pour la transposition des salaires
- Montrer une fiche individuelle et en préciser le contenu
- Expliquer les moyens de recours qui seront possibles

L'information donnée aura un caractère global et ne pourra pas prendre en compte chaque situation particulière. Les directions des institutions se tiendront à disposition de leurs collaborateurs-trices pour compléter l'information et éventuellement éclaircir des points personnels.

Au nom des partenaires signataires

Pierre-Alain Subri  
Chef de projet

Cernier, le 22 septembre 2006