

Dénouement salarial pour le personnel affilié à la CCT Santé 21

L'introduction, au 1^{er} janvier de cette année, du nouveau système de rémunération dans les institutions signataires de la CCT n'est pas passée inaperçue dans le paysage de la santé du canton de Neuchâtel. Une issue, favorable aux employés-es, a été trouvée entre tous les partenaires après d'intenses négociations.



« Changer de souci fait autant de bien que prendre des vacances. » Cette citation de l'anglais David Lloyd George trouvera un écho positif pour nombre de personnes après la pause estivale. Dès le mois de septembre, des mesures correctrices seront apportées, avec rétroactif financier au 1^{er} janvier 2007, pour compenser certains effets négatifs engendrés par la transposition salariale du début d'année. Il sera ainsi possible de tourner une page et de se concentrer sur l'avenir.

Pour arriver aux solutions concrètes qui sont expliquées dans ce numéro spécial, plusieurs analyses systématiques et globales ont dû être menées. La CCT a demandé aux directions de fournir quantité de chiffres. A partir de la synthèse de ces données, différentes pistes ont été explorées. Les négociations entre les représentants des employeurs, les syndicats et l'Etat ont demandé de multiples heures de travail et de nombreuses confrontations de positions pour finalement déboucher sur un accord unanime qui privilégie le bien commun.

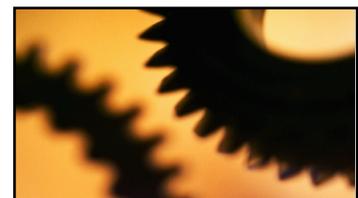
Les numéros précédents d'« Info santé 21 » ont expliqué la situation qui prévalait en 2006 : des systèmes et des pratiques salariales différentes, la complexité du changement et le délai extrêmement court pour réaliser l'opération de transposition. La mise en place du nouveau système de rémunération a provoqué, pour des raisons qui étaient différentes selon les secteurs professionnels, deux principales expressions de mécontentement :

- L'évaluation des fonctions a été jugée lacunaire voire injuste. Selon les secteurs, des personnes d'une même famille professionnelle et qui exercent la même fonction estiment que leur activité a mal été reconnue par l'outil d'évaluation. Cet outil, comme toute méthode ou instrument de management, doit suivre la réalité du terrain et s'adapter à l'évolution des fonctions. Il était prévu, dès l'origine, qu'un processus de mise à jour serait nécessaire. Le processus de réévaluation démarrera début 2008. Les priorités seront fixées par la Commission faïtière.
- Le volet rémunération est l'autre sujet de discorde. Il couvre diverses thématiques : salaire de base, indemnités, règlements, etc. Les solutions développées ci-après répondent à cette deuxième problématique.

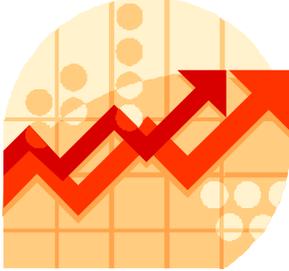
La nature différente des obstacles ne pouvait pas trouver réponse dans une mesure unique. Dès lors, trois propositions bénéfiques pour le personnel ont été retenues et seront appliquées :

1 – Compensation partielle des pertes sur indemnités.

Lors du changement de système, certaines personnes ont vu leurs indemnités pour inconvénients de service diminuer. Pour pallier cette perte, un mécanisme de compensation avait été prévu et actionné si les conditions cadres étaient remplies. Ce mécanisme sera généralisé, étendu à tout le personnel. Les employés-es qui bénéficieront de cette mesure verront leur salaire compensé avec un rétroactif au 1^{er} janvier 2007.



2 – Reconnaissance progressive de l'ancienneté.



Le nouveau système de rémunération CCT prévoit, pour chaque fonction, une progression salariale sur 25 ans au lieu de 15 ans précédemment. Cette progression s'effectue normalement au rythme d'un échelon supplémentaire par année.

Dans le cadre du choix de transposition francs par francs, cela impliquait que l'échelon attribué à chaque personne dépendait de son revenu antérieur et non de son ancienneté. La différence d'échelons obtenus entre les deux approches peut être égale, positive ou négative. Une différence négative signifie que l'échelon acquis dans la transposition est plus bas que l'échelon qui correspondrait à l'ancienneté.

Cette différence se heurte, dans certaines catégories de fonctions, à l'échelon plus élevé attribué aux personnes engagées à partir du 1^{er} janvier 2007 sur la base du nouveau « Règlement sur la rémunération ». Pour combler l'écart, toutes les années pleines d'ancienneté chez le dernier employeur seront comptabilisées. Si le nombre d'années d'ancienneté est supérieur à l'échelon de transposition, les personnes concernées recevront immédiatement un échelon supplémentaire avec rétroactif financier au 1^{er} janvier 2007. En fonction de la différence calculée, un échelon de reconnaissance sera également accordé au 1^{er} janvier 2008 et un autre au 1^{er} janvier 2009. Pour 2008 et 2009 l'échelon sera cumulé, sans rétroactif, à la progression normale accordée à l'ensemble du personnel soumis à la CCT. Trois échelons, au maximum, seront ainsi accordés.

Sur un principe similaire, les personnes arrivées au sommet des anciennes classes de traitement verront leurs années de blocage prises en compte. Les situations seront étudiées individuellement et la meilleure des deux démarches profitera à l'employé.

3 – Maintien des salaires 2006 pour les personnes en situation surévaluée.

Le salaire de chaque collaborateur-trice dépend de l'activité exercée et des responsabilités confiées. La rémunération CCT est donc étroitement liée à un nouveau système d'évaluation de fonctions.

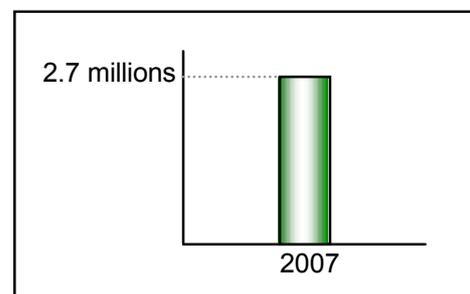
Certaines fonctions, évaluées différemment aujourd'hui qu'hier, se trouvent maintenant dans des niveaux de salaires plus bas. La conséquence pour les personnes touchées est que leur ancien salaire dépasse le maximum prévu par la nouvelle grille.

Initialement, la partie du salaire qui dépassait le nouveau seuil maximal devait être réduite de 25% par année dès 2008. Les partenaires ont choisi de maintenir les salaires 2006 sans diminution pour les prochaines années, pour autant que la fonction exercée demeure égale et que le taux d'activité soit identique.



Globalement, 2500 personnes bénéficieront de l'une des trois mesures. Les directions des établissements mettront tout en œuvre pour apporter les rectifications nécessaires et effectuer les rétroactifs salariaux d'ici fin septembre 2007.

Le coût calculé pour 2007 de l'ensemble des mesures se monte à 2.7 millions de francs, sans compter les charges sociales et les effets liés aux caisses de pension.



Au nom des partenaires signataires
Pierre-Alain Subri
Chef de projet