

---

LES PARTIES SIGNATAIRES DE LA CCT SANTÉ CONVIENNENT DE CE QUI SUIT.

---

Dans le cadre des négociations portant sur le renouvellement de la CCT Santé 21, version 2017-2020, dont la durée a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021, les parties signataires ont trouvé des accords sur les points suivants :

## 1. Flexibilisation de l'horaire de travail

### Planification de l'horaire

- La planification doit être remise à l'employé-e un mois avant sa mise en application.
- L'horaire est annualisé sur la base de l'horaire hebdomadaire (selon l'art. 4.1 al.1 CCT).
- La planification tient compte du taux d'activité contractuel.
- En principe, 45 heures par semaine au maximum peuvent être planifiées au prorata du taux d'activité, mais le cadre peut être étendu sur une limite de 90 heures au maximum sur deux semaines.

### Durée maximale du travail hebdomadaire effectué

- L'employé-e peut être amené-e à effectuer jusqu'à 50 heures par semaine au maximum dans des situations particulières. Cette limite peut être dépassée exceptionnellement, dans le respect des conditions posées par la LTr.
- En cas de surcharge exceptionnelle de travail, l'employé-e peut être amené-e à effectuer jusqu'à 200 heures sur 4 semaines au maximum.
  - L'employé-e ne peut être appelé-e à effectuer que trois périodes de 200 heures sur 4 semaines par année au maximum.
  - L'employé-e bénéficie d'un congé de récupération de 5 jours calendaires immédiatement à la suite des 200 heures (5x24h plus 11h de repos quotidien).
  - Deux périodes de 200 heures doivent être distantes d'au moins un mois (ou 4 semaines).

### Heures supplémentaires

- Les heures supplémentaires sont les heures dépassant l'horaire contractuel hebdomadaire, ramené au taux d'activité, jusqu'à la 45<sup>e</sup> heure.
- Les heures supplémentaires doivent être régulièrement compensées durant l'année.
- Au 31 décembre le solde d'heures supplémentaires est limité à 50 heures au prorata du taux d'activité. Ces heures sont reportées sur l'année suivante et comptabilisées sans supplément.
- Si le solde dépasse 50 heures (au prorata du taux d'activité), les heures considérées sont majorées de 25%. Elles doivent être compensées (majoration de 25% comprise) dans les 4 mois, soit jusqu'au 30 avril au plus tard. Les heures non compensées dans ce délai doivent être payées à 125 %.

- Au 31 décembre, le solde d'heures négatives ne peut pas dépasser un nombre d'heures égal à une demi-semaine de travail au taux contractuel.
- Les heures négatives dépassant la limite susmentionnée sont à la charge de l'employeur. Elles doivent être annulées sans impact sur le salaire de l'employé-e.

### **Travail supplémentaire**

- Les heures effectuées au-delà de la 45<sup>e</sup> heure hebdomadaire sont considérées comme du travail supplémentaire.
- Le travail supplémentaire est limité à 100 heures par année civile au prorata du taux d'activité.
- Les heures de travail supplémentaire sont majorées automatiquement de 25%. Elles sont compensées (majoration comprise) ou payées à 125% jusqu'au 31 décembre.

### **Compteurs**

- L'employeur met en place des compteurs, de sorte que l'employé-e puisse connaître au moins mensuellement 3 éléments :
  - Les heures effectuées par rapport à l'objectif (selon le taux d'activité)
  - Les heures de travail supplémentaire
  - Le solde de vacances

## **2. Grille salariale – revalorisation**

- Au 1er janvier 2022, une indexation de 0.6 point sera appliquée aux salaires, soit +0.6 %, ce qui correspond à la compensation du renchérissement (sur la base de l'IPC du mois de mai 2021, conformément à l'art. 7 al. 1 RRE).
- La grille salariale sera augmentée de 0.5 % le 1<sup>er</sup> décembre 2022.

## **3. Adaptation de la grille salariale au renchérissement**

- La grille salariale est adaptée régulièrement au renchérissement.
- La référence pour l'adaptation est l'évolution de l'IPC (indice des prix à la consommation selon l'OFS).
- L'IPC du mois de septembre est pris en considération pour l'évolution d'année en année (pour 2023, la variation d'indice à prendre en compte court de mai 2021 à septembre 2022).
- Un compteur sur 4 ans est mis en place pour tenir compte des évolutions positives et négatives de l'IPC.
- L'évolution de l'IPC positive sur la base des références ci-dessus sera, dans tous les cas, intégralement compensée au terme de la période couverte par la convention.
- En cas d'augmentation de 2.5 % ou plus depuis la dernière adaptation, une compensation totale ou partielle intervient dans tous les cas au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.
- En cas de diminution il n'y a pas de compensation et une « réserve pour augmentation future de l'IPC » est ainsi constituée. Si la diminution atteint ou dépasse 2,5 % depuis la dernière adaptation, les parties signataires ouvrent des discussions sans tarder pour décider du calendrier et de l'ampleur de l'adaptation.

#### 4. Progression salariale

- Une exception pour les cadres sera introduite dans le RRE, de sorte à ce que l'échelon salarial reconnaisse non seulement l'expérience, mais aussi la qualité des prestations.
- La notion de cadre et les modalités sont à déterminer au plus tard d'ici au 28 février 2022. Les nouvelles conditions pourront entrer en vigueur le 1er janvier 2023, à condition que les institutions se soient dotées d'un règlement sur l'évaluation des prestations.

#### 5. Indemnités soumises LPP

- Les indemnités seront soumises à la LPP à compter du 1er janvier 2022, pour autant que le Grand Conseil entérine d'ici-là la diminution des cotisations à prévoyance.ne.
- En cas de refus de la diminution des cotisations par le Grand Conseil, les parties s'engagent à initier des discussions à ce sujet, avec la participation de l'Etat.

#### 6. Cadres dirigeants hors CCT

- Les cadres dirigeants ne seront plus soumis à la CCT à compter du 1er janvier 2022.
- Les fonctions concernées feront l'objet d'une liste à valider.
- Les employeurs verseront chaque année le montant correspondant à la perte de contribution paritaire au fonds paritaire de la CCT.
- Les employeurs s'engagent à contrôler les rémunérations des personnes concernées et à en informer l'Etat.

#### 7. Contrôles et peines conventionnelles

- Le contrôle de l'application de la CCT par les institutions sera renforcé.
- Les institutions devront mettre en place des autocontrôles réguliers et informer la Commission paritaire des résultats.
- La Commission paritaire conserve la possibilité d'organiser des contrôles, en particulier si l'autocontrôle n'est pas réalisé régulièrement, si les informations y relatives ne parviennent pas de façon complète à la Commission ou si les autocontrôles révèlent des non-conformités répétées ou importantes.
- Des peines conventionnelles seront mises en place. La Commission paritaire sera chargée d'édicter un règlement ad hoc.
- Les charges des contrôles et les recettes des peines conventionnelles seront intégrées au budget courant de la CCT.

#### 8. Rente-pont

Une décision sur la mise en œuvre d'une rente-pont sera prise d'ici le 30 juin 2022.

---

Sur la base du présent protocole d'accord, les parties s'engagent à rédiger une nouvelle version de la CCT Santé 21, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2022, et dont la durée de validité sera de 4 ans.

Les parties s'engagent à poursuivre les discussions sur les thèmes suivants :

- Aménagements pour la fin de carrière de l'employé-e
- Socle commun de la CCT et avenants en fonction des secteurs
- Modulation de l'horaire de travail
- Compte épargne-temps

Le protocole d'accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

**Syndicat Suisse des Services publics (SSP-VPOD)****présidente**

Katarina Prelicz-Hubert

**secrétaire général**

Stefan Giger

**SYNA – le syndicat****secrétaire central****responsable de branche**

Marco Geu

**secrétaire central****responsable de branche**

Juan Barahona

**responsable région Fribourg-Neuchâtel**

Véronique Rebetez

**Association Suisse des Infirmier-ères Section Neuchâtel/Jura (ASI)****secrétaire générale**

Anne Guyot

**présidente**

Isabelle Gindrat

**Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées (ANEMPA)****co-président**

René Risse

**co-président**

Gaël Del Egido

**secrétaire générale**

Fabienne Wyss Kubler

**NOMAD (Neuchâtel Organise le Maintien à Domicile)****président du Conseil d'administration**

Luc Schenker

**directeur général**

Gabriel Bader

**Réseau hospitalier neuchâtelois (RHNe)****président du Conseil d'administration**

Dr Pierre-François Cuénoud

**présidente du Collège des directions**

Claire Charmet

**Centre neuchâtelois de psychiatrie (CNP)****président du Conseil d'administration**

Jean-Pierre Brügger

**vice-président du Conseil d'administration**

Bertrand Nussbaumer