



## **VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS**

### **RAPPORT DU CONSEIL COMMUNAL**

concernant la ratification de la CCT 21 pour le personnel de  
l'Hôpital de La Chaux-de-Fonds

(du 8 mars 2004)

### **AU CONSEIL GENERAL**

### **DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS**

Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs,

#### **1. Introduction**

Il y a juste une année, notre Conseil vous informait de l'évolution du statut du personnel des hôpitaux du canton. Des discussions paritaires avaient été mises sur pied par l'Etat pour unifier les statuts du personnel de tout le secteur sanitaire.

Notre rapport (rapport du Conseil communal relatif à la CCT Santé 21 du 10 mars 2003, PV pages 3154 à 3158) présentait la situation sortante, les objectifs du projet et l'esprit dans lequel les partenaires sociaux élaboraient la future Convention collective de travail. Notre Conseil sollicitait votre aval pour la poursuite des négociations jusqu'à la signature de la Convention et annonçait un passage ultime devant votre Autorité pour sa ratification. L'arrêté spécifiait également que le règlement pour le personnel de l'Hôpital serait abrogé à l'entrée en vigueur de la CCT, raison pour laquelle nous n'avons pas repris cet élément dans l'arrêté qui vous est soumis.

Le projet cantonal est maintenant finalisé. Si notre Conseil salue le travail de la Commission qui a concrétisé la CCT et la manière très ouverte dont l'Etat a conduit ce dossier, il s'interroge cependant sur le coût de l'opération et craint que, compte tenu de ses moyens réels, le Conseil d'Etat ne soit amené à demander des économies aux hôpitaux, en

particulier des diminutions d'effectifs, pour financer la revalorisation des conditions de travail et la nouvelle CCT. Cette situation paradoxale est malheureusement hautement probable selon notre autorité : les charges hospitalières ont déjà beaucoup augmenté et grèvent chaque année davantage les comptes de l'Etat et des Communes, d'une part suite aux mesures salariales décidées en 2002 par l'Etat pour le personnel de la Santé, mais aussi au travers de l'évolution des normes fédérales en matière de dispositifs médicaux ou de produits pharmaceutiques, et enfin suite aux négociations défavorables avec les assureurs maladie qui aboutissent à un transfert de charges sur les collectivités publiques.

Nous vous présentons ci-après les éléments principaux à relever concernant la CCT. Le projet repose sur trois axes principaux, soit :

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

Depuis quelques semaines, la convention collective de travail est sous toit. Elle entrera en vigueur le 1er juillet 2004 pour les éléments non-salariaux. A signaler que la semaine supplémentaire de vacances est accordée déjà pour 2004 et que le passage aux 40 heures se fera à partir du 1er octobre de cette année.

Il s'agit aujourd'hui pour votre Conseil de ratifier cet accord, comme cela se fait auprès des instances de l'ensemble des établissements hospitaliers concernés.

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

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 s'est considérablement impliquée puisque le directeur général a participé au groupe de travail traitant de l'atmosphère et des conditions de travail dans les hôpitaux et les homes – ce groupe (Groupe 3) a amené à la création d'un dispositif anti-harcèlement, le chef du service du personnel et une représentante syndicale de notre Hôpital participent aux groupes de travail traitant des questions de la « rémunération » et de « l'évaluation des fonctions » (Groupe 2), la Présidente de la Commission de l'Hôpital en tant que Présidente de l'ANEM a mené la délégation des hôpitaux à la table des négociations paritaires.

Pour rappel, la CCT 21 concerne l'ensemble du système sanitaire, et les partenaires sociaux réunis autour de la table comprenaient des représentants de l'ANEMPA (Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées), de la FFAS (Fédération neuchâteloise des fondations d'aide et de soins à domicile) et des représentants des

associations et syndicats des employés de tous ces secteurs : SSP (Syndicat des services publics), ASI (Association suisse des infirmières et infirmiers), SYNA (Syndicat interprofessionnel), SMF (Société des magistrats et fonctionnaires), Pro Domicile.

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

La CCT a été conçue pour remplacer tous les autres statuts.

Elle comprend trois documents de base, soit une CCT de droit privé qui s'adresse au personnel des Fondations, une CCT de droit public qui s'adresse au personnel des hôpitaux des Villes et de Perreux, et une convention tripartite qui chapeaute les deux CCT et en garantit l'homogénéité. Ainsi, un article ne peut être modifié dans l'une des CCT sans l'être dans l'autre, et après ratification de la Commission paritaire.

La ratification de la CCT par votre Conseil implique la modification du statut actuel du personnel communal de l'Hôpital pour l'harmoniser avec la convention.

Le personnel continuera de dépendre de la Ville mais sans le statut de fonctionnaire communal qui est le sien actuellement, jusqu'à la concrétisation de l'EHM (Etablissement hospitalier multisite) à l'étude. Ses conditions de travail seront régies uniquement par la CCT.

Signalons encore que, comme c'est le cas aujourd'hui avec le règlement du personnel, la CCT Santé 21 ne s'applique pas au corps médical. Elle ne s'applique pas non plus aux élèves, stagiaires et apprentis lorsqu'un contrat spécifique est prévu. A noter cependant que pour les médecins assistants et chefs de clinique, ainsi que pour les apprentis et certains élèves et stagiaires, elle pourra s'appliquer de manière supplétive.

## **3. Principales modifications liées à la CCT 21**

L'une des principales améliorations de la CCT Santé 21 est le passage à 40h00 de travail hebdomadaire pour l'ensemble du personnel de la santé. Cette mesure touche tous les hôpitaux, à l'exception de ceux de la Ville de Neuchâtel, puisque le personnel y est déjà au bénéfice d'un horaire calculé sur 40h00 hebdomadaires depuis plusieurs années.

Vacances : une semaine de vacances supplémentaire sera accordée à l'ensemble du personnel, le droit sera ainsi de :

- 30 jours employés de moins de 20 ans
- 25 jours employés de 20 à 49 ans
- 30 jours employés de 50 à 59 ans
- 35 jours employés de plus de 60 ans.

Gratifications : les gratifications à 20 ans et 30 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. Le décompte commence à l'entrée en vigueur de la CCT. Il faudra cependant demander à la Commission paritaire de fixer une règle d'interprétation pour le passage d'un système à l'autre.

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 en accord avec l'employeur.

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

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). Ce dispositif viendra renforcer ou remplacera le groupe de confiance déjà constitué dans notre établissement.

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 (dispositions en adéquation avec la nouvelle LTr et ses ordonnances).

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 moins pour le personnel aujourd'hui nommé. Tant en cas de maladie qu'en cas d'accident, le salaire sera versé à 100% pendant 6 mois puis à 80% du 7ème au 24ème mois ( en cas d'incapacité de travail en lien avec un accident ou une maladie professionnels, le salaire sera versé à 100% les 12 premiers mois).

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 l'interprétation, les modifications ou les corrections. Comme pour les autres conventions collectives, ce sont les partenaires sociaux qui vont donner à la Commission les moyens dont elle aura besoin pour exercer son rôle. Ainsi, 0,15% sera prélevé sur les salaires de tous les employé-es soumis à la CCT, et 0,15% sera versé par

l'employeur pour chaque employé, le tout étant « capitalisé » dans un fonds de solidarité.

Des commissions consultatives du personnel seront en outre instaurées dans chaque institution, si le personnel en fait la demande (actuellement à l'Hôpital, seul le SSP est l'interlocuteur).

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 actuellement au-delà de 10 heures.

Par ailleurs, la CCT (annexe 1) est accompagnée des documents suivants qui, vu leur volume important seront distribués uniquement aux chef-fes de groupe. Les règlements énumérés ci-dessous permettent un traitement homogène de tout le personnel concerné par la CCT :

- 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.
- Financement de la Commission paritaire

Vous trouverez également en annexe un comparatif des conditions actuelles liées au règlement pour le personnel de l'Hôpital avec la nouvelle CCT (annexe 2).

#### **4. Coût de la CCT 21**

Le budget admis par le Conseil d'Etat pour introduire la CCT Santé 21, la nouvelle évaluation des fonctions et le nouveau système de rémunération est de 10 millions de francs. 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.

Pour rappel cependant, des mesures transitoires ont été prises en 2001 et 2002 afin d'améliorer la situation dans le système neuchâtelois qui devenait de moins en moins concurrentiel au plan 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 h 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 et faisaient partie des mesures transitoires décidées en 2002).

L'échelonnement prévoit l'entrée en vigueur au 1er juillet de la CCT. Toutefois, le droit à la semaine supplémentaire de vacances s'applique dès le 1er 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 gain) entreront en vigueur le 1er octobre 2004.

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 de 3,4 millions de francs, en 2005.

Ce montant devrait prendre en compte les situations acquises lors du changement de système de rémunération mais il sera difficile d'en déterminer l'impact exact. Il sera par ailleurs lissé dans le temps. De plus les différentes indemnités versées au personnel en fonction des règles actuelles seront tout ou partie supprimées et intégrées dans le salaire. Le système comprendra également une rémunération « à l'acte » des inconvénients ou astreintes (travail de nuit, les week-end et jours fériés). Il est difficile de savoir aujourd'hui l'effet que ces changements auront sur les salaires réellement versés, mais il a été admis par les partenaires sociaux que, si pour beaucoup de rémunérations, une amélioration peut être attendue, certaines d'entre elles pourraient être diminuées suite au changement dans la prise en compte des inconvénients de service, à l'entrée en vigueur du nouveau système.

Pour notre Hôpital, les coûts ont été évalués par l'Etat à quelque Frs. 600'000.— pour 2004.

Il est utile de rappeler à ce propos que les coûts finalement à charge de la Ville ne sont pas des coûts directs mais sont calculés sur l'ensemble des coûts de santé du canton selon la clé de répartition fixée dans la loi sur

l'aide aux institutions de santé (LAIS). Précisons en outre la volonté de l'Etat, dans le cadre du « désenchevêtrement », de reprendre à sa charge la totalité des coûts de la santé au plus tôt dès 2005.

## **5. Les arguments en faveur de la CCT**

La CCT 21 apporte globalement de meilleures conditions générales de travail, en particulier pour le personnel travaillant actuellement sous statut de droit privé, mais les améliorations touchent aussi le personnel des hôpitaux sous statut public, en particulier l'application de la Loi sur le travail, la création de commissions d'entreprise, la meilleure reconnaissance des professionnels et le dispositif anti-harcèlement.

L'unification des statuts permettra de poursuivre les collaborations actuellement en cours avec nos partenaires, notamment avec les hôpitaux de la Ville de Neuchâtel, et d'avancer vers la réalisation d'un établissement unique pour le canton.

Le personnel pourra travailler dans toutes les institutions de santé du canton sans perdre son statut ni ses acquis sociaux. Les compétences professionnelles du personnel seront ainsi plus complètes au bénéfice de l'ensemble du système sanitaire.

## **6. Conclusions**

Nous relevons tout d'abord que le travail d'élaboration de la CCT s'est déroulé dans une atmosphère positive d'écoute et de prise en compte des besoins de tous les partenaires : besoin pour les employés de voir leur statut professionnel reconnu et amélioré, besoin pour l'Etat de permettre ces améliorations dans un cadre financier supportable par les assureurs et les collectivités publiques, besoin pour les employeurs de résoudre la pénurie actuelle de personnel soignant et de maîtriser leurs coûts salariaux.

Les documents qui vous sont présentés ne peuvent certes pas être modifiés et votre rôle ne peut être aujourd'hui que la ratification d'un travail réalisé à un autre échelon que l'échelon communal.

Cette évolution s'inscrit dans le cadre d'une redéfinition des responsabilités entre l'Etat et les communes propriétaires d'hôpitaux. Elle n'est cependant pas problématique car la CCT améliore la situation des employés du domaine de la Santé en particulier dans le secteur privé et le processus d'unification du monde sanitaire se déroule pour l'instant dans le respect bien compris des intérêts de chacun.

Notre Conseil s'inquiète cependant des conséquences financières de ce processus, même s'il l'appuie. Il serait dommageable que la pression financière consécutive à l'amélioration des conditions de travail du personnel n'aboutisse à des mesures structurelles intempestives.

Malgré cette préoccupation, notre Conseil estime que le changement de statut du personnel de l'Hôpital peut se faire.

La section locale du SSP a été consultée sur ce processus et a relevé le problème de l'application de certaines modifications, notamment celles touchant aux acquis non salariaux du personnel dans la phase de transition. Le SSP a souhaité que cette question soit posée à la Commission paritaire récemment constituée afin qu'elle édicte une règle d'interprétation. Il a relevé encore certaines pertes que le changement de statut va occasionner pour le personnel de l'Hôpital, tout en admettant qu'il y aura aussi des améliorations sensibles.

La Commission de l'Hôpital a traité de cet objet dans sa séance du 23 février et a accepté le présent rapport par 8 voix et deux abstentions.

C'est pourquoi, nous vous demandons, Madame la Présidente, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir accepter l'arrêté portant sur la ratification de la CCT 21.

LE CONSEIL GENERAL  
DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS,  
Sur proposition du Conseil communal,

arrête:

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

**Art. 2.** Le personnel de l'hôpital sera soumis à la CCT 21 de droit public ainsi qu'aux avenants et règlements en dépendant dès le 1er juillet 2004. Les éléments salariaux entreront en vigueur en même temps que la nouvelle grille des salaires selon le calendrier prévu.

**Art. 3.** Le Conseil communal est chargé de l'exécution du présent arrêté.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Président :	La Secrétaire :
Chs Augsburg	C. Stähli-Wolf