



CCT hôpitaux et cliniques bernois

Conditions de travail à partir de 2018

Hôpital du Jura bernois SA

PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG

Regionalspital Emmental AG

Réseau santé mentale SA

SRO AG, Spital Region Oberaargau

Spital STS AG, Thun/Zweisimmen

Spitäler fmi AG

Centre hospitalier Bienne SA

Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA



Avec la «CCT hôpitaux et cliniques bernois», nous disposons d'une **situation contractuelle stable et pérenne** qui offre sécurité et confiance pour tous, à vous en tant que collaborateurs et collaboratrices, tout comme aux employeurs et associations du personnel.

Dr Urs Birchler
Président diespitäler.be

Aperçu

- 1 Pertinence de la nouvelle CCT
- 2 Quelles nouveautés?
- 3 Règlements spécifiques (compléments à la CCT)
- 4 Le nouveau système de salaire expliqué en bref
- 5 Pourquoi un nouveau système de salaire?
- 6 Suite de la procédure jusqu'au 1.1.2018
- 7 Aspects juridiques
- 8 Point de contact
- 9 Questions et réponses

1

Qui y est assujetti?

Pertinence de la CCT

Collaborateurs déjà assujettis à la CCT:

Les nouvelles conditions de travail et le nouveau système de salaire de la «CCT hôpitaux et cliniques bernois» s'appliquent.

Cadres supérieurs:

Ce sont les conditions de travail (ajustées) qui s'appliquent conformément au contrat de travail, ainsi que le nouveau système de salaire.

Aperçu des établissements et des associations du personnel contractant la CCT

Associations
du personnel



Employeurs



Importance de la CCT pour la politique du personnel

Une CCT pour 18 500 employés avec les partenaires sociaux existants: l'association des employeurs diespitäler.be et les associations du personnel ASI, SSP et ASMAC

Deux ans de négociation et de compromis des deux côtés

La CCT à l'hôpital protège le personnel: les associations du personnel approuvent la nouvelle CCT



www.vsao-bern.ch

«C'est une réussite: nous avons pu maintenir les dispositions progressistes de l'ancienne CCT et réaliser de plus quelques améliorations. Nous sommes particulièrement heureux que tous, du personnel de nettoyage au corps médical, bénéficient de la protection de la CCT.»



www.sbk-be.ch

«Nous avons pu assurer de bonnes conditions de travail pour le personnel infirmier et les autres professions. Ce sont là les meilleures bases pour pallier la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.»



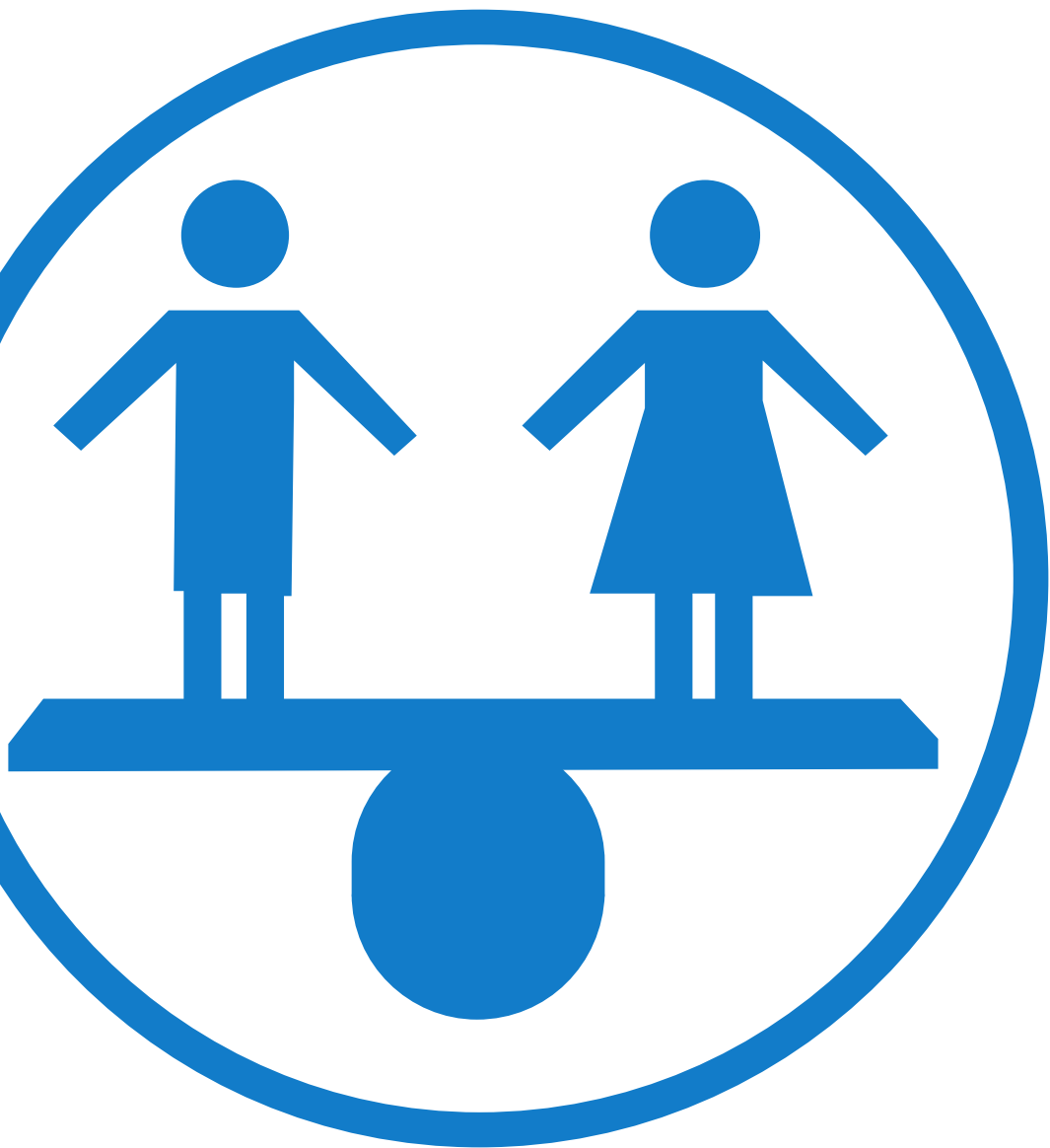
www.berne.ssp-vpod.ch

«Nous continuons d’avoir un système salarial transparent dans la CCT et les négociations salariales avec les associations du personnel sont organisées chaque année, comme auparavant. Ainsi, nous pouvons avoir de l’influence sur les salaires de tous les groupes professionnels – ceci dit, nous aurons aussi besoin de l’aide du personnel!»

vpod  **bern**

2

«CCT hôpitaux et cliniques bernoises 2018»:
quelles nouveautés?



Congé paternité prolongé

Naissance d'un enfant:
10 jours ouvrables de congé
paternité rémunérés

Précédemment: 5 jours
ouvrables.



Introduction d'un congé d'adoption rémunéré

Adoption d'enfants < 10 ans:
1 mois de congé payé
(à condition que l'enfant adopté
n'ait pas vécu jusqu'alors dans
le même foyer).

Précédemment: pas de
réglementation

Cadeau d'ancienneté



Nouveau règlement à partir du 1.1.2018:

10 ans de service: **5 jours ouvrables**

15 ans de service: **10 jours ouvrables**

20 ans de service: **15 jours ouvrables**

Toutes les périodes suivantes de
5 années complètes de service:
15 jours ouvrables

Précédemment: premier cadeau
d'ancienneté à partir de 20 ans (22 jours)

Comme précédemment: perception sous
forme de jours de congé ou d'argent.



Cadeau d'ancienneté / solution transitoire

Les cadeaux d'ancienneté à partir de 20 ans sont raccourcis **de 22 à 15 jours ouvrables**.

Règlement transitoire: le prochain cadeau d'ancienneté à venir accordé aux collaborateurs et collaboratrices employés par un établissement assujetti à la CCT au 31.12.2017 sera rémunéré aux anciennes conditions, pour peu que celles-ci leur soient plus avantageuses.



Protection de la maternité lors d'engagements à durée déterminée

A partir du 1.1.2018, un contrat à durée déterminée expirant dans la période qui suit la 30^e semaine de la grossesse sera prolongé jusqu'au jour où s'éteint le droit à l'allocation de maternité.

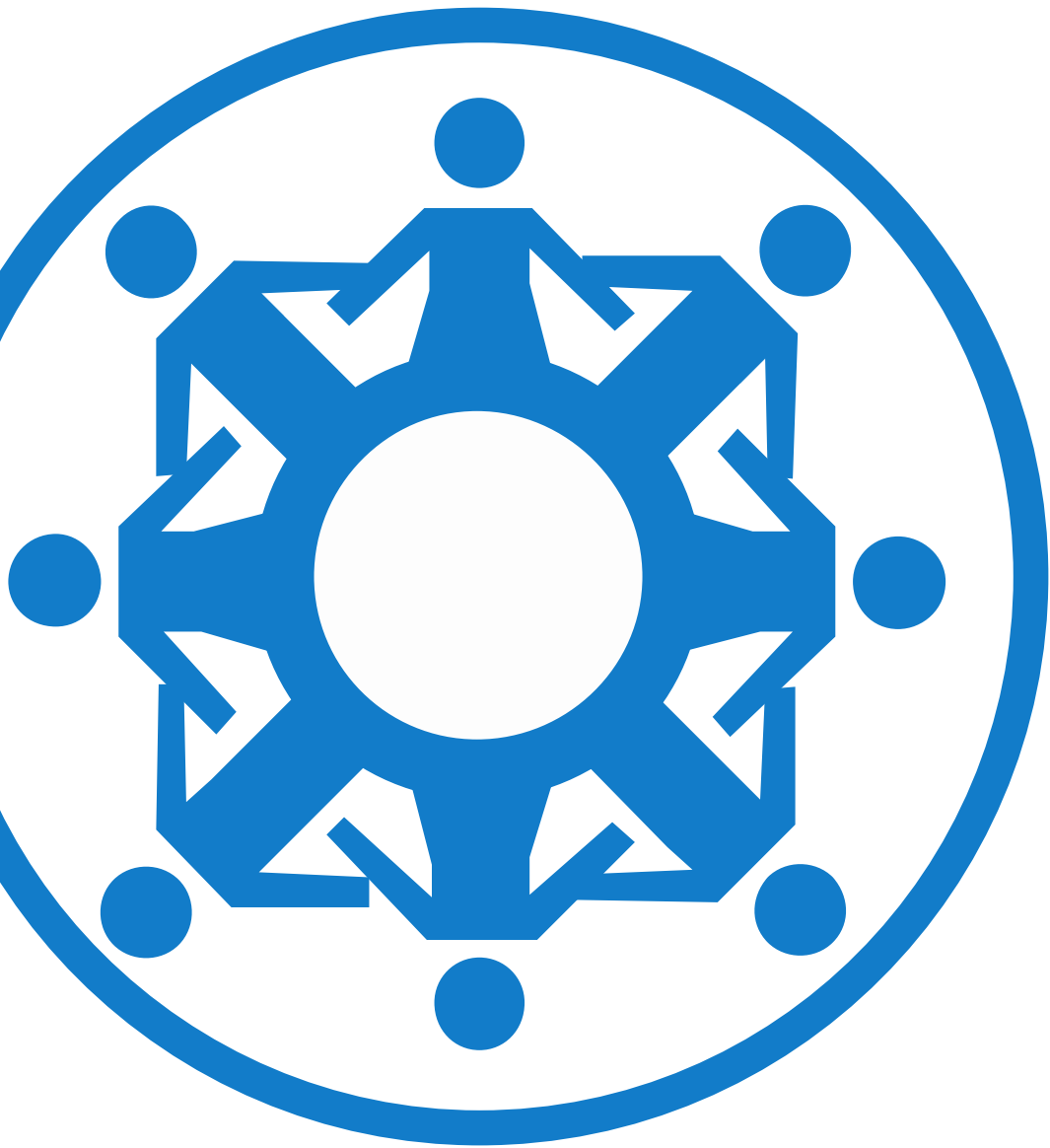
Précédemment: pas de réglementation



Salaire minimum garanti

A partir du 1.1.2018, un salaire minimum de CHF 48'000.– (incluant un 13^e salaire) est introduit.

Précédemment: aucun salaire minimum



Une contribution de solidarité moins élevée

La contribution mensuelle de solidarité couvrant les coûts d'exécution de la «CCT hôpitaux et cliniques bernois» se montera à CHF 3.– par collaborateur ou collaboratrice à partir du 1.1.2018.

Précédemment: CHF 4.– par mois



De plus nombreux congés de courte durée

A partir du 1.1.2018, 6 journées de congés de courte durée payées sont possibles par année civile au maximum

Précédemment: 5 journées



Extension du champ d'application aux collaboratrices et collaborateurs de plus de 64 et 65 ans.

Les collaborateurs qui travaillent au-delà de l'âge normal de la retraite restent assujettis à la «CCT hôpitaux et cliniques bernois».

**Précédemment: aucune
subordination automatique**

3

Règlements spécifiques
(compléments à la CCT)

Titre

A spécifier par chaque établissement

4

Le nouveau
système de salaire
expliqué en bref

Principaux changements

Désormais, c'est un système allégé comportant **18 plages salariales** qui forme le socle de la rémunération.

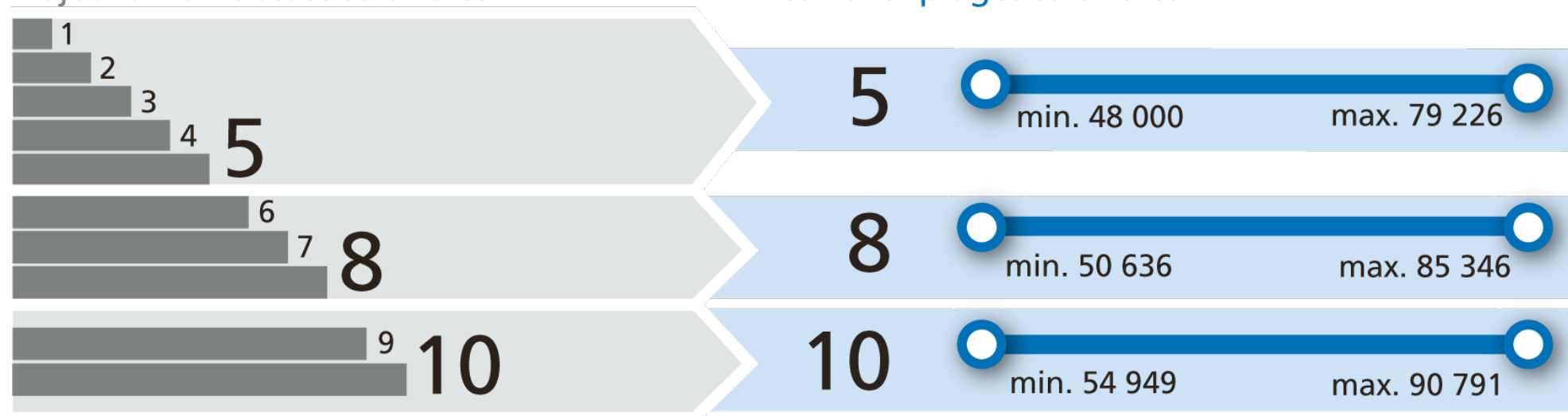
Les montants en francs minimums et maximums correspondent respectivement aux **montants des niveaux 00 et 80** existant jusqu'à présent.

La nouvelle grille fixe un salaire annuel minimum de CHF 48'000.–.

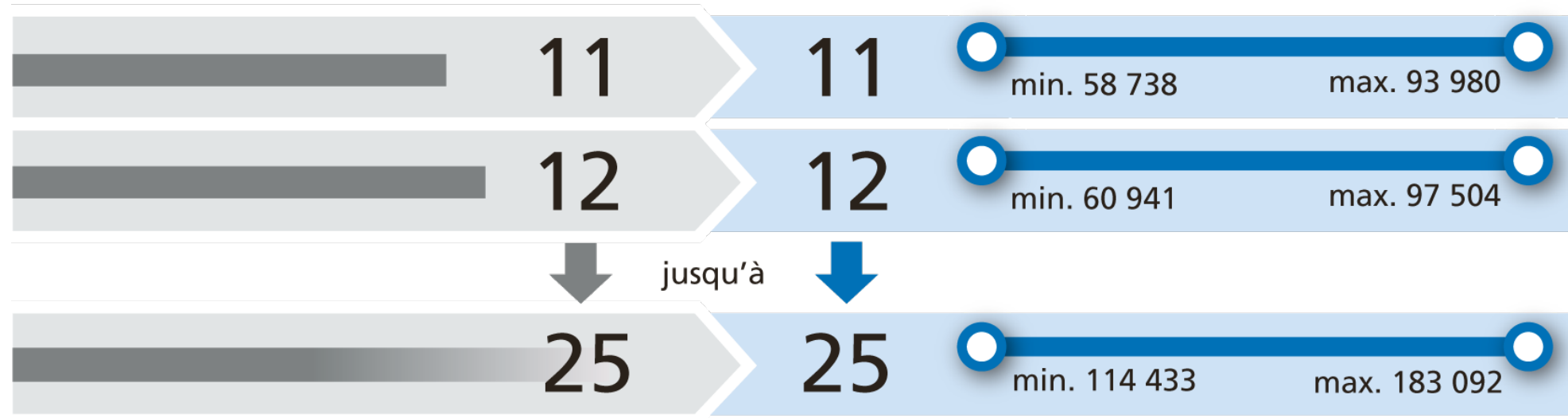
Principaux changements

Aujourd'hui: classes salariales

Dès 2018: plages salariales



Les classes de salaires 11 à 25 portent la même numérotation dans le nouveau système des plages salariales.



Plages de salaires au lieu de niveaux de traitements

Le nouveau système de salaire sera beaucoup plus **flexible**.
L'affectation d'une profession ou d'une fonction à une plage de salaires existe toujours, mais l'ajustement d'un salaire **à n'importe quel montant** est désormais possible, celui-ci n'étant plus déterminé de manière rigide au franc et au centime près.

Des comparaisons internes et externes soutiennent **l'équité salariale**.

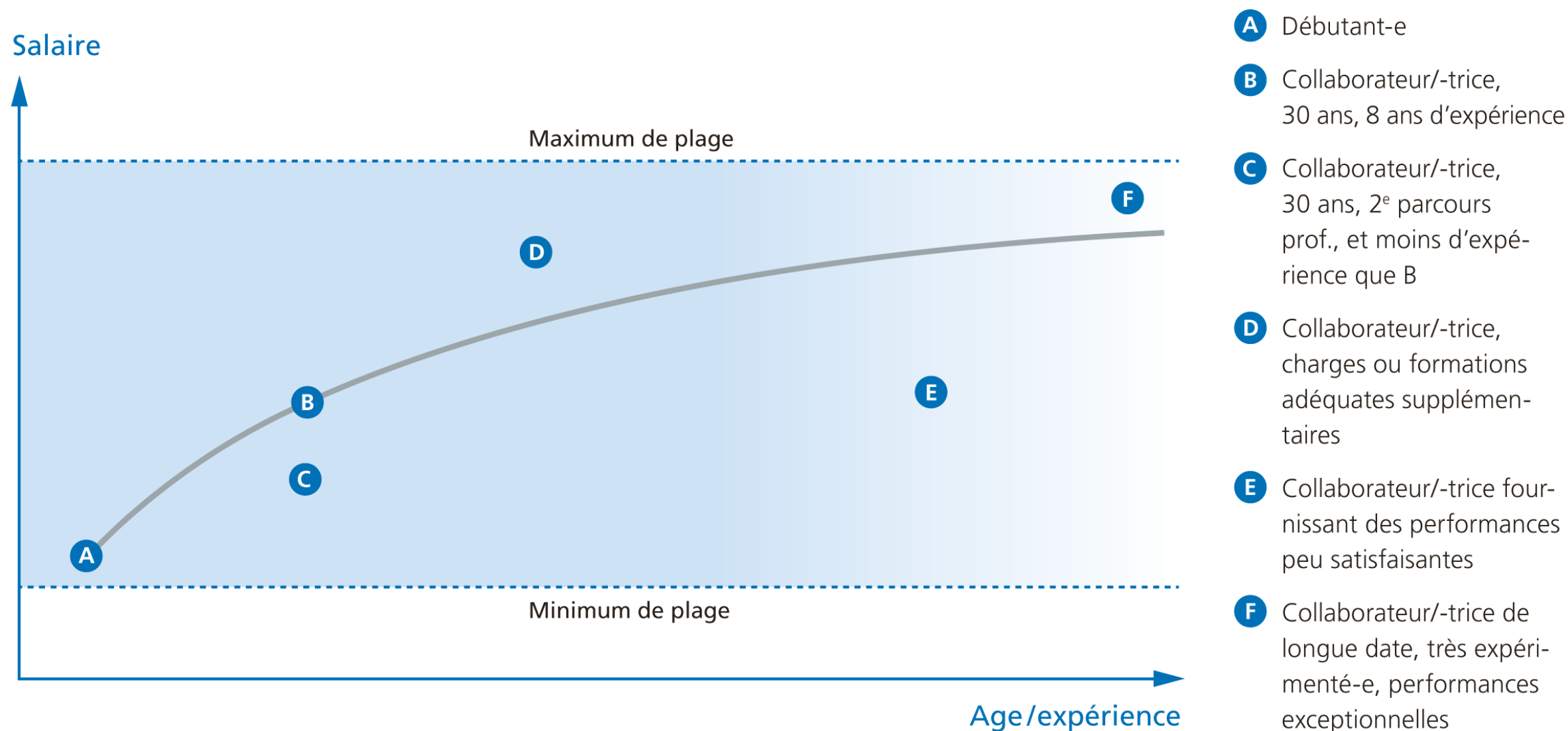
Plages de salaires au lieu de niveaux de traitements

Comme jusqu'à présent, **différentes professions** ayant différents développements salariaux **sont représentées dans une plage de salaires.**

Cela produit des **courbes de salaire** prenant en compte les différentes exigences spécifiques.

Plages de salaires au lieu de niveaux de traitements

Différentes rémunérations possibles dans une fonction identique



Comment le salaire évoluera-t-il désormais?

Comme précédemment: **collectivement ou individuellement.**

Négociation annuelle: établissement des pourcentages correspondants en collaboration avec les associations du personnel.

Comment le salaire évoluera-t-il désormais?

Ajustements salariaux individuels correspondant aux moyens financiers et aux critères de la CCT (évaluables différemment):

- performances et comportement;
- âge et expérience;
- position dans la plage salariale
(issue des comparaisons croisées internes et externes).

Qu'est-ce qui se passera le 1.1.2018?

Les salaires existants sont repris **sans changement** dans le nouveau système.

En raison de la plus grande souplesse du système, les **perspectives individuelles d'évolution** se voient transformées.

Le nouveau système de salaire concerne-t-il tous les employés?

Oui, à quelques exceptions près:

- les bases salariales des **médecins-assistantes et assistants** fixées pour les six premières années de formation post-grade conservent leur validité (bases salariales négociées avec l'ASMAC);
- toutes **les personnes en apprentissage et les stagiaires** seront rémunérés comme auparavant, conformément aux règlements cantonaux ou scolaires.

De quelle façon le système de rémunération sera-t-il mis en œuvre dans les établissements assujettis à la CCT?

- C'est la CCT qui sert **de base** au nouveau système de salaire
- La **grille des salaires** est valable pour tous les établissements
- La **classification des traitements** règle précisément les fonctions de redressement des rétributions minimales
- Les établissements peuvent préciser leurs dispositions particulières dans un **règlement salarial** et un plan de classification **propre**

5

Pourquoi un nouveau système de salaire?

Pourquoi un nouveau système de salaire?

Les établissements utiliseront un nouveau système de salaire qui répond aux besoins des deux parties contractantes:

- il prend en compte les exigences propres à chaque **fonction**;
- il récompense les **performances individuelles** et l'**expérience**;
- il tient compte des réalités du **marché du travail**;
- il apporte la transparence et l'**équité salariale** interne.

Les comparaisons avec d'autres hôpitaux et cliniques assurent que les salaires sont **compétitifs** sur le marché du travail correspondant.

6

Suite de la procédure
jusqu'à l'entrée en
vigueur de la CCT

Titre

A spécifier par chaque établissement

7

Aspects juridiques

Pourquoi n'y a-t-il pas besoin de nouveau contrat de travail?

Les conditions de travail individuelles contractuelles telles que **le temps de travail, le degré d'occupation, la fonction, etc.**, demeurant inchangées, il n'est pas nécessaire d'établir de nouveaux contrats.

8

Contacts



Responsables des services des ressources humaines

.....

Eventuellement d'autres contacts à spécifier par chaque établissement

9

Questions?





CCT hôpitaux et cliniques bernois

Conditions de travail
à partir de 2018