



CCT hôpitaux et cliniques bernois

Conditions de travail 2018

Centre hospitalier Bienne SA

Hôpital du Jura bernois SA

PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG

Regionalspital Emmental AG

Réseau santé mentale SA

SRO AG, Spital Region Oberraargau

Spital STS AG, Thun/Zweisimmen

Spitäler fmi AG

Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA

2

Editorial

Chers collaborateurs,
chères collaboratrices,

Le 1^{er} janvier 2018, la nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernoises» entrera en vigueur. Il s'agit d'une convention collective pour tous les collaborateurs et collaboratrices des centres hospitaliers régionaux et services psychiatriques du canton de Berne, et pour tous ceux d'Insel Gruppe. Ce contrat remplace les deux conventions existantes, l'actuelle CCT pour le personnel des hôpitaux bernoises et la convention collective de travail d'Insel Gruppe. Le nouveau règlement apporte des améliorations aux conditions de travail existantes. Le présent document d'information explique en détail quelles sont les conditions formelles et matérielles qui s'appliqueront pour vous à partir du 1^{er} janvier 2018.

Au cours des dix-huit mois écoulés, une délégation composée de représentants des employeurs de tous les hôpitaux publics du canton de Berne ainsi que de représentants des associations du personnel ASMAC, ASI et SSP a négocié le nouvel accord de partenariat social. Il contient, entre autres, un modèle salarial plus souple que le modèle actuel et mieux adapté au marché de l'emploi. Ces transformations étaient nécessaires; la CCT existante ne reflétait plus véritablement les facettes du monde du travail actuel, ni même et surtout de celui à venir.

Le contenu du nouveau règlement s'appuie en grande partie sur la précédente CCT d'Insel Gruppe. Il intègre ainsi les congés de paternité et d'adoption, une gratification plus précoce des années de service et une protection accrue de la maternité. Etant donné que les besoins des différents hôpitaux et groupes professionnels ne sont pas identiques à tous les égards, la CCT devait également laisser place à des solutions différenciées; diverses dispositions règlent cependant les exigences minimales ou maximales qui doivent être respectées. La nouvelle CCT marque l'adhésion de tous les employeurs et toutes les associations du personnel au partenariat social. Elle est aussi l'expression de la collaboration de tous les établissements hospitaliers et psychiatriques du canton de Berne. Avec la «CCT hôpitaux et cliniques bernoises», nous disposons d'une situation contractuelle stable et pérenne qui offre sécurité et confiance pour tous, à vous en tant que collaborateurs et collaboratrices, et à nous en tant que partenaires sociaux.

Nous sommes convaincus qu'avec l'entrée en vigueur de la CCT au 1^{er} janvier 2018, les établissements assujettis offriront à leurs collaborateurs des conditions de travail très avantageuses au regard de celles adoptées par d'autres employeurs du secteur suisse de la santé.

Nous nous réjouissons, dans les années qui viennent, d'améliorer les établissements hospitaliers et les services psychiatriques bernoises à vos côtés, et de les conduire avec succès vers leur avenir.



D^r Urs Birchler
Président diespitäler.be



3

Table des matières

⁴ Les nouveautés majeures de la CCT

⁶ Le système de salaire
expliqué en bref

⁸ Table ronde: L'importance du
modèle salarial

¹² Appréciation de la CCT et du
modèle salarial

¹³ Aperçu des établissements
et des associations du personnel
contractant la CCT

¹⁴ Questions fréquemment posées (FAQ)

4

Les nouveautés majeures de la CCT

Qu'est-ce qui demeure? Qu'est-ce qui change? Qui est assujéti à la CCT? Qu'est-ce qu'elle entraîne pour celles et ceux qui n'y sont pas assujéttis?



Congé paternité prolongé

A partir du 1^{er} janvier 2018 et conformément à la «CCT hôpitaux et cliniques bernois», les collaborateurs bénéficient d'un congé paternité rémunéré d'une durée de 10 jours ouvrables à la naissance de leur enfant. Cela représente un doublement de la durée de congé accordée jusqu'à présent.

Sous l'ancienne CCT, la durée du congé paternité s'étendait à 5 jours ouvrables.



Introduction du congé d'adoption

Un congé d'adoption payé est introduit par la «CCT hôpitaux et cliniques bernois» au 1^{er} janvier 2018: à l'occasion de l'adoption d'enfants de moins de 10 ans, les collaborateurs et collaboratrices bénéficient d'un mois de congé rémunéré, à condition que l'enfant adopté n'ait pas vécu jusqu'alors dans le même foyer. Si les deux parents ont droit à un congé d'adoption, celui-ci est accordé une seule fois, soit à la mère, soit au père.

La CCT précédente ne comportait aucune réglementation concernant l'adoption d'enfants.



Cadeau d'ancienneté avancé/ solution transitoire

Le premier cadeau d'ancienneté est dû après 10 ans de service selon la nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernois»; après quoi les cadeaux d'ancienneté seront donnés à intervalles de 5 ans. Le nouveau règlement en matière de cadeaux d'ancienneté s'applique à partir du 1^{er} janvier 2018 comme suit:

- après 10 années complètes de service: 5 jours ouvrables;
- après 15 années complètes de service: 10 jours ouvrables;
- après 20 années complètes de service: 15 jours ouvrables;
- toutes les périodes de 5 années complètes de service suivantes: 15 jours ouvrables.

A partir de 20 ans d'ancienneté, les cadeaux d'ancienneté sont réduits de 22 à 15 jours ouvrables. En comparaison avec d'autres établissements, les 15 jours ouvrables restants représentent toujours une solution attrayante. Cependant, pour atténuer ce raccourcissement, une réglementation transitoire s'applique: tous les collaborateurs et collaboratrices travaillant au 31 décembre 2017 dans un établissement assujéti à la nouvelle CCT bénéficieront du prochain cadeau d'ancienneté selon les anciennes dispositions, pour autant qu'elles leur soient plus favorables. Le cadeau d'ancienneté peut être obtenu sous forme de rémunération ou de jours de congés. C'est le salaire mensuel en usage qui sert de base à la conversion (hors 13^e salaire et primes).

La reconnaissance des années de service n'intervenait pour la première fois qu'après 20 ans sous le régime de l'ancienne CCT. Pour le 20^e anniversaire de service et lors de chacun des anniversaires suivants à intervalles de 5 ans, les employés étaient crédités de 22 jours ouvrables.



Protection de la maternité lors d'engagements à durée déterminée

La «CCT hôpitaux et cliniques bernois» renforce la protection de l'emploi des jeunes mères engagées pour une durée déterminée: à partir du 1^{er} janvier 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. Les contrats se terminant plus tôt pourront être prolongés d'un commun accord.

La CCT précédente ne connaissait aucun régime de protection de la maternité dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée.



Salaire minimum garanti

La «CCT hôpitaux et cliniques bernois» introduit un salaire minimum de CHF 48 000.- (13^e salaire inclus) dès le 1^{er} janvier 2018.

La CCT précédente ne comportait aucun minimum de rémunération pour les collaborateurs et collaboratrices.



Une contribution de solidarité moins élevée

La contribution mensuelle de solidarité couvrant les coûts d'exécution de la «CCT hôpitaux et cliniques bernois» se monte à CHF 3.– par collaborateur ou collaboratrice et se voit donc diminuée par rapport aux années précédentes.

Pour couvrir les coûts d'exécution de la CCT précédente, une contribution mensuelle de CHF 4.– était prélevée.



De plus nombreux séjours de courte durée

Le nombre de journées payées lors de séjours de courte durée est porté dès le 1^{er} janvier 2018 à un maximum de 6 par année civile par la «CCT hôpitaux et cliniques bernois».

L'ancienne CCT fixait ce nombre à 5 jours ouvrables par année civile.



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

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

Sous la CCT précédente, le soin était laissé aux hôpitaux et cliniques contractantes de se prononcer sur les conditions de travail des collaborateurs employés au-delà de l'âge réglementaire de la retraite.

Pertinence de la nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernois»

- **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.

6

Le système de salaire expliqué en bref

Le nouveau système de salaire fait partie intégrante de la «CCT hôpitaux et cliniques bernois».

Pourquoi un nouveau système de salaire?

Avec la nouvelle CCT, les établissements utiliseront un nouveau système de salaire qui répond aux besoins des collaborateurs et de l'entreprise. Il remplit les exigences du calcul des rémunérations des postes actuels, récompense performances individuelles et expérience, tient compte des réalités du marché du travail, et 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.

Quels sont les principaux changements?

A la place des 30 classes, de leurs 80 niveaux et 12 pré-niveaux de traite-

ments, c'est un nouveau système allégé de plages salariales qui forme le socle de la rémunération.

La CCT apporte un nouveau «cadre réglementaire» composé de 18 plages, intégrant chacune un minimum et un maximum. Ces plages reprennent en grande partie la numérotation des classes existante. La nouvelle grille des rémunérations est intégrée dans la CCT. Les montants en francs minimum et maximum correspondent respectivement aux montants des niveaux 00 et 80 existants. Dans des cas exceptionnels, les salaires peuvent être alignés sporadiquement jusqu'à 3 % sous le minimum pour une période limitée. La nouvelle grille fixe un salaire annuel minimum de CHF 48 000.–.

Qu'est-ce qui vient remplacer les anciens niveaux de salaire?

A l'avenir, l'évolution des salaires dans la plage salariale suivra une logique précise.

Jusqu'à présent, l'expérience d'un collaborateur était rapportée aux niveaux, et le montant en francs d'un niveau était rattaché à la classe: plus la classe était haute, plus haute était la valeur d'un niveau de salaire.

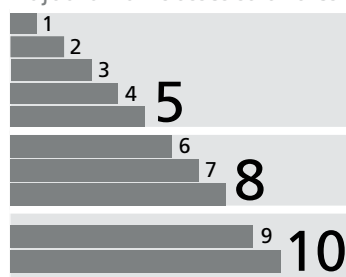
Le nouveau système de salaire sera beaucoup plus flexible à cet égard. L'affectation d'une profession ou d'une fonction à une plage de salaires existe toujours, mais l'ajustement d'un salaire à n'importe quel montant est désormais possible, celui-ci n'étant plus déterminé de manière rigide au franc et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

En outre, le nouveau système permet des comparaisons internes et externes qui soutiennent l'équité salariale. Les salaires d'une fonction peuvent s'orienter sur ces références, les courbes de salaires correspondantes reposant sur la classification.

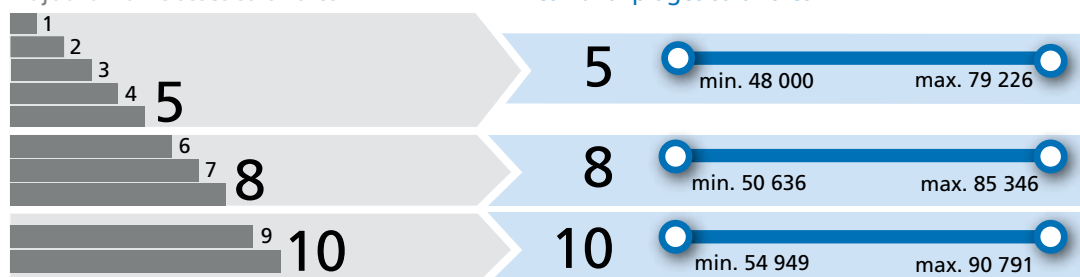
Comme dans le système précédent, plusieurs professions distinctes sont représentées dans une plage de salaires, laquelle

Les anciennes classes salariales deviennent des plages salariales.

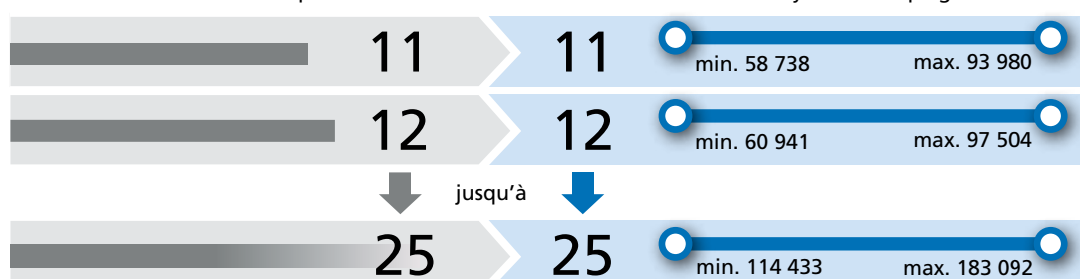
Aujourd'hui: classes salariales



Dès 2018: plages salariales



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



Pour les plages salariales formées à partir de plusieurs classes de salaires, le minimum de la plage correspond à la rémunération de la classe la plus basse qui existait antérieurement. La nouvelle numérotation empruntera quant à elle le numéro de la classe la plus haute (p. ex. CS 6 devient PS 8).

L'évolution des salaires est régie par les mêmes critères que toutes les autres plages salariales.

comporte plusieurs évolutions salariales possibles. De cela résulteront des courbes de salaires indépendantes les unes des autres et prenant en compte les différentes conditions.

Comment le salaire évoluera désormais?

L'évolution des salaires sera collective ou individuelle, comme aujourd'hui. Dans le cadre des négociations salariales annuelles, les pourcentages correspondants seront déterminés en collaboration avec les associations du personnel.

Les ajustements salariaux individualisés seront payés dans la mesure des moyens financiers déterminés et selon les critères de la CCT:

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

Ces critères peuvent être pondérés de différentes façons.

Qu'est-ce qui se passera le 1^{er} janvier 2018?

Les salaires actuels de tous les collaborateurs et collaboratrices seront transférés vers le nouveau système de salaire. Après quoi, chaque collaborateur et chaque collaboratrice recevra le même traitement qu'auparavant. Les dispositions transitoires qui ont été négociées assurent qu'il n'y aura pas de réductions de salaires. Les perspectives individuelles d'évolution seront transformées en raison de la plus grande souplesse du système.

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

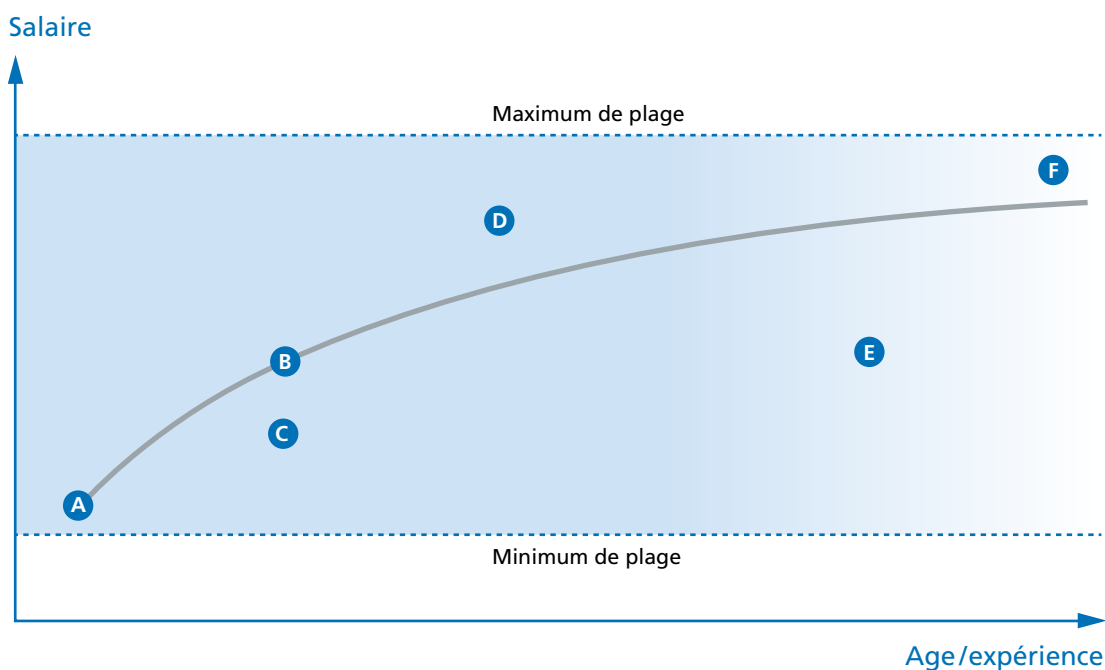
Oui, à quelques exceptions près. Par exemple, les bases salariales des médecins-assistantes et assistants fixées pour les six premières années de formation post-grade conservent leur validité (bases sala-

riaux 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 salaire sera-t-il mis en œuvre dans les établissements assujettis à la CCT?

La CCT constitue le socle du nouveau système de salaire, la grille salariale s'applique à tous les établissements et 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.

Différentes évolutions salariales possibles pour une fonction identique



- A** Débutant-e
- B** Collaborateur/-trice, 30 ans, 8 ans d'expérience
- C** Collaborateur/-trice, 30 ans, 2^e parcours prof., et moins d'expérience que B
- D** Collaborateur/-trice, charges ou formations adéquates supplémentaires
- E** Collaborateur/-trice fournissant des performances peu satisfaisantes
- F** Collaborateur/-trice de longue date, très expérimenté-e, performances exceptionnelles

8

Table ronde

«Le nouveau système permet des rémunérations justes et transparentes»

Chacun des trois représentants et représentantes des employés et de l'employeur discutent du nouveau système de salaire de la «CCT hôpitaux et cliniques bernois». Ils estiment que le système est bien conçu, mais qu'il doit encore faire ses preuves au quotidien.

Dans le nouveau système de salaire, les classes et les niveaux sont remplacés par des plages salariales. Est-ce que cela va renforcer l'employeur sur le marché du travail, M. Lüdi?

Markus Lüdi (directeur du personnel Insel Gruppe): Oui. Dans l'ancien système, il y avait 80 niveaux dans chaque classe de salaire. Ils disparaissent dans le nouveau système, raison pour laquelle nous pouvons beaucoup mieux représenter les différents groupes professionnels dans le cadre de la structure interne et du développement du marché du travail.

Christine Jann Schneider (directrice RH Services psychiatriques universitaires SPU): Je pense que le nouveau système nous offre beaucoup plus de souplesse pour réagir aux tendances

du marché du travail lorsque cela est nécessaire.

Bruno Letsch (président du comité directeur du Centre hospitalier Bienne): L'ancien système de salaire, assez rigide et fragmenté, vient d'une époque où nous faisons encore partie des institutions cantonales. Aujourd'hui, nous sommes des entreprises qui doivent pouvoir réagir avec flexibilité aux nouvelles situations du marché. Le nouveau système rend cela possible plus facilement.

Le nouveau système apporte-t-il aussi des améliorations pour les employés?

Rosmarie Glauser (chargée de négociations, Association suisse des

médecins-assistant(e)s et chef(fe)s de clinique, ASMAC): Un système de salaire n'est bon que s'il est financé. Les médecins-chef(fe)s dans le canton de Berne ont une rémunération inférieure à la moyenne suisse. L'ancien système aurait déjà pu nous permettre de corriger cela. Je suis curieuse de voir si le nouveau système apporte des améliorations à cet égard.

Bettina Dauwalder (secrétaire syndicale, Syndicat des services publics dans le secteur de la santé, SSP Berne): Je me prépare avec inquiétude au fait que le nouveau système est très axé sur les besoins du marché du travail, car les besoins salariaux des employés ne dépendent pas que de cela.

«Avec le nouveau système, nous pouvons corriger les inégalités salariales.»

Markus Lüdi





«La nouvelle CCT est un signe fort du partenariat social.»

Bruno Letsch

Erik Grossenbacher (chef du partenariat social, Association suisse des infirmiers et infirmières, ASI, Berne): Je vois ça comme Mme Glauser: nous devons tout d'abord observer la façon dont le nouveau système sera mis en œuvre et vécu au quotidien. Toutefois, je ne m'attends pas à de grands changements pour le personnel infirmier.

B. Dauwalder: Les catégories professionnelles qui pourraient se trouver sous pression sont celles qui sont le moins demandées sur le marché de l'emploi, comme le personnel de nettoyage ou de cuisine.

Pouvez-vous comprendre ces préoccupations, M. Letsch?

B. Letsch: Oui, la nouveauté provoque toujours l'inconfort. Mais tous les employés conservent leur salaire avec le nouveau système, l'acquis est garanti. En outre, le nouveau système des plages salariales a déjà été mis en place dans de nombreux endroits des secteurs privé et public. Nous adoptons donc un système qui a déjà fait ses preuves.

Craignez-vous que le montant du salaire de base des nouveaux collaborateurs soit plus arbitraire, Mme Glauser?

R. Glauser: Non, au contraire, dans le nouveau système, les paramètres d'expérience, d'âge et ceux du marché du travail sont enregistrés. Autrement dit, le supérieur bénéficie de suggestions quant au classement de la personne. Donc, je l'espère moins arbitraire.

B. Dauwalder: L'arbitraire ne peut de toute façon servir aucun employeur, sans qu'à

long terme cela nuise à sa réputation. A l'avenir, en tant que syndicat, nous pourrions nous aussi estimer les salaires. L'important sera alors que les employés s'occupent activement de leur rémunération et qu'ils viennent chercher l'information auprès de nous.

E. Grossenbacher: Les niveaux en dessous de zéro qui existent dans l'ancien système vont disparaître. Le salaire minimum correspondra désormais, pour ainsi dire, au niveau zéro. J'espère qu'aucun employeur ne prendra plus la liberté d'engager quelqu'un au-dessous du salaire minimal.

M. Lüdi: Ce n'est pas tout à fait vrai: nous avons la possibilité, dans chaque plage salariale, de descendre de 3 % en dessous de chaque salaire minimum, quand les exigences requises ne sont pas tout à fait remplies.

R. Glauser: En effet, mais il y aura des accords qui régleront comment et jusqu'à quand la perte de salaire pourra être compensée...

M. Lüdi: ... oui, bien sûr, c'est toujours le cas.

Avec les niveaux, le salaire augmentait par paliers d'au moins 0,75 % du salaire de base. Est-ce que ce sera toujours le cas à l'avenir?

R. Glauser: Encore une fois: un système de salaire n'est bon que s'il peut être financé.

M. Lüdi: Bien sûr, tout système de salaire en arrive à ses limites lorsqu'il n'y a pas d'argent pour les augmentations. Avec notre nouveau système, les moyens dispo-

nibles peuvent être cependant distribués de façon bien plus précise et transparente. Trois facteurs sont déterminants: le premier, c'est le placement d'un collaborateur dans une plage salariale. On compare son salaire avec les valeurs moyennes. Ceci fournit une première indication quant à savoir s'il doit être augmenté. Le deuxième, c'est son expérience et son âge, qui permettent une comparaison avec les employés de la même plage salariale. Le troisième facteur, c'est la performance réalisée. Ces critères apportent une proposition très précise et équitable d'une possible augmentation de salaire, sur base de laquelle la hiérarchie peut prendre sa décision.

B. Letsch: Je suis convaincu qu'avec le nouveau système, les salaires se développeront avec équité au sein d'un établissement.

B. Dauwalder: Mais je tiens aussi à souligner que le système ne peut être mis en œuvre de façon équitable que si les moyens disponibles pour les négociations salariales l'autorisent.

R. Glauser: Et cela dépend beaucoup de la façon de pondérer les paramètres: les performances et l'expérience comptent-ils plus que l'évolution des courbes du marché? Il faudra définir cette pondération. Reste aussi à savoir comment faire pour que certains groupes professionnels isolés ne soient pas favorisés tandis que d'autres sont laissés à l'arrière-plan. Le nouveau système apporte certes de bonnes choses, mais il n'est ni simple ni merveilleux en soi.

M. Lüdi: Dans un hôpital, il y a aujourd'hui des groupes professionnels qui gagnent trop et d'autres qui gagnent

trop peu. Dans une certaine mesure, nous allons bien sûr corriger cela avec le nouveau système. Sinon, tôt ou tard, nous ne pourrions plus recruter suffisamment de personnel qualifié.

R. Glauser: Le nouveau système ne doit pas conduire à attirer de nouveaux employés avec de bons salaires tandis que les salaires des employés de longue date stagnent.

M. Lüdi: Je suis d'accord.

E. Grossenbacher: Pour moi, il y a un autre aspect: une plus grande clarté et plus de transparence doivent régner du côté de l'employeur quant à la fixation des salaires. Concernant la façon dont cette transparence doit être apportée aux employés, je ne suis pas encore tout à fait au clair pour le moment.

Pouvez-vous apporter votre aide, Mme Jann?

Ch. Jann: Je comprends cette inquiétude. Dans l'ancien système, les classes et niveaux étaient visibles pour tous sur Internet. Dans le nouveau système de plages salariales, cette transparence n'est pas si facile à produire. En créant des lignes directrices de classification et en informant les collaborateurs, nous accéderons de nouveau à cette transparence.

R. Glauser: Les employeurs devraient publier les courbes de tendance.

M. Lüdi: Cela, nous allons aussi le faire. Bien sûr, nous n'allons certainement pas divulguer toutes les courbes de tendance et de salaires, mais au moins celles de certains groupes professionnels. On pourra donc se rendre compte du cadre salarial dans lequel se trouve par exemple un professionnel âgé de 40 ans, dans une fonction professionnelle spécifique.

Ch. Jann: Le bureau du personnel a déjà travaillé précédemment à l'élaboration

«Les employés doivent s'occuper énergiquement de leurs salaires.»

Bettina Dauwalder

de lignes directrices de classification avec des courbes de tendance.

B. Dauwalder: Au cours de la période de transition, il y aura des incertitudes. Mais au fil du temps, une voie praticable sera trouvée au sein du nouveau système. Des commissions fortes dans les établissements sont importantes, car elles sont impliquées dans l'élaboration de lignes directrices de classification.

M. Lüdi: Je suis convaincu qu'avec le nouveau système, nous allons lutter contre des inégalités salariales internes ou au moins les mettre sur la table pour les modérer en conséquence. Et les collaborateurs qui savent qu'ils sont rémunérés équitablement au sein d'un établissement sont mieux disposés à accepter d'éventuelles pertes par rapport à d'autres établissements.

Le nouveau système de salaire fait partie de la nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernois». Un bon travail, M. Grossenbacher?

E. Grossenbacher: Il est très positif qu'Insel Gruppe et les services psychiatriques y soient désormais assujettis. Plus les conditions de travail sont équilibrées entre les différentes institutions, mieux c'est. Que tant d'employeurs soient fédérés sous une même CCT devrait faire école dans le secteur de la santé suisse.

Partagez-vous cet avis, M. Letsch?

B. Letsch: Oui. La nouvelle CCT est un signal fort du partenariat social existant.

Et pour les collaborateurs et collaboratrices, il y a des améliorations claires portant sur le congé paternité ou le congé d'adoption, ou encore sur les cadeaux d'ancienneté.

E. Grossenbacher: Les négociations ont été un prêté pour un rendu. Par exemple, du point de vue du personnel infirmier, la protection contre le licenciement s'est détériorée en contrepartie.

B. Dauwalder: Les négociations ont été difficiles, mais justes. Après tout, nous avons trouvé un terrain d'entente et le partenariat social a fait ses preuves une fois de plus. Cela me rend confiante pour l'avenir.

R. Glauser: La CCT a envoyé un signal national fort, parce que les conditions de travail sont certes loin d'être parfaites, mais elles sont bien meilleures que dans la plupart des autres cantons.

Et les SPU ont vécu des moments houleux, n'est-ce pas, Mme Jann?

Ch. Jann: Oui, nous avons été détachés du canton au premier janvier et transférés à une société anonyme indépendante. Nous sommes pour le moment assujettis à l'actuelle CCT et nous serons soumis à la nouvelle dès l'an prochain. Nous sommes heureux que les SPU soient sur un pied d'égalité avec les autres établissements.

«Nous sommes heureux que les SPU soient sur un pied d'égalité avec les autres établissements.»

Christine Jann Schneider

	Le nouveau système de salaire est-il équitable?	Le nouveau système de salaire représente-t-il un avantage pour tous les collaborateurs et collaboratrices?	Comment estimez-vous l'effet du nouveau système sur le marché du travail?
<p>Markus Lüdi Directeur du personnel Insel Gruppe</p> 	<p>Oui, car il compare de façon cohérente un salaire isolé avec la structure interne et externe adéquate.</p>	<p>Oui, car il rend mieux compte de la performance individuelle du point de vue du salaire.</p>	<p>Grand, puisqu'il nous permettra de nous comporter en correspondance avec le marché.</p>
<p>Bettina Dauwalder Secrétaire syndicale SSP</p> 	<p>Un employeur se souciant du personnel peut mettre en œuvre équitablement n'importe quel système.</p>	<p>Il est de la responsabilité de l'employeur d'éviter qu'il y ait des perdants ou des perdantes.</p>	<p>Quand un employeur ne fait que loucher sur le marché du travail, cela nuit à long terme à la réputation de l'hôpital.</p>
<p>Rosmarie Glauser Chargée de négociations ASMAC</p> 	<p>L'équité d'un système de salaire dépend principalement de son application.</p>	<p>Le nouveau système de salaire se conforme mieux que le précédent aux marchés interne et externe, ce qui va produire des gagnants et des perdants.</p>	<p>Relativement faible parce que les ressources financières sont encore limitées.</p>
<p>Bruno Letsch Président du comité directeur du Centre hospitalier Bienne</p> 	<p>Si nous en faisons bon usage, ce sera un système de salaire plus juste.</p>	<p>Un nouveau système de salaire à lui seul ne peut pas répondre à cette attente.</p>	<p>Un système de salaire équitable fait partie de l'attractivité sur le marché du travail, mais il y a aussi d'autres facteurs, bien plus importants.</p>
<p>Erik Grossenbacher Chef du partenariat social ASI Berne</p> 	<p>La mise en œuvre au quotidien sera décisive.</p>	<p>Il y a des avantages et des inconvénients; l'important est surtout que les employeurs expliquent clairement le système au personnel.</p>	<p>Peu. Ce qui sera décisif, c'est les moyens que les institutions engagent pour les salaires.</p>
<p>Christine Jann Schneider Directrice RH Services psychiatriques universitaires SPU</p> 	<p>Le nouveau système de salaire est compréhensible pour les collaborateurs et les gestionnaires et il offre un potentiel pour une mise en œuvre équitable.</p>	<p>Le nouveau système de salaire offre plus de flexibilité et répond à la fois aux souhaits des employeurs et des collaborateurs.</p>	<p>Compte tenu de la pénurie d'employés qualifiés, les hôpitaux sont mis au défi de trouver un équilibre entre l'orientation du marché du travail et l'appréciation des performances des collaborateurs actuels.</p>

12

Avec conviction, les associations du personnel disent «oui» à la nouvelle CCT

Les associations du personnel s'étaient fixé des objectifs clairs pour les négociations, et elles les ont atteints. C'est pourquoi elles soutiennent la nouvelle CCT et la recommandent aux collaborateurs et collaboratrices. Il s'agit de la plus grande CCT du secteur de la santé en Suisse, et elle rayonne donc bien au-delà des frontières cantonales.

Nous avons un contrat de travail commun, qui s'applique à tout le personnel, dans tous les établissements hospitaliers publics et privés. Les cadres supérieurs représentent la seule exception, comme jusqu'à présent.

Avec la réforme du cadeau d'ancienneté, il existe désormais une semaine de compensation pour tous, dès dix ans de service. Au regard des tâches exigeantes qu'accomplissent toutes les professions hospitalières, c'est là un point très important.

Nous avons voulu un système de salaire transparent. Il faudra sans doute du temps pour s'habituer au nouveau système de salaire, mais ses pierres angulaires sont ancrées dans la CCT. Par ailleurs, les règlements des entreprises sont soumis aux commissions d'établissements et nous pouvons les consulter. A l'avenir également, il y aura des négociations salariales entre les associations du personnel et l'association des employeurs.



Bettina Dauwalder,
secrétaire syndicale SSP:

«Ensemble, tout va! Je suis particulièrement heureuse que nous ayons trouvé une solution solidaire, et que tous, du personnel de nettoyage au corps médical, bénéficient de la protection de la CCT.»

Rosmarie Glauser,
chargée de négociations ASMAC:

«C'est une réussite: nous avons pu maintenir les dispositions progressistes de l'ancienne CCT et réaliser de plus quelques améliorations. J'en suis très heureuse.»



Erik Grossenbacher,
chef du partenariat social ASI:

«Nous avons réussi à assurer de bonnes conditions de travail au personnel infirmier et aux autres professions. Il s'agit de la meilleure base pour pallier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.»



13

Aperçu des établissements et des associations du personnel contractant la CCT

Les associations du personnel



Employeurs





Questions fréquemment posées (FAQ)

Contrat de travail

Les collaborateurs reçoivent-ils un nouveau contrat de travail en raison de l'adhésion à la nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernois»?

Puisque les conditions de travail individuelles contractuelles, telles que le temps de travail, le degré d'occupation, la fonction, etc., demeurent inchangées, de nouveaux contrats ne seront pas établis.

Système de salaire

La nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernois» prévoit un nouveau système de salaire à partir du 1^{er} janvier 2018. Qu'est-ce qui va changer pour les collaborateurs et collaboratrices avec son introduction?

Le nouveau système de salaire fait partie intégrante de la nouvelle CCT et comprend 18 plages salariales au lieu des classes et niveaux de traitement existants. Tous les collaborateurs qui sont employés dans un établissement assujéti au 31 décembre 2017 seront rattachés au nouveau système et conserveront leur salaire actuel (acquis).

Qu'est-ce qui va changer pour les cadres supérieurs à partir du 1^{er} janvier 2018 avec le nouveau système de salaire?

Le nouveau système de salaire fait partie intégrante des conditions de travail des cadres supérieurs et comprend des plages salariales supplémentaires. Tous les cadres supérieurs qui sont employés dans un établissement assujéti au 31 décembre 2017 seront rattachés au nouveau système et conserveront leur salaire actuel (acquis).

Le nouveau système de salaire s'applique-t-il également aux apprentis, étudiants et stagiaires?

Les personnes en apprentissage, en étude ainsi que les stagiaires ne sont pas transférés vers le nouveau système de salaire, car ce sont les dispositions cantonales ou propres aux étudiants qui s'appliquent.

Cadeaux d'ancienneté

Pourquoi la nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernois» apporte-t-elle un nouveau règlement sur les cadeaux d'ancienneté?

D'un commun accord, les partenaires sociaux ont estimé que dans l'environnement de travail actuel, les cadeaux d'ancienneté devaient être attribués plus tôt. Ils ont donc diminué le nombre d'années de service requis. Sous la nouvelle CCT, le premier cadeau d'ancienneté est dû après 10 ans de service et les suivants par intervalles de cinq ans.

Pourquoi le volume des cadeaux d'ancienneté des collaborateurs de longue date sera-t-il réduit?

En raison de la neutralité des coûts exigée par l'introduction de la nouvelle CCT, la diminution du nombre d'années de service requis avait pour conséquence que le volume des cadeaux d'ancienneté honorant 20 ans de service et plus soient réduits de 22 à 15 jours ouvrables. En comparaison avec d'autres établissements, les 15 jours restants sont toujours très généreux. Cependant, pour atténuer cette mesure, les cadeaux d'ancienneté de tous les collaborateurs et collaboratrices qui sont employés dans un établissement assujéti à la CCT au 31 décembre 2017 seront rémunérés aux conditions les plus avantageuses (c'est-à-dire soit selon l'ancienne CCT, soit selon la nouvelle).

Nouvelle CCT

Pourquoi les partenaires sociaux ont-ils négocié une nouvelle CCT dans le canton de Berne?

Bien que la CCT existante représente plus de 15 ans d'histoire de réussite pour le personnel des hôpitaux bernois, les partenaires sociaux ont décidé d'adopter une nouvelle CCT qui puisse être une base commune d'engagement pour les établissements assujétis et qui tienne compte du changement des conditions cadre du monde du travail. En plus des centres hospitaliers régionaux, les services psychiatriques et les cliniques comme Insel Gruppe AG sont assujétis à la nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernois».

Quelle est la pertinence de la nouvelle CCT pour les collaborateurs qui ont été engagés aux conditions de l'ancienne CCT?

La nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernois» remplace l'intégralité de la CCT existante. Pour les collaborateurs et collaboratrices qui entrent dans le champ d'application de la CCT, les conditions de travail s'appliqueront à partir du 1^{er} janvier 2018, conformément à la nouvelle CCT et au nouveau système de salaire.

Quelle est la pertinence de la nouvelle CCT pour les cadres supérieurs?

Avec la nouvelle «CCT hôpitaux et cliniques bernois», un nouveau système de salaire est introduit, lequel est également valable pour les cadres supérieurs à partir du 1^{er} janvier 2018 sous sa forme étendue.



Contacts

Les responsables des services des ressources humaines
compétents répondent volontiers à vos questions individuelles
concernant les nouvelles conditions de travail.

Mentions légales

Ceci est une brochure d'information dont
aucun droit ne peut découler. Seule la
convention collective de travail est légalement
contraignante.

Impressum

Publié par: diespitäler.be | Krankenhausstrasse
12, 3600 Thounne | **Photographie:** Tanja Läser |
Pia Neuenschwander | **Concept, mise en page,**
réalisation: Publix AG, agence de publicité
ASW, Lyss | **Textes, rédaction:** Insel Gruppe
Direktion Personal | diespitäler.be | textatelier.ch,
Bienne | **Traduction et relecture:**
Text Control AG, Zurich | **Impression:**
rubmedia, Wabern/Berne | **Papier:** Refutura,
fabriqué à 100 % à partir de fibres recyclées,
certifié FSC et Ange Bleu

© 2017 diespitäler.be

diespitäler.be
Secrétariat
Krankenhausstrasse 12
3600 Thoune
www.diespitaeler.be