

**DIRECTIVES DU GHRV
POUR LA MISE EN APPLICATION
DE LA
GARANTIE DE NON-LICENCIEMENT
POUR MOTIFS ECONOMIQUES**

PREAMBULE

Dans le cadre de son programme de recherche d'économies, le Conseil d'Etat a fixé pour les hôpitaux du GHRV, une cible globale d'économies de 42 mio, à réaliser sur 4 ans (96 à 99). Ces objectifs d'économies ne pourront être atteints sans une diminution du nombre de postes de travail.

Moyennant un étalement des économies sur 4 ans, les établissements du GHRV se sont engagés vis-à-vis du Conseil d'Etat à garantir le non-licenciement pour motifs économiques. De son côté, le Conseil d'Etat s'est dit prêt à différer la réalisation d'économies pour autant que l'impossibilité d'assumer ces économies sans licenciement soit clairement démontrée.

Le Comité du GHRV confie à la Commission Statut du personnel le mandat d'élaborer les directives pour la mise en application de la garantie de non-licenciement pour motifs économiques et d'en assurer la mise en application.

PROCEDURE

Principes de base :

La garantie de non-licenciement s'applique à toute personne dont le poste a fait l'objet d'une décision formelle de suppression, celle-ci entrant dans le cadre d'un projet de restructuration/réorganisation lié à Equation 33.

Procédure de traitement des reports d'économies :

1. La Commission Statut du personnel est chargée d'instruire le dossier et d'évaluer l'impact financier de la garantie de non-licenciement. Cependant,
 - la Commission se réserve le droit de ne pas entrer en matière sur un dossier si elle estime que l'établissement peut gérer lui-même la situation;
 - les suppressions de postes en relation avec des mesures de restructuration lourde (fermeture d'un service, d'un établissement, changement de mission) sont du ressort de la Commission paritaire Etat-GHRV.
2. Avant d'annoncer une suppression de poste à la Commission, il est attendu de l'établissement qu'il ait recherché toute solution de remplacement de la personne concernée à l'interne de l'hôpital.
3. Afin de faciliter la recherche de solutions d'emploi, l'hôpital collabore avec la personne dont le poste est supprimé en mettant à sa disposition :
 - le Bulletin des emplois de la communauté sanitaire vaudoise
 - le Bulletin des postes vacants de l'Etat de Vaud
 - en étudiant avec elles d'autres solutions telles que : reclassement dans la région, opportunité d'un départ anticipé à la retraite, formation complémentaire pour le personnel non qualifié, etc.
 - l'établissement transmet au collaborateur concerné l'information sur les postes vacants qui lui aura été fournie par les unités régionales de placement.
4. La décision de suppression de poste doit être documentée de la manière suivante:
 - l'Hôpital présente un descriptif du projet de réorganisation/restructuration et des économies globales attendues
 - un calendrier des décisions prises et à prendre
 - informe la Commission du nombre de personnes concernées, avec pour chacune :
 - copie du document l'informant de la suppression du poste
 - le taux d'emploi en EPT,
 - la fonction
 - le salaire effectif, y.c. charges sociales
 - la date d'entrée en vigueur de la suppression de poste
5. Le Directeur de l'établissement a la responsabilité du suivi des collaborateurs concernés par une mesure de non-licenciement.
6. Dès que la date de départ effectif de la personne concernée est connue, l'hôpital l'annonce à la Commission.
7. La Commission enregistre la date d'entrée en vigueur de la suppression de poste ainsi que la date de départ effectif de la personne, et calcule le montant des salaires faisant l'objet de la garantie financière. La suppression de poste, au bénéfice de la garantie de non-licenciement, ne prend effet qu'au moment de la mise en oeuvre de la mesure de restructuration/réorganisation.
8. La Commission peut en tout temps consulter les dossiers des personnes concernées dans les hôpitaux ou demander un complément d'informations sur la mise en oeuvre du projet de réorganisation/restructuration.

Organe de recours :

Le Comité du GHRV peut être saisi de tout litige en relation avec la garantie de non-licenciement pour motifs économiques.

Un établissement membre du GHRV peut recourir contre la décision de la Commission « Statut du personnel » en cas de :

- refus de la Commission d'entrer en matière sur un dossier de report d'économies
- rejet partiel de la demande de report d'économies
- différends sur le type et le nombre de postes, les salaires/charges sociales à financer
- différends sur la date d'entrée en vigueur des mesures de réorganisation/restructuration.

La décision du Comité est exécutoire.

Fonctionnement de la Commission :

1. La Commission fonctionne sur la base d'un mandat qui lui a été confié par le Comité et l'Assemblée générale du GHRV.
2. La Commission se réunit en fonction des besoins, en principe une fois par mois.
3. La Commission établit un rapport périodique à l'intention du Comité du GHRV, du SSP, de la DEM et du Bureau de la CVHo.
4. La Commission dispose du montant nécessaire au traitement des dossiers qui lui seront soumis chaque année, pour les années 1997, 98 et 99. Ce montant lui est attribué par le Conseil d'Etat.

Ce montant est calculé sur la base d'une enquête qui sera effectuée 4 fois par année, au sein du GHRV, pour évaluer les suppressions de postes qui seront mises au bénéfice de la garantie de non-licenciement, et les incidences financières pour les établissements.

5. Les montants correspondant aux salaires, y.c. charges sociales, des personnes au bénéfice de la garantie de non-licenciement, seront compensés, pour 1997, par les payeurs aux établissements demandeurs dans le cadre de la correction spéciale sur enveloppe. Dès 1998, si le système de l'enveloppe budgétaire est abandonné, une autre méthode de correction devra alors être appliquée.

En cas de difficulté de trésorerie, les établissements demandeurs peuvent requérir une correction spéciale anticipée.

Mise en oeuvre de la garantie de non-licenciement, obligations des employeurs :

1. Les établissements du GHRV collaboreront avec les structures mises en place par l'Etat et financées par lui (unités régionales de placement) par l'annonce systématique des places vacantes et des personnes en mobilité.
2. S'il y a vacance de poste, les hôpitaux s'engagent à recruter préférentiellement le personnel dont le poste est supprimé pour motifs économiques, auprès des établissements du GHRV, des Hospices, de l'AVDEMS, de l'OMSV et de l'AVOP.

Mise en oeuvre de la garantie de non-licenciement, obligations des collaborateurs concernés :

1. Un collaborateur concerné par une mesure de non-licenciement doit accepter le remplacement qui lui est proposé par la direction de l'hôpital pour un reclassement à l'interne de l'établissement ou dans la région, dans la mesure où l'activité demandée est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation. Un seul reclassement sera proposé. Si le collaborateur refuse ou s'il ne donne pas satisfaction dans la nouvelle fonction, l'employé n'est plus au bénéfice de la garantie de non-licenciement. L'employeur est libéré de ses obligations et peut le licencier.
2. Lorsqu'un poste devient disponible dans un établissement du réseau relevant des Hospices, de l'AVDEMS, de l'OMSV, de l'AVOP ou du GHRV, le collaborateur au bénéfice de la garantie de non-licenciement a l'obligation de postuler, dans la mesure où l'activité proposée est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation. Il devra faire preuve de souplesse et de mobilité. S'il refuse, l'employeur est libéré de ses obligations et peut le licencier.
3. Si le reclassement nécessite une formation complémentaire, celle-ci peut être envisagée de cas en cas et financée tout ou partie par le fonds mis à disposition par le Conseil d'Etat. Les obligations de chacune des parties seront précisées dans une convention séparée.

Commission paritaire de conciliation :

Une Commission paritaire de conciliation est instituée. Elle est composée de :

- 1 président neutre
- 2 directeurs d'hôpitaux
- 2 représentants de commissions de personnel du GHRV

Un collaborateur membre du personnel des hôpitaux du GHRV peut saisir la Commission paritaire de conciliation en cas de différends avec son employeur sur :

- a) le motif d'un licenciement ou d'une modification substantielle de ses conditions d'emploi ou lorsqu'il estime être l'objet d'une mesure non conforme au principe de base concernant la garantie de non-licenciement;
- b) les conditions de reclassement qui lui sont proposées, lorsqu'il estime que l'activité demandée n'est pas en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation.

Le fonctionnement de la Commission de conciliation fait l'objet d'un règlement séparé (*voir règlement en annexe*).

Annexe : Règlement de la Commission paritaire de conciliation

**DIRECTIVES DU GHRV
POUR LA MISE EN APPLICATION
DE LA
GARANTIE DE NON-LICENCIEMENT**

PREAMBULE

Dans le cadre de son programme d'économies, le Conseil d'Etat a fixé pour les hôpitaux du GHRV, une cible globale d'économies de 42 millions, à réaliser au moyen de mesures d'économie de nature logistique et par la restructuration du réseau sanitaire. Ces objectifs d'économies et de restructuration ne pourront être atteints sans une diminution du nombre de postes de travail.

En juin 1997, les établissements du GHRV se sont engagés vis-à-vis du Conseil d'Etat à garantir le non-licenciement pour motifs économiques. De son côté, le Conseil d'Etat s'est dit prêt à différer la réalisation d'économies pour autant que l'impossibilité d'assumer ces économies sans licenciement soit clairement démontrée.

Le Comité du GHRV a confié à la Commission Statut du personnel le mandat d'élaborer les directives pour la mise en application de la garantie de non-licenciement pour motifs économiques et d'en assurer la mise en application.

Dispositions générales

Article 1 – But

Les présentes directives ont pour but de régler la mise en œuvre et l'application dans les établissements de la garantie de non-licenciement pour motifs économiques ou de restructuration accordée par le Conseil d'Etat. Cette garantie s'inscrit dans le cadre de la politique de gestion des Ressources humaines approuvée par les associations et par le Conseil d'Etat du canton de Vaud.

Article 2 – Nature juridique

Les présentes directives ne modifient pas les règles contractuelles prévues par les contrats de travail ainsi que par le Statut du personnel du GHRV.

Article 3 – Champ d'application

Les présentes directives s'appliquent aux collaborateurs et collaboratrices des établissements membres du GHRV, ainsi qu'aux institutions appelées « futurs affiliés au RHUSO », jusqu'à leur intégration dans cet organisme, tous dénommés ci-après « les établissements ».

Dispositions principales

Article 4 – Principes d’application

La garantie de non-licenciement s’applique lorsqu’un employeur se trouve contraint de supprimer un ou des postes suite à des mesures d’économies ou de restructuration décidées par le Conseil d’Etat.

Article 5 – Garantie de non-licenciement

Par l’acceptation des présentes directives, les établissements membres du GHRV et « futurs affiliés au RHUSO » s’engagent à renoncer à tout licenciement pour motifs économiques ou de restructuration, pour une durée indéterminée.

Est réputé « licenciement pour motifs économiques », le licenciement qui interviendrait suite à des mesures d’économies imposées par l’Etat de Vaud.

Est réputé « licenciement pour motifs de restructuration », le licenciement qui interviendrait suite à des mesures de restructuration décidées par l’Etat de Vaud (fermeture d’un service, d’un établissement, changement de mission).

La mise en œuvre de mesures de restructuration devra faire l’objet de modalités d’application particulières de la garantie de non-licenciement, adaptées à la situation.

La garantie de non-licenciement se rapporte aux suppressions totales ou partielles de postes de travail. Elle s’applique également à la modification substantielle des conditions de travail, sous réserve de l’entrée en vigueur de nouvelles dispositions législatives, réglementaires, statutaires ou conventionnelles. Une diminution de l’ordre de 10% du volume-horaire annuel n’est pas considérée comme suppression de poste.

Rôle de la Commission Statut du personnel

Article 6 - Mandat

La Commission Statut du personnel a reçu mandat du Comité du GHRV de veiller à la mise en application de la garantie de non-licenciement et d’assurer le traitement des dossiers de mise au bénéfice de la garantie de non-licenciement présentés par les établissements.

La Commission se réunit en fonction des besoins, en principe une fois par mois.

La Commission Statut du personnel est chargée :

- d’analyser le dossier de reports d’économies présenté par un établissement
- de vérifier que le dossier présenté répond aux conditions d’octroi figurant aux articles 4, 5, 7 a, b et c
- de rédiger un préavis à l’intention de l’établissement requérant et du responsable de l’Unité cantonale de placement (DEM).

La Commission Statut du personnel peut refuser d’entrer en matière sur un dossier si elle estime qu’il ne répond pas aux conditions d’octroi figurant sous chiffres 4, 5, 7 a, b et c

La Commission Statut du personnel peut en tout temps consulter, dans les hôpitaux, les dossiers des personnes mises au bénéfice de la garantie de non-licenciement ou demander un complément d’information sur la mise en œuvre de la mesure d’économie ou de restructuration.

La Commission Statut du personnel tient le décompte financier des postes mis au bénéfice de la garantie de non-licenciement. Elle établit un rapport semestriel à l’intention du responsable de l’Unité cantonale de placement (DEM) qui portera sur le nombre de personnes mises en mobilité, le nombre d’EPT, les taux d’activité, salaires et charges sociales, les départs en cours de semestre, les mesures de formation accordées, etc., pour chaque établissement demandeur.

La restitution aux établissements des montants correspondant aux reports d’économie se fera dans le cadre de la correction spéciale sur enveloppe. En cas de difficultés de trésorerie, les établissements employeurs peuvent demander une correction spéciale anticipée.

Lorsque le système de l'enveloppe budgétaire sera abandonné, une autre méthode de correction devra alors être appliquée.

Mise en œuvre de la garantie de non-licenciement, obligations

Article 7 – Obligations de l'établissement appliquant une mesure d'économies

- a. Avant d'annoncer une suppression de poste à la Commission Statut du personnel, il est attendu de l'établissement qu'il ait recherché toute solution de remplacement de la personne dont le poste est supprimé à l'intérieur de l'établissement. Il aura notamment étudié avec elle l'opportunité d'un départ anticipé à la retraite, l'acquisition de nouvelles compétences par le biais d'une formation complémentaire.
- b. L'établissement qui doit supprimer un poste occupé pour motifs économiques ou de restructuration en informe par courrier le collaborateur concerné avec indication de la date d'entrée en vigueur de la suppression de poste. Il informe également l'Unité régionale de placement et le Secrétariat général du GHRV.
- c. L'établissement qui dépose une demande de mise au bénéfice de la garantie de non-licenciement auprès de la Commission Statut du personnel du GHRV constitue un dossier qui sera documenté de la manière suivante :
 - descriptif du projet de réorganisation/restructuration engendré par les restrictions budgétaires ;
 - calendrier des décisions prises et à prendre ;
 - copie du courrier informant le(s) collaborateur(s) de la suppression de son poste ;
 - copie du contrat de travail indiquant la fonction, la classification, le taux d'emploi ;
 - copie du dernier décompte de salaire, indiquant le taux de charges sociales.
- d. Lorsque le dossier de reports d'économie est accepté par la Commission Statut du personnel, l'établissement établit avec son collaborateur une « Convention de mise en mobilité » .

Cette convention fait partie intégrante des Directives du GHRV pour la mise en application de la garantie de non-licenciement. Cette convention ne remplace pas le contrat de travail existant. Elle est destinée à officialiser les droits et obligations des parties en ce qui concerne la garantie de non-licenciement.

Le collaborateur, dont le poste est supprimé, peut refuser la convention de mise en mobilité. Il pourra alors être licencié dans les délais contractuels ou légaux.

- e. L'employeur s'engage à soutenir le collaborateur en mobilité dans sa recherche d'emploi en mettant à sa disposition le Bulletin des postes vacants de la Communauté sanitaire et sociale vaudoise, le Bulletin des postes vacants de l'Etat de Vaud ou toute autre documentation ou information susceptible de faciliter la recherche d'emploi.

Si un poste correspondant aux aptitudes, connaissances professionnelles et situation du collaborateur en mobilité devient vacant dans l'établissement, la direction s'engage à le proposer préférentiellement au collaborateur concerné par une suppression de poste.

- f. Afin d'améliorer les possibilités de reclassement, les établissements du GHRV s'engagent à examiner en priorité les offres de candidats en provenance du réseau sanitaire ou social, dont le poste est menacé suite à des mesures d'économies ou de restructuration.

Il est recommandé aux établissements de faire preuve de souplesse en libérant dans les meilleurs délais le collaborateur qui trouve un nouvel emploi.

- g. Si le reclassement d'un collaborateur mis en mobilité est rendu difficile pour des questions d'âge, de personnalité ou de compétences, il peut être pris en charge par l'Unité cantonale de placement qui soutiendra l'hôpital de départ dans la recherche de solutions socialement acceptables.

Article 8 – Mesures de formation

Si un reclassement est promis dans l'établissement ou dans un autre établissement du réseau sanitaire ou social, moyennant une formation complémentaire, un financement peut être accordé au collaborateur en mobilité. Ce financement sera versé par l'intermédiaire de l'hôpital.

La formation proposée devra correspondre aux aptitudes et connaissances professionnelles du collaborateur.

(Voir modalités d'application pour l'octroi de mesures de formation dans le cadre de la garantie de non-licenciement).

Article 9 - Obligations du collaborateur mis au bénéfice de la garantie de non-licenciement

- a. Le collaborateur mis en mobilité continue de travailler dans l'établissement, ou dans un autre établissement, à un poste qui lui sera désigné par la direction. Selon les situations, il sera affecté en surnuméraire dans le service qui l'a employé jusqu'à la mise en mobilité, ou dans un autre service.

Le collaborateur mis en mobilité ne peut pas refuser l'affectation qui lui est proposée par la direction, dans la mesure où elle correspond à ses aptitudes et connaissances professionnelles.

- b. A réception du courrier lui signifiant la suppression de son poste et après signature de la « Convention de mise en mobilité », le collaborateur prend contact avec l'Unité régionale de placement et constitue à son intention un dossier de candidature comprenant les éléments suivants :

- le contrat de travail en cours
- un curriculum vitae
- copie des certificats de travail, y compris celui de l'établissement employeur
- le dernier décompte de salaire.

- c. Le collaborateur en mobilité a l'obligation de rechercher activement un emploi. Il donne suite aux suggestions de postulations qui lui sont faites par l'URP, par la direction ou tout autre organisme. Il envoie copie de ses offres d'emploi à l'URP et tient la direction de son établissement régulièrement informée de ses démarches.

Lorsqu'un poste devient vacant dans un établissement du réseau relevant des Hospices, de l'AVDEMS, de l'OMSV, de l'AVOP, du GHRV ou de l'Etat, le collaborateur en mobilité a l'obligation de postuler, dans la mesure où l'activité proposée est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation.

Le collaborateur en mobilité doit accepter le remplacement qui lui est proposé dans la mesure où l'activité demandée est en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation. (voir à ce propos les modalités d'application concernant les conditions de reclassement considérées « socialement acceptables »).

Un seul reclassement sera proposé. Si le collaborateur refuse le poste qui lui est proposé, il n'est plus au bénéfice de la garantie de non-licenciement et l'employeur peut le licencier.

Si le collaborateur en mobilité ne donne pas satisfaction dans la nouvelle fonction, il n'est plus au bénéfice de la garantie de non-licenciement. Le nouvel employeur peut le licencier.

Le collaborateur en mobilité devra faire preuve de souplesse et de mobilité.

Organes de recours

Article 10 – Organe de recours pour les établissements

Le Comité du GHRV agit comme organe de recours pour les établissements. Le Comité du GHRV peut être saisi de tout litige en relation avec la mise en œuvre de la garantie de non-licenciement.

Un établissement membre du GHRV peut recourir contre le préavis de la Commission Statut du personnel en cas de :

- refus de la Commission d'entrer en matière sur un dossier de report d'économies
- rejet partiel de la demande de report d'économies
- différends sur la nature et le nombre de postes, les salaires/charges sociales à financer, la date d'entrée en vigueur des mesures d'économies, etc.

La décision du Comité du GHRV a valeur de préavis définitif à l'intention de l'Unité cantonale de placement (DEM).

Article 11 – Commission paritaire de conciliation pour le personnel

Une Commission paritaire de conciliation est instituée. Elle est composée de :

- 1 président neutre
- 2 directeurs d'hôpitaux + 2 suppléants
- 2 représentants de commissions de personnel du GHRV + 2 suppléants

Un collaborateur membre du personnel des établissements du GHRV peut saisir la Commission paritaire de conciliation en cas de différends sur :

- le motif d'un licenciement
- la modification de ses conditions d'emploi
- lorsqu'il estime être l'objet d'une mesure non conforme aux principes de base de la garantie de non-licenciement tels qu'énoncés aux articles 4 et 5 du présent document
- les conditions de reclassement qui lui sont proposées, lorsqu'il estime que l'activité demandée n'est pas en rapport avec ses aptitudes, ses connaissances professionnelles et sa situation.

Le fonctionnement de la Commission paritaire de conciliation fait l'objet d'un règlement séparé.

Les présentes directives ont été adoptées en Assemblée générale par les établissements en date du XXXXx ; elles annulent et remplacent le document daté du 17.4.1997.