

2000 nouveaux contrats pour l'hôpital multisite

CHABLAIS

Entre améliorations et incertitudes, le personnel s'interroge.



EN CHIFFRES

1700 employés

300 médecins

4 villes concernées
(Monthey, Montreux,
Aigle, Vevey)

A l'hôpital de Monthey comme sur les autres sites vaudois, le personnel soignant et médical est inquiet.
CHRISTIAN HOFMANN

CONTRATS Le personnel soignant chablaisien et de la Riviera est en émoi à la suite d'un courrier de la direction de l'Hôpital Riviera-Chablais (HRC) lui intimant l'ordre de signer un nouveau contrat de travail avant le 26 septembre. Faute de quoi, les récalcitrants risquent un licenciement. Or, ce contrat leur pose un problème: il ne définit pas précisément leur futur salaire! «Les travailleurs hésitent à signer, mais par peur d'être mis à la porte, ils s'exécutent. Nous n'avons jamais reçu autant d'appels, et de tous les secteurs des hôpitaux», indique Nathalie D'Aoust-Ribordy, secrétaire valaisanne du Syndicat du service public (SSP).

Selon un médecin-chef, en début de semaine aucun médecin n'avait signé le nouveau contrat dans l'attente d'éclaircissements. L'HRC parle de quelques médecins s'étant déjà exécutés. L'établissement hospitalier estime que plus la moitié des 2000 collaborateurs avaient déjà renvoyé leur contrat mercredi.

Gros chantier

Avant même de regrouper le personnel des sites de Monthey, Aigle, Vevey et Montreux dans le futur établissement intercantonal à Rennaz, la direction de l'HRC doit déjà faire signer aux 2000 collaborateurs actuels de nouveaux contrats de travail qui remplaceront ceux des hôpitaux existants. Histoire de mettre tout le monde sur un pied d'égalité. Pas si simple à réaliser à cheval sur deux cantons. Actuellement les échelles salariales et même les désignations des fonctions ne sont pas les mêmes à Monthey et à Montreux. Malgré cela, tout a été réglé en six mois. Ou presque. «Le système des classes salariales a été changé, mais pas finalisé. Seule la grille salariale précisant le nombre de classes et la progression a été adoptée? Résultat, personne n'y comprend rien», lâche Nathalie D'Aoust-Ribordy.



«Avec cette grille des salaires, personne n'y comprend rien.»

NATHALIE D'Aoust-RIBORDY
SECRETARIE VALAISANNE DU SSP

Améliorations

Fort heureusement, un protocole indique que tant qu'il n'y a pas d'accord sur le système salarial – encore en discussion avec les syndicats – la CCT et les nouveaux contrats de travail n'entreront pas en vigueur. Selon les négociations en cours, le nouveau système salarial n'engendrerait pas de perte de gain. Mieux: la nouvelle grille permettrait de mieux valoriser le travail du collaborateur en reconnaissant sa



«D'ici à mi-novembre chaque collaborateur saura à quoi s'en tenir.»

EMMANUEL MASSON DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DE HÔPITAL RÉGIONAL DU CHABLAIS

progression. Par exemple, lors de l'obtention d'un diplôme supplémentaire ou après avoir suivi une formation continue. Ou simplement s'il effectue une tâche supplémentaire. «Actuellement, les gens figurent dans une classe salariale inscrite dans le marbre, sauf s'ils changent carrément de fonction ou accèdent à un poste supérieur. Il y aura donc un progrès», indique Nathalie D'Aoust-Ribordy.

De son côté, l'HRC promet: «Aucun sa-

laire ne sera inférieur au salaire 2014. Et en signant son nouveau contrat, le collaborateur ne valide pas définitivement sa classe de salaire. Il ne le fera que lorsqu'il aura reçu toutes les informations nécessaires. D'ici à mi-novembre en principe, chaque collaborateur saura exactement à quoi s'en tenir», estime Emmanuel Masson, directeur des ressources humaines de l'HRC. En attendant, les syndicats conseillent à ceux qui veulent signer le nouveau contrat de biffer une éventuelle fonction incorrecte. «Cela ne peut pas être retenu comme motif de licenciement», indique le SSP.

Infirmières déplacées

Les syndicats soulèvent un autre souci: la CCT prévoit que le lieu d'activité principal doit être précisé dans le contrat. «Ce qui est fait, mais le contrat ajoute que l'on peut vous déplacer momentanément ou durablement sur un des sites actuels. Ce n'est pas conforme à la CCT», attaquent les syndicats. «La mobilité est quelque chose de normal pour un hôpital multisite. Néanmoins, des mesures d'accompagnement sont prévues si un collaborateur doit se déplacer», indique Emmanuel Masson. ● GILLES BERREAU



COMMENTAIRE
GILLES BERREAU
JOURNALISTE

Le Chablais garde son cap

La polémique actuelle autour des nouveaux contrats de travail de l'Hôpital Riviera-Chablais doit être comprise comme une turbulence normale dans la croisière au long cours vers la fusion d'établissements répartis sur deux cantons. Déjà, lors de la jonction des hôpitaux d'Aigle et de Monthey par-dessus le Rhône, les Chablaisiens avaient démontré qu'ils pouvaient trouver un port d'attache commun. Déjà, il avait fallu aplanir les différences entre les contrats des infirmiers vaudois et valaisans. Ce fut fait sans trop de vagues.

Actuellement, ce n'est pas le personnel de deux, mais bien d'une demi-douzaine de sites qui doivent trouver une plate-forme salariale commune. Un sacré navire avec 2000 passagers à bord. A voir les avancées déjà inscrites dans le livre de bord de la nouvelle CCT du personnel, gageons que les derniers points à régler le seront avant Noël.

Et que le Chablais, encore une fois, aura démontré au reste du Valais qu'il est non seulement capable de garder son cap et de réussir la mue de ses établissements hospitaliers, mais qu'il le fait sans sombrer dans d'interminables luttes de pouvoir. ●

LES QUESTIONS QUE SE POSE LE PERSONNEL...

1 QUI RISQUE D'ÊTRE LICENCIÉ?

«La lettre d'accompagnement du nouveau contrat reçu par la poste par chaque collaborateur indique qu'en cas de non-retour du contrat signé le 26 septembre 2014, un licenciement sera prononcé. Cette menace est clairement abusive», estime Nathalie D'Aoust-Ribordy du SSP. Du côté de l'HRC, on préfère parler de simples questions légitimes du personnel, en précisant que tous les collaborateurs bénéficient d'une garantie de non-licenciement jusqu'en 2020. Mais, ajoute Emmanuel Masson, de l'HRC, «les collaborateurs qui n'auront pas renvoyé leur nouveau contrat jusqu'au 26 septembre seront relancés. Et si aucun accord n'est finalement trouvé, les relations contractuelles seront résiliées, ce que prévoit le Code des obligations.»

2 QUELLE SERA MA FONCTION?

«Une fonction a bien été attribuée à chaque collaborateur, mais les descriptions de fonction n'existent pas encore», bondit le syndicat SSP.

Et surprise pour certains collaborateurs: dans leur nouveau contrat, ils ont «changé» de profession! En effet, la fonction qui figure sur les nouveaux contrats est parfois différente de la fonction actuelle du collaborateur.

«Ainsi, les aides administratives deviennent des secrétaires médicales. Ou encore, le statut de 1re infirmière a disparu», notent les syndicats dans un courrier aux employés.

3 QUI VA GAGNER PLUS?

Pour le personnel (1700 personnes) et le corps médical (300), trois nouvelles conventions collectives de travail (CCT) ont été signées. Pour le personnel, plusieurs nouveautés: salaire minimum brut de 4000 fr. x 13; 6 semaines de vacances dès 40 ans; congé maternité de cinq mois rémunéré à 100% et majoration de 20% des heures pour le travail de nuit. C'est la convention valaisanne, plus généreuse, qui a servi de base de travail (avec par exemple 11 jours fériés au lieu de 10). Cette CCT dégage 1,5 million de francs de plus par année pour le personnel. La moitié est destinée à des améliorations salariales. «Trois cents personnes vont toucher en moyenne 2500 francs de plus par an», confirme Emmanuel Masson.