

## REGLEMENT SUR LES EVALUATIONS DE FONCTIONS

## 1 Bases

Le présent règlement a pour bases le chapitre 5 de la CCT Santé21, l'art. 5 al. 1 du Règlement sur la rémunération, ainsi que les art. 7.1 al. 2 pt 5 et 7.2 al. 2 pt 12 de la convention tripartite.

## 2 Buts

Le présent règlement a pour buts de déterminer les processus d'évaluations des fonctions, de clarifier les rôles des intervenants (Commission faïtière, Commission paritaire, chef de projet RH, directions des institutions) et de fixer les modalités d'application des fonctions de référence.

## 3 Objet

<sup>1</sup> Les fonctions de référence servent de points d'ancrage pour le système de rémunération. Elles sont évaluées à la demande des partenaires sociaux, par un groupe nommé par la Commission faïtière et composé de professionnels compétents représentant les secteurs d'activité, selon un processus de notation défini. Les évaluations sont validées par la Commission faïtière.

<sup>2</sup> Toute nouvelle fonction mise en place doit faire l'objet d'une demande d'évaluation. D'autres fonctions peuvent être évaluées à la demande d'un-e employé-e ou d'une institution. Les évaluations sont effectuées par le chef de projet RH. En cas de doute ou de contestation, elles sont soumises à la Commission paritaire.

## 4 Champ d'application

La présente directive s'applique à toutes les institutions soumises à la CCT.

## 5 Evaluation demandée par l'institution

<sup>1</sup> La demande est documentée et présentée par la direction ou, pour les grandes institutions, la direction RH.

<sup>2</sup> L'évaluation est discutée et négociée entre la direction ou, pour les grandes institutions, la direction RH, et le chef de projet RH.

<sup>3</sup> Dans la mesure où l'évaluation touche à la cohérence du système salarial (grille des fonctions, descriptions de fonctions modèles, cohérence inter et intra-institutions), ou en cas de désaccord, le chef de projet RH rapporte à la Commission paritaire, pour décision. Dans tous les cas, la Commission paritaire est informée.

<sup>4</sup> La décision est transmise à l'institution. La collocation entre en vigueur le mois suivant.

## 6 Evaluation demandée par l'employé-e

<sup>1</sup> L'employé-e doit avoir, au préalable, exposé sa requête à sa direction.

<sup>2</sup> Si la direction accepte de soumettre la fonction à évaluation, la procédure de l'art. 5 (Evaluation demandée par l'institution) est appliquée.

<sup>3</sup> Si la direction refuse de soumettre la fonction à évaluation :

- L'employé-e peut solliciter la COMPA.
- Le chef de projet RH documente le dossier. Il sollicite l'avis de la direction. Il peut s'appuyer sur deux membres de la COMPA.
- Le chef de projet RH rapporte à la COMPA, pour décision.
- La décision est transmise à l'employé-e ainsi qu'à l'institution.
- En cas de changement, la nouvelle collocation entre en vigueur le mois suivant.

## 7 Evaluation de fonctions de référence

<sup>1</sup> Les partenaires sociaux disposent de deux délais par année pour soumettre leurs demandes à la COMPA, soit jusqu'au 31 mars, ou, respectivement, jusqu'au 30 septembre.

<sup>2</sup> Le chef de projet RH analyse les demandes et rapporte à la COMPA. En tous les cas, après cinq ans, une fonction de référence fera l'objet d'une réflexion de la COMPA quant à la nécessité de la soumettre à une nouvelle analyse.

<sup>3</sup> La COMPA préavise les demandes pour la COMFAIT.

<sup>4</sup> La COMFAIT valide la liste des fonctions à évaluer jusqu'au 30 juin, ou, respectivement, lors de sa dernière séance de l'année.

<sup>5</sup> Le groupe évaluations rend ses résultats jusqu'au 31 décembre, ou, respectivement, jusqu'au 30 juin de l'année suivante, au plus tard.

<sup>6</sup> La COMFAIT a la compétence de valider les résultats des évaluations de fonctions de référence jusqu'au 31 mars, ou, respectivement, jusqu'au 30 septembre.

## 8 Mise en application des résultats des évaluations des fonctions de référence

La Commission faïtière valide l'évaluation de fonctions de référence. Si le résultat a pour conséquence une modification de la collocation, la nouvelle classe salariale est appliquée de la manière suivante :

<sup>1</sup> La nouvelle collocation prend effet au 1er janvier de l'année qui suit sa validation par la COMFAIT.

<sup>2</sup> En principe, l'échelon acquis est conservé lors du passage dans la nouvelle classe salariale.

<sup>3</sup> Lorsqu'une nouvelle collocation impacte les budgets des institutions de manière significative, la Commission faïtière n'est pas compétente pour décider. La nouvelle collocation est soumise pour validation aux parties contractantes, qui se prononcent dans les 6 mois. A partir de cette décision, les parties contractantes définissent impérativement les modalités et un délai raisonnable de mise en application de 3 ans au maximum.

<sup>4</sup> En cas de modification de la collocation à la baisse, le montant nominal de salaire atteint avant la correction reste acquis jusqu'à ce que le salaire réglementaire ait rattrapé ou dépassé le montant atteint avant la correction. Un montant compensatoire est accordé.

## **9 Modification**

Toute modification du présent règlement requiert l'unanimité des parties contractantes.

## **10 Entrée en vigueur**

Le présent règlement entre en vigueur le 1er juillet 2023.