

Au sommaire de cette édition, vous trouverez :

- *Dispositif anti-harcèlement (DAH)*
- *Evaluations de fonctions*
- *Jours fériés*
- *Salaire des jeunes travailleurs*
- *Lieu de travail*
- *Contribution professionnelle paritaire*
- *Adaptation salariale 2010*

Dispositif anti-harcèlement

Les partenaires sociaux ont validé un nouveau règlement d'application du dispositif anti-harcèlement. Il entrera en vigueur le 1^{er} mars 2010.

M. Marc Rosset, engagé jusqu'à fin 2009, est confirmé dans sa fonction d'expert-délégué pour une durée indéterminée. Vous trouverez des informations sur son parcours et ses activités sur le site internet de la Commission paritaire.

La Commission paritaire a établi une liste d'enquêteurs et enquêtrices conformément à l'art. 13.4 du règlement d'application du dispositif anti-harcèlement.

Dans le courant du 1^{er} trimestre 2010, les employé-e-s recevront le nouveau règlement ainsi que des informations sur le fonctionnement du dispositif anti-harcèlement.

Evaluations de fonctions en 2009

Treize fonctions ont été évaluées, elles concernent les domaines socio-éducatif, technique, administratif, hôtelier, des soins et des spécialistes. Chaque personne concernée par un changement de rémunération en sera informée par son employeur.

Jours fériés

A partir de 2010, le 1^{er} mai est considéré comme un jour férié cantonal. Il a donc été ajouté à la liste de l'art. 4.10.1 de la CCT, qui compte ainsi 13 jours. Les jours fériés de remplacement sont désormais fixés chaque année par la Commission paritaire, de sorte que 12 jours fériés soient garantis. L'art. 4.10.1 CCT modifié sera remis aux employé-e-s dans le courant du 1^{er} trimestre 2010.

Salaire des jeunes travailleurs

Les partenaires sociaux ont introduit une mesure salariale qui vise les jeunes travailleurs-euses de moins de 18 ans. Cette mesure permet d'engager durant les vacances des jeunes à un tarif qui reste correct tout en marquant une différence avec les employé-e-s des institutions. Ainsi, lors d'engagement pour un remplacement de deux mois au maximum, le salaire minimum de la grille salariale de la CCT Santé 21 peut être réduit de 10%.

Lieu de travail

La Commission paritaire a rédigé une règle d'interprétation de l'art. 2.2 CCT (engagement). Le lieu de travail est considéré comme une des conditions matérielles régissant les rapports de service. Un lieu de travail principal doit dès lors être mentionné dans le contrat de travail. Ce lieu sert de base au calcul des frais de déplacement.

Contribution professionnelle paritaire

L'employeur remet spontanément à tous ses employé-e-s, chaque année, au plus tard le 31 mars, une attestation de retenue de la contribution professionnelle paritaire (part employé). Sur présentation de ce document, l'employé-e membre d'un syndicat ou d'une association professionnelle partenaire de la CCT Santé 21 obtient le remboursement de sa contribution.

Adaptation salariale 2010

Les partenaires sociaux ont négocié un protocole d'accord sur l'adaptation salariale 2010. Les principes retenus sont les suivants :

- l'échelon réglementaire est accordé
- la grille salariale 2010 est adaptée à l'IPC du mois d'août 2009 (-0.8%)
- aucun employé ne subit de perte sur son salaire brut du fait de la diminution de l'indice (hors indemnités)
- les employeurs veilleront à ne pas compenser les conséquences de cet accord par des licenciements

Le document est consultable sur le site internet de la Commission paritaire.

Les articles modifiés, la liste des jours fériés et la règle d'interprétation No 4 peuvent être consultés sur le site internet de la Commission paritaire.