

Protocole d'accord concernant la bascule des salaires de la Convention collective de travail du secteur sanitaire parapublic vaudois dans la grille salariale de la Convention collective de travail du personnel de l'Hôpital Riviera-Chablais Vaud Valais.

Vu :

- a) Le but de la convention collective CCT SAN (art. 1.2).
- b) Les études salariales menées entre 2015 et 2018 d'entente entre la Commission paritaire professionnelle (CPP) de la Convention collective de travail dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT SAN) et le Département de la santé et de l'action sociale (DSAS).
- c) L'accord signé le 3 avril 2019 par les organisations signataires de la CCT SAN.
- d) La décision du Conseil d'Etat du Canton de Vaud du 1^{er} mai 2019.
- e) Le protocole d'accord concernant la bascule des salaires de la CCT SAN dans la grille salariale de la CCT HRC du 04.12.2019 (ci-après protocole d'accord 2019-2020).
- f) L'extension en 2021 du périmètre de la bascule salariale aux entités soumises à la CCT SAN au sens de son art. 1.5.
- g) Le financement 2021 accordé par le DSAS selon courrier de la Cheffe du DSAS à la CPP du 30.09.2020.
- h) Le financement additionnel de CHF 4.4 mios. accordé par le DSAS pour un mécanisme complémentaire à la bascule salariale pour 2021.

Les parties signataires prennent l'engagement de maintenir les classes de bascule issues du protocole d'accord 2019-2020 pour le calcul des revalorisations et augmentations salariales pour l'année 2021.

Les parties signataires s'accordent sur le fait d'atteindre, à terme, l'objectif d'une convergence des salaires de la CCT SAN avec ceux de la CCT HRC, sous condition de ressources financières étatiques.

Mécanismes de la bascule salariale

- 1. Pour les nouveaux engagements à compter du 01.01.2021, un mécanisme de bascule salariale est utilisé pour calculer une revalorisation salariale par un transfert du salaire dans la classe correspondante de la grille salariale de la CCT HRC à l'échelon directement supérieur.
- 2. Les classes génériques des grilles de classification des fonctions (annexe 2 de la CCT) et l'échelle des salaires CCT SAN (annexe 3 de la CCT) demeurent les références contractuelles pour l'année 2021.
- 3. Le salaire à l'engagement est déterminé de la manière suivante :
 - a. La fonction est colloquée dans les classes de la grille de classification des fonctions de la CCT SAN (classes génériques selon l'annexe 2 de la CCT).
 - b. Le salaire initial est fixé selon les règles de l'art. 3.1 al.1 et 2 CCT.
 - c. Le salaire est transféré dans la classe de la grille salariale de la CCT HRC à l'échelon directement supérieur (correspondance pour la bascule HRC selon l'annexe 2 de la CCT SAN).
 - d. La différence entre le salaire initial (selon let. b) et l'échelon directement supérieur de la CCT HRC représente le montant de la revalorisation salariale.
- 4. La progression salariale s'inscrit dans l'amplitude de l'échelle des salaires de la CCT SAN, soit jusqu'au salaire maximum fixé par cette dernière (annexe 3 de la CCT SAN).

5. Une augmentation de salaire (annuité) est versée au 1^{er} janvier 2021 selon les règles et montants de la CCT SAN (art. 3.4 CCT SAN et annexe 3).
6. Lors d'une promotion dans une nouvelle fonction entraînant un changement de classes salariales, les règles de l'art. 3.20 al. 1 CCT SAN s'appliquent :
 - a. L'augmentation salariale est égale à la moitié de la différence entre les montants minimaux des classes salariales de l'ancienne et de la nouvelle fonction. Le salaire obtenu après la promotion n'est pas basculé dans la grille salariale de la CCT HRC.
 - b. Si le salaire de la fonction antérieure augmenté de la promotion n'atteint pas le salaire minimum de la classe de correspondance de la grille salariale de la CCT HRC, il est augmenté à ce minimum.

Éléments complémentaires à la bascule salariale à compter du 01.01.2021

7. Principes :
 - a. Un complément à la bascule salariale est versé après l'équivalent de 10 ans de progression dans la fourchette des classes salariales contractuelles.
 - b. Si le montant du salaire calculé (y-compris annuité pour les collaborateurs déjà présents au 01.01.2021) est supérieur ou égal au 10^{ème} équivalent d'échelon salarial CCT SAN, cela déclenche le paiement d'une annuité supplémentaire.
 - c. Cette annuité supplémentaire est versée selon les règles de la CCT SAN, soit jusqu'à concurrence du plafond de la classe salariale contractuelle supérieure, et selon les modalités décrites à l'art. 8 ci-après (différences par domaines).
8. Les collaborateurs ayants-droits diffèrent par domaine d'activité. Trois possibilités sont retenues :
 - a. AVASAD : classes 07-09 à 21-23 pour les collaborateurs intervenants sur le terrain.
 - b. FEDEREMS & HEVIVA : classes 05-07 à 21-23, pour les collaborateurs des secteurs soins & socioculturel.
 - c. FHV : classes 10-12 à 21-23 pour le secteur soins & médico-technique.
 - d. Les entités soumises à la CCT SAN non-membres de faitières appliquent l'une des trois options ci-dessus, et informent la CPP de l'option retenue d'ici au 28.02.2021.

Engagement des parties

9. Convergence salariale
 - a. La convergence salariale est l'application des règles salariales en vigueur à l'HRC, notamment l'utilisation de la grille salariale HRC selon les règles d'*enclassement* définies dans le catalogue des fonctions.
 - b. Les parties reconnaissent que la convergence salariale vers HRC est un objectif commun, visant à réduire les écarts salariaux entre collaborateurs des secteurs sanitaires public & parapublic.
 - c. Les parties signataires ont mandaté une entité indépendante pour estimer les coûts de cette convergence salariale. Les résultats seront disponibles courant 2021.
 - d. Sur la base de ces estimations, les parties s'engagent à négocier auprès du DSAS un calendrier de mise en œuvre de la convergence des salaires de la CCT SAN avec ceux de la CCT HRC.
 - e. Cette convergence salariale ne pourra être effectuée que sous condition de ressources (financement étatique).

10. Les parties signataires de la CCT SAN s'engagent à :
 - a. Chiffrer avant le 30 juin 2021 l'impact financier de l'application des plafonds des classes de bascule et d'un mécanisme permettant d'apporter un complément à la bascule salariale dans une perspective de convergence salariale.
 - b. S'accorder paritairement sur le ou les mécanisme(s) à appliquer au 01.01.2022.
 - c. Négocier auprès du DSAS le financement permettant son ou leur application dès le 01.01.2022.

Entrée en vigueur du protocole d'accord

11. Le présent protocole d'accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Ainsi fait à Prilly le 14.12.2020

Pour HévivA:

Pierre-Yves Remy, président

François Sénéchaud, secrétaire général

Pour la FEDEREMS :

Adriano Pasquali, président

Olivier Mottier, secrétaire général

Pour la Fédération syndicale SUD – Service public:

Aristides Pedraza, secrétaire fédéral

Bernard Krattinger, secrétaire fédéral

Pour SYNA, syndicat interprofessionnel:

Juan Barahona, secrétaire central

Thierry Lambelet, responsable régional

Pour la FHV:

Catherine Labouchère, présidente

Patricia Albisetti, secrétaire générale

Pour l'AVASAD:

Tristan Gratier, président

Susana Garcia, directrice générale

Pour l'Association suisse des Infirmiers et Infirmières, section Vaud:

Carmen Catalioto-Cuche, co-présidente

Teresa Gyuriga, co-présidente

Alberto Mocchi, secrétaire général

Pour l'Association suisse des Ergothérapeutes, section Vaud:

Sylvie Meyer, présidente section Vaud

Pour l'Association du personnel des EMS vaudois:

Caroline Jobin, présidente

Pour AvenirSocial, section VD:

Varuna Mossier, co-présidente

Valentine Posse Blanc, co-présidente

Pour l'Association suisse des Diététiciens et Diététiciennes diplômés (ASDD):

Alberto Mocchi, secrétaire général

Pour le Syndicat suisse des services publics (SSP):

Katharine Prelicz-Huber, présidente

Stefan Giger, secrétaire général