

RÈGLEMENT SUR LES ÉVALUATIONS DE FONCTIONS

1. Base

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 permanente, Comité d'évaluation de fonctions et rémunération, ci-après « le comité », direction CCT, directions des institutions) et de fixer les modalités d'application des fonctions de référence.

3. Objet

¹Les fonctions de référence servent de points d'ancrage pour le système de rémunération. Elles sont évaluées selon un processus de notation défini, à la demande des partenaires sociaux, par un groupe pluridisciplinaire de professionnels représentant les secteurs d'activité et nommés par la Commission permanente. Les évaluations sont validées par la Commission permanente.

²Toute 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 la direction de la CCT. En cas de doute ou de contestation, elles sont soumises au comité d'évaluation de fonctions et rémunération.

4. Champ d'application

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

5. Evaluation demandée par l'institution

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

²L'évaluation est discutée et négociée entre la direction ou, pour les grandes institutions, la direction RH, et la direction de la CCT.

³Dans la mesure où une 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, la direction de la CCT sollicite la Commission permanente pour décision.

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

6. Evaluation demandée par l'employé-e

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

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

³Si la direction refuse de soumettre la fonction à évaluation :

- L'employé-e peut solliciter le comité de fonctions et rémunération.
- La direction de la CCT documente le dossier. Elle sollicite l'avis de la direction de l'institution. Elle peut s'appuyer sur deux membres du comité, dont une composition paritaire.
- La direction de la CCT rapporte au comité 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 et mise en application

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

²La direction de la CCT analyse les demandes et rapporte au comité. En tous les cas, après cinq ans, le comité décide pour chaque fonction de référence si elle doit faire l'objet d'une nouvelle analyse.

³Le comité préavise les demandes pour la COMPER.

⁴Dans tous les cas, la COMPER confie le travail d'analyse au groupe évaluations.

⁵Le groupe évaluations rend ses résultats à la COMPER jusqu'au 31 décembre, ou, respectivement, jusqu'au 30 juin de l'année suivante, au plus tard.

⁶La COMPER analyse les résultats et détermine si une ou plusieurs évaluations ont un impact important, en particulier financier. L'appréciation de l'importance de l'impact se base sur la directive d'application du règlement des évaluations de fonctions*. Les modalités de cette décision sont définies dans le règlement d'organisation et de fonctionnement de la COMPER.

⁷Lorsqu'il n'y a **pas d'impact important**, la COMPER a la compétence de valider les résultats des évaluations de fonctions de référence jusqu'au 31 mars, ou, respectivement, jusqu'au 30 septembre. Si le résultat a pour conséquence une

modification de la collocation, la nouvelle collocation prend effet au 1er janvier de l'année qui suit sa validation par la COMPER.

En principe, l'échelon acquis est conservé lors du passage dans la nouvelle classe salariale.

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.

⁸En cas **d'impact important**, la COMPER active la COMNEGO. Cette dernière définit impérativement des modalités de mise en application des résultats des évaluations dans un délai raisonnable limité à 3 ans au maximum.

8. Modification

Le présent règlement peut être modifié en tous temps d'entente entre les membres de la COMPER.

9. Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 2025.

**Directive d'application du règlement des évaluations de fonctions en cours d'élaboration*