CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL (CCT)

entre d'une part

L'HÔPITAL DU VALAIS (HVS)
pour l'employeur

et d'autre part

LES SYNDICATS SIGNATAIRES
Les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV)
Syna - Syndicat
Le Syndicat suisse des services publics (SSP/VPOD)
L'Association suisse des infirmières et infirmiers – Section Valais (ASI-Valais) [1]

pour le personnel de l'Hôpital du Valais

[1] Modification selon protocole d'accord du 17 décembre 2019, adhésion de l'ASI-Valais dès le 1er janvier 2020

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE **4**
CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES **4**
Article 1 - Champ d'application 4
Article 2 - Intérêts professionnels 4
Article 3 - Pourparlers pendant la durée de la convention 4
Article 4 - Paix du travail 4
Article 5 - Droit syndical 4

CHAPITRE II - DROITS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DES EMPLOYÉS-EES **5**
Article 6 - Devoirs de l'employeur 5
Article 7 - Devoirs du personnel - Exercice de la fonction - Mutations 5
Article 8 – Secret professionnel – Secret de fonction 6
Article 9 - Matériel et objets confiés 6
Article 10 - Conduite et tenue pendant le travail 6
Article 11 - Interdiction de solliciter des dons ou d'autres avantages 7
Article 12 - Activités accessoires 7
Article 13 - Contrôles médicaux du personnel 7
Article 14 - Responsabilité civile envers des tiers 7
Article 15 - Charges publiques 7

CHAPITRE III - DEBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL **8**
Article 16 - Engagement - Temps d'essai 8
Article 17 - Résiliation du contrat individuel de travail 8
Article 18 - Limite d'âge 10

CHAPITRE IV - DUREE DU TRAVAIL, REMUNERATION, CONGES ET VACANCES **10**
Article 19 - Durée du travail 10
Article 20 - Pauses 11
Article 21a - Congés hebdomadaires et week-ends 11
Article 21b - Repos 11
Article 22 - Heures supplémentaires 11
Article 23a – Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés 12
Article 23b - Employées enceintes et mères qui allaitent 12
Article 23c - Employés ayant des responsabilités familiales 13
Article 24 - Service de piquet 14
Article 25 - Salaires 15
Article 26 – 13e salaire 15
Article 27 – Remplacement dans une fonction supérieure 15
Article 28 - Vacances 15
Article 29 - Jours fériés 16
Article 30 - Absences justifiées 16

CHAPITRE V - EMPECHEMENT DE TRAVAILLER ET ASSURANCES **17**
Article 31 - Assurance-accidents professionnels et non professionnels, assurance maladie 17
Article 32 - Certificat médical en cas de maladie, d'accident ou de grossesse 17
Article 33 - Contrôle par l'employeur 18
Article 34 - Incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de maladie professionnelle 18
Article 35 - Droit au salaire en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, de maternité et de paternité et de congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident 18
Article 36 - Assurance perte de gain pour cause de maladie 19
Article 37 - Droit au salaire en cas d'incapacité de travail pour cause d'accident ou de maladie professionnelle 19
Article 38 - Applications particulières 19
Article 39 - Congé maternité, de paternité et d'adoption et de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident au sens de l'art. 16j LAPG 19
Article 40 - Allocation de ménage 20

Article 41 - Allocations pour enfants 20
Article 42 - Prévoyance professionnelle 20
Article 43 - Service militaire et protection civile 21

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES 21
Article 44 - Règlement des conflits : Commission de conciliation paritaire (CCP) 21
Article 45 - Sanctions 22
Article 46 - Contribution professionnelle 22
Article 47 - Dispositions du Code des Obligations 23
Article 48 - Entrée en vigueur et durée 23
Article 49 – Adhésion d'un nouveau partenaire à la CCT 23

CLASSIFICATION DU PERSONNEL 24
Soins 24
Bloc d'accouchement 25
Bloc opératoire 25
Radiologie 25
Laboratoire 25
Pharmacie 25
Magasin central- achats 26
Physiothérapie et psychomotricité 26
Professions paramédicales – sociales 26
Ergothérapie 26
Professions d'ambulancier et de technicien ambulancier 26
Administration 26
Cuisine 27
Service de restauration 27
Buanderie-lingerie 27
Service technique 27
Jardin 28
Service de maison 28

* * *

Dans l'ensemble de ce document, le langage épicène a été utilisé avec un maximum de discernement, de manière à souligner l'égalité des droits entre les sexes, sans toutefois rendre la lecture des textes trop fastidieuse. Toute notion exprimée uniquement au masculin ou au féminin, mais pouvant logiquement s'appliquer aux deux genres, doit naturellement être comprise dans ce sens égalitaire.

PREAMBULE

Les parties contractantes affirment leur volonté d'observer l'esprit de la présente convention dans leurs relations mutuelles pour elles-mêmes et leurs membres.

Elles s'engagent, de bonne foi, à se soutenir mutuellement et à promouvoir les intérêts des organisations signataires.

Elles se déclarent prêtes à discuter en commun les problèmes importants qui, de l'avis de l'une ou de l'autre des parties contractantes, méritent un examen, et à rechercher la solution la plus appropriée.

* * *

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application[2]

La présente convention s'applique à l'Hôpital du Valais (Spitalzentrum Oberwallis-SZO, Centre Hospitalier du Valais Romand-CHVR, Institut Central des Hôpitaux-ICH, Centre de services-CdS, dénommés ci-après « Centres ») ainsi qu'à tous les employés de ces Centres, quels que soient leur mode de rémunération et leur taux d'activité, soumis à la CCT, sous réserve de dispositions plus favorables, à l'exception :
- des médecins,
- des cadres soumis aux statuts des cadres,
- des apprentis au sens de la loi fédérale sur la formation professionnelle,
- du personnel en formation et des stagiaires.

Article 2 - Intérêts professionnels

Les parties contractantes s'engagent :
- à sauvegarder les intérêts professionnels communs,
- à favoriser la relève, la formation et le perfectionnement professionnels,
- à appliquer les dispositions légales, notamment la Loi fédérale sur le travail et la LAA, afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des employés.

Article 3 - Pourparlers pendant la durée de la convention

3.1[3] A la fin de chaque année, les parties contractantes engagent des pourparlers relatifs au renchérissement.
Les modifications convenues sont obligatoirement reportées dans la présente convention et prennent effet au 1er janvier de l'année suivante.

3.2 Durant cette période, les parties s'engagent à ne pas entreprendre d'actions ou pressions de nature à empêcher les pourparlers. Toute infraction à ces principes, constatée par la commission cantonale de conciliation, autorise la partie lésée à dénoncer la présente convention dans un délai de 3 mois pour la fin d'un mois.

Article 4 - Paix du travail

Les parties s'engagent (pour elles-mêmes et pour leurs membres) à respecter la paix du travail.

Article 5 - Droit syndical

L'employeur respecte le droit du personnel d'appartenir à une organisation syndicale de son choix. Il peut se faire représenter auprès de la Direction générale de l'Hôpital du Valais, respectivement de la

[2] Modification selon protocole d'accord du 17 décembre 2019, en vigueur depuis le 1er janvier 2020
[3] Modification selon protocole d'accord du 17 décembre 2019, en vigueur depuis le 1er janvier 2020

Direction des Centres, pour autant que l'organisation syndicale soit signataire de la présente convention. Il peut être représenté par l'intermédiaire d'une commission du personnel.

L'information syndicale peut se faire au sein des établissements hospitaliers de l'Hôpital du Valais selon des modalités à convenir avec la Direction générale respectivement avec les Directions des Centres.

L'employeur met à disposition un tableau d'affichage pour permettre aux employés de consulter les informations transmises sous forme écrite par une partie signataire de la présente CCT. Ce panneau ne doit pas être visible de la patientèle.

* * *

CHAPITRE II - DROITS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DES EMPLOYÉS-EES

Article 6 - Devoirs de l'employeur

6.1 L'employeur protège et respecte la personnalité de l'employé. Il prend toutes les mesures propres à préserver la vie et la santé du personnel.

[4]L'Hôpital du Valais a édicté une directive institutionnelle sur le harcèlement. Elle est applicable à l'ensemble des personnes actives au sein de l'Hôpital du Valais. En cas de situation de harcèlement, les employés peuvent faire appel aux personnes désignées par cette directive. Lorsqu'une plainte implique un employé soumis à la CCT la Direction générale nomme le représentant désigné par les organisations syndicales pour procéder à une enquête formelle selon la procédure définie par la directive institutionnelle « harcèlement ».

6.2 [5]L'employeur favorise et finance le perfectionnement professionnel qu'il accorde à l'employé dans le cadre de son activité au sein de l'Hôpital du Valais. La directive institutionnelle « Formation continue pour le personnel de l'Hôpital du Valais soumis à la Convention Collective de Travail » est applicable.

6.3 L'employeur accueille les nouveaux employés et apporte une information notamment sur l'organisation générale du travail, ses structures, la responsabilité, le secret professionnel et les normes de sécurité spécifiques sur le lieu de travail. Lors de son départ, l'employé est convié à un entretien avec la ligne hiérarchique. Le service RH, selon les besoins ou à la demande de l'employé sortant, peut convier celui-ci, à un entretien.

6.4 L'employeur s'engage à doter chaque service d'un effectif de personnel suffisant permettant à chacun d'accomplir les devoirs de sa fonction, conformément à la bonne pratique, à l'éthique professionnelle et à pourvoir aux remplacements de longue durée, en particulier de maternité. Avec le consentement de l'employé, l'employeur peut, en cas de pénurie de personnel, lui demander d'effectuer des remplacements. Pour le surplus, les clauses de l'article 22 sont applicables.

6.5 La Direction générale de l'Hôpital du Valais, respectivement les Directions des Centres, s'engagent à informer régulièrement l'ensemble du personnel et les partenaires sociaux sur la situation et le développement de l'Hôpital du Valais, respectivement des Centres. Les projets concernant des modifications significatives des conditions de travail impliquant un secteur ou un service entier (changement d'horaire, nouveau lieu de travail, etc.) doivent être discutés avec les partenaires sociaux avant leur mise en application.

Article 7 - Devoirs du personnel - Exercice de la fonction - Mutations

7.1 Le personnel est tenu de remplir ses obligations consciencieusement, fidèlement et avec diligence, selon les règles de la bonne foi et de la déontologie professionnelle.

---

[4] Modification selon protocole d'accord du 15 décembre 2020 avec abrogation du règlement concernant le harcèlement psychologique et/ou sexuel au travail, en vigueur depuis le 1er janvier 2021
[5] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, en vigueur depuis le 1er janvier 2022

7.2 Le personnel est placé sous les ordres de la Direction et de la ligne hiérarchique et doit observer leurs directives et instructions, dans la mesure où celles-ci ne vont pas à l'encontre des principes déontologiques.
Dans le cas où une nouvelle mission va à l'encontre de ses principes déontologiques, l'employé a le droit d'en informer sa hiérarchie, à quelque niveau que ce soit, ainsi que le partenaire social qui le représente dans la convention collective.

7.3 Lorsque les circonstances l'exigent, l'employé accepte des travaux qui, tout en répondant à ses connaissances professionnelles ou à ses aptitudes, ne correspondent pas à son emploi habituel et ne dépassent pas trois mois par an. En principe, les périodes doivent être consécutives. Dans le cas d'une mutation définitive, l'employé a le droit de donner sa démission dans le délai d'un mois pour la fin d'un mois.

Article 8 – Secret professionnel – Secret de fonction

L'employé est tenu d'observer le secret professionnel et le secret de fonction pendant et après la cessation de son contrat de travail.

Ces obligations découlent notamment du Code pénal suisse ainsi que de la Loi cantonale sur la santé.

Afin de clarifier le comportement adéquat de l'employé dans ce domaine, l'employeur édicte des directives à ce sujet. Au cas où l'employé est interpellé par les autorités judiciaires ou la police, il s'adresse à la direction qui le renseigne sur les démarches à suivre.

Article 9 - Matériel et objets confiés

Les employés prennent le plus grand soin du matériel et des objets qui leur sont confiés. A défaut d'autres directives et autorisations, il est interdit d'utiliser à des fins personnelles les équipements et le matériel mis à leur disposition pour exécuter leur travail. Il est également interdit de se servir librement des médicaments, se trouvant dans les établissements, à des fins personnelles.

Article 10 - Conduite et tenue pendant le travail

L'employé doit consacrer tout le temps prévu contractuellement à l'exercice de sa fonction. Les activités étrangères au service ne sont pas autorisées, sauf accord préalable de la Direction générale de l'Hôpital du Valais, respectivement des Directions des Centres.

L'employé ne doit pas être sous l'influence de substances psychotropes (alcool, drogues, médicaments) et leur consommation est interdite à l'intérieur de l'établissement.

L'organisation d'apéritif est soumise à l'autorisation de la Direction du Centre.

[6]L'employé doit respecter les règlements relatifs à l'hygiène et à la tenue de travail. La directive institutionnelle « Tenue vestimentaire et hygiène du personnel » est applicable.

Les employés disposant d'un compte informatique sont autorisés à accéder aux moyens de communication électronique dans le cadre de leurs activités (internet, e-mail). L'utilisation privée de ces moyens doit être limitée au strict minimum et ne doit en aucun cas perturber les activités professionnelles.

L'installation de logiciels privés, la modification ou la copie de logiciels appartenant à l'Hôpital du Valais par des personnes non autorisées sont interdites. Afin d'éviter les utilisations abusives, l'employeur édicte des directives à ce sujet.

[6] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 11 - Interdiction de solliciter des dons ou d'autres avantages

[7]Il est interdit de solliciter et/ou d'accepter des dons ou d'autres avantages personnels et d'en tirer un profit quelconque en raison de l'exercice de sa fonction, sous peine de sanction, à l'exception des cadeaux de valeurs pécuniaires modestes (cadeaux de courtoisie). La directive institutionnelle « Gestion des fonds de l'Hôpital du Valais » est applicable.

Article 12 - Activités accessoires

[8]Toute activité accessoire portant atteinte à l'exercice de la profession est interdite. La directive institutionnelle « Exercice d'une activité accessoire » est applicable.

Article 13 - Contrôles médicaux du personnel

[9]13.1 Avant la prise d'activité et chaque deux ans, l'examen médical et les conseils sont obligatoires pour les jeunes gens occupés de nuit, de façon régulière ou périodique, et pour les personnes qui effectuent, de façon régulière ou périodique, un travail de nuit largement composé d'activités pénibles ou dangereuses, ou qui se trouvent exposées à des situations pénibles ou dangereuses

13.2 A leur demande, les employés effectuant du travail de nuit régulier, pour un minimum de 25 nuits par an, ont le droit à un examen médical gratuit tous les deux ans jusqu'à l'âge de 45 ans puis chaque année. L'examen médical porte en particulier sur l'aptitude à travailler de nuit.

Article 14 - Responsabilité civile envers des tiers

14.1 La responsabilité de l'employé pour les dommages causés à des tiers dans l'exercice de sa fonction est couverte par une assurance dont les primes sont à la charge de l'employeur. Les conditions générales de la compagnie d'assurance peuvent être consultées auprès de chaque service des ressources humaines.

Le recours de l'assurance responsabilité civile en cas de négligence grave de l'employé reste réservé.

14.2 Tous les sinistres en responsabilité civile doivent être signalés immédiatement à la Direction du Centre concerné.

14.3 L'employé est responsable des dommages causés intentionnellement.

14.4 Il ne peut y avoir de délégation de tâches, notamment médicales ou soignantes, à du personnel ne disposant pas de la formation ou des compétences requises.

Article 15 - Charges publiques

Dans le cadre de la législation en vigueur, l'employé peut assumer une charge publique non obligatoire lorsqu'elle ne porte pas préjudice à l'accomplissement de ses obligations professionnelles. Il doit, préalablement, informer la Direction générale de l'Hôpital du Valais, respectivement la Direction des Centres.

L'employé qui revêt une charge publique peut obtenir jusqu'à 10 jours de congés spéciaux par an, proportionnellement à son taux d'occupation.

En principe, aucune déduction n'est faite sur les congés d'un employé lorsqu'il s'absente pour :

---

[7] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, en vigueur depuis le 1er janvier 2022
[8] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, en vigueur depuis le 1er janvier 2022
[9] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, adaptation à la modification de l'art. 45 OLT 1, en vigueur depuis le 1er novembre 2020

- participer à un cours cantonal, pour formation d'instructeurs, des cadres supérieurs des sapeurs pompiers et des spécialistes,
- effectuer une inspection et l'installation de matériel de lutte contre le feu ordonné par l'Hôpital du Valais,
- suivre un cours communal de sapeurs-pompiers organisé par la commune de domicile de l'intéressé.

L'employé devra par contre solliciter un congé à faire valoir sur ses congés réglementaires pour fonctionner comme membre d'une commission locale de feu.

La participation à ces cours est soumise à la ligne suffisamment tôt pour planification du travail.

* * *

CHAPITRE III - DEBUT ET FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

Article 16 - Engagement - Temps d'essai

16.1 L'engagement du personnel fait l'objet d'un contrat de travail écrit, qui précise :

- La date d'entrée en fonction ;
- Le taux d'activité et la durée hebdomadaire du travail ;
- Le montant du salaire, la classe et l'échelon salarial ;
- Le lieu principal d'activité.

Les exemplaires de la présente convention, de l'échelle des traitements de l'année en cours et de la classification des fonctions sont remis à chaque nouvel employé et mis à disposition de l'ensemble du personnel.

16.2 Les trois premiers mois de travail sont considérés comme temps d'essai. Le temps d'essai ne peut pas être renouvelé.

L'absence pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale, incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, durant le temps d'essai, implique sa prolongation d'une durée équivalente à l'absence.

Pour les contrats de travail d'une durée déterminée de 6 mois et moins, le temps d'essai est d'un mois.

Article 17 - Résiliation du contrat individuel de travail

17.1 Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier les rapports de travail en observant un délai de congé de 14 jours pour la fin d'une semaine (samedi).

17.2 A l'expiration du temps d'essai, le contrat de travail qui a duré moins d'un an peut être résilié de part et d'autre, moyennant préavis d'un mois, signifié par pli recommandé et/ou remis en mains propres contre signature d'un accusé de réception, pour la fin d'un mois.

Le contrat de travail qui a duré plus d'une année peut être résilié de part et d'autre, moyennant préavis de 2 mois, signifié par pli recommandé et/ou remis en mains propres contre signature d'un accusé de réception, pour la fin d'un mois.

Au-delà de 2 ans d'activité, ce délai est de 3 mois. Ces délais peuvent être prolongés par convention particulière.

[10]Si l'employeur résilie le contrat de travail et que le travailleur bénéficie d'un congé de paternité au sens de l'art. 329*g* avant la fin du contrat de travail, le délai de congé est prolongé du nombre de jours de congé qui n'ont pas été pris.

[10] Modification selon protocole d'accord du 15 décembre 2021, adaptation suite à l'acceptation de l'initiative populaire sur le congé de paternité, en vigueur depuis le 1er janvier 2021

17.3 D'entente entre les parties, les délais de congé peuvent être abrégés.

17.4 Le contrat individuel de travail peut être résilié sur-le-champ, de part et d'autre, pour de justes motifs, au sens de l'article 337 du CO.

17.5 La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

17.6 Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie :
a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, parce qu'elle sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

17.7 Est également abusif le congé donné par l'employeur :
a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance de l'employé-ée à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
b) pendant que l'employé-ée, représentant élu des employés-ées, est membre d'une commission du personnel ou d'une institution liée à l'établissement et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

17.8 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité conformément aux dispositions du CO, articles 336 a à 336 d.

17.9 Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
a) pendant que l'employé accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service féminin de l'armée ou dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute de l'employé, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
[11]cbis) avant le terme du congé de maternité prolongé conformément à l'art. 329*f*, al. 2 CO
[12]c ter) tant que dure le droit au congé de prise en charge visé à l'art. 329i CO, pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir;
d)
d) pendant que l'employé participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'Autorité fédérale.

[11] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, adaptation à la modification de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, entrée en vigueur depuis le 1er juillet 2021
[12] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, adaptation à l'introduction de la Loi fédérale du 20 décembre 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1er juillet 2021

Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et que le délai de congé n'a pas expiré pendant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

17.10 Dans le cadre de la planification, en cas de licenciement collectif ou de déplacement de plus de 5 employés, l'employeur a l'obligation de négocier un plan social avec les commissions du personnel et les organisations syndicales signataires de la convention.

Article 18 - Limite d'âge

Les rapports de service cessent à la fin du mois au cours duquel l'employé a droit à la rente AVS ou à l'âge fixé dans une convention de retraite anticipée.

* * *

CHAPITRE IV - DUREE DU TRAVAIL, REMUNERATION, CONGES ET VACANCES

Article 19 - Durée du travail

19.1 Pour une activité à plein temps, la durée hebdomadaire contractuelle du travail est en moyenne de 42 heures.

En principe le service continu de plus de six jours n'est pas autorisé.

La période de l'année de référence est fixée par l'employeur (période équivalent à une durée de 12 mois).

19.2 Lors d'engagement de personnel à temps partiel, le contrat peut prévoir un taux d'activité fluctuant. Dans ce cas, sur demande de l'employé, la fluctuation maximale est limitée à plus ou moins 20 heures par période de 4 semaines.

A défaut d'un tel accord dans le contrat de travail, le taux d'activité est fixe et considéré comme durée normale du travail.

19.3 La planification du travail est remise au personnel un mois à l'avance.

19.4 Lorsque le décompte présente un solde négatif à la fin des rapports de travail, il est supporté par l'employeur. Sont réservés les cas où l'employé n'a pas respecté la planification sans motif valable.

[13]Article 19 bis – Temps de vestiaire

19bis.1 L'employé, dont l'activité exige le port d'une tenue de travail et ayant l'obligation de s'habiller et de se déshabiller sur le lieu de travail pour des raisons d'hygiène au travail et/ou de sécurité, bénéficie d'une compensation en temps de 3 minutes par changement (en début et fin d'activité, y compris en cas d'horaire coupé).

19bis.2 L'employé, dont l'activité exige le port d'une blouse/sur-blouse et ayant l'obligation de s'habiller et se déshabiller sur le lieu de travail pour des raisons d'hygiène au travail et/ou de sécurité bénéficie d'une compensation en temps de 1.5 minutes par changement (en début et fin d'activité, y compris en cas d'horaire coupé).

19bis.3 L'employé, dont l'activité exige le port d'une tenue de travail, mais qui n'a pas l'obligation de s'habiller ou de se déshabiller sur le lieu de travail, ne dispose pas de compensation en temps.

19bis.4 La compensation en temps se fait par des congés.

[13] Disposition introduite selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 20 - Pauses

20.1 L'employé occupé de façon ininterrompue durant plus de 3 ½ heures a droit à une pause intermédiaire de 15 minutes, mais au maximum deux pauses par jour. Ces pauses comptent comme temps de travail.

20.2 Lorsque l'employé effectue un horaire continu et qu'il a l'obligation de rester dans le service pour sa pause ou de rester joignable durant sa pause, il a droit à une pause de 30 minutes pour une période journée de travail de plus de 7h et de 60 minutes pour une journée de travail de plus de 9 heures (déplacement non compris). Cette pause compte comme temps de travail.

Dès lors, sous-réserve des cas prévus au paragraphe précédent, lorsque l'employé peut quitter le service pour prendre sa pause, elle ne compte pas comme temps de travail.

Une directive institutionnelle de l'HVS précise les modalités d'application de cette disposition. Cette directive est adoptée par le Conseil d'administration après consultation des partenaires sociaux.

Lorsque l'employé effectue un horaire entre 20 heures et 7 heures, les pauses prévues par la Loi sur le travail (LTr) comptent comme temps de travail.

Pendant les horaires du soir ou de nuit, l'employeur met gratuitement à disposition un repas par personne si le restaurant est fermé.

Article 21a - Congés hebdomadaires et week-ends

21a.1 Quelle que soit la nature de l'emploi, l'employé a droit à deux jours de repos par semaine, d'une durée de 24 heures chacun.

21a.2 L'employé a droit au minimum à 18 week-ends (samedi et dimanche) par année, début des vacances et vacances non comprises, mais au minimum 1 fois toutes les 4 semaines, sous réserve d'urgence. Dans ce cas, les deux jours de repos devront coïncider avec le week-end suivant.

Article 21b - Repos

La durée de repos journalier doit être d'au moins 11 heures consécutives. Elle peut être réduite à 9 heures, pour autant qu'elle ne soit pas inférieure à 12 heures en moyenne sur deux semaines.

Article 22 - Heures supplémentaires

22.1 Lors d'urgences et de surcroît de travail, tout employé peut être astreint à des heures supplémentaires. En principe, celles-ci ne doivent pas être régulières. Si elles le deviennent, la situation doit être analysée et corrigée par une dotation suffisante en personnel ou une meilleure organisation.

22.2 Sont réputées heures supplémentaires, celles que l'employé effectue sur les ordres ou avec l'approbation du chef de service ou de son responsable, en plus de la durée contractuelle du travail. Est réservé l'article 19.2.

22.3 Les heures supplémentaires doivent, dans la mesure du possible, être compensées par des congés de durée équivalente à prendre au plus tard dans les 6 mois dès la fin de l'année de référence.

L'employeur peut procéder à la compensation des heures en réduisant l'horaire de travail.

À la demande de l'employé, la compensation des heures supplémentaires doit être regroupée au moins en demi-journées.

22.4 Lorsque la compensation des heures supplémentaires ne peut se faire dans le délai fixé à l'article 22.3, ces heures sont rétribuées avec une majoration de 25%.

Article 23a – Travail du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés

23a.1 L'employé occupé à un service du soir, de nuit, du dimanche ou de jours fériés perçoit une indemnité.

23a.2 Les jeunes en-dessous de 18 ans révolus ne peuvent être occupés au service ou au piquet de nuit ainsi qu'à leur demande, les personnes de plus de 55 ans.

23a.3 Est réputé travail du soir, le travail effectué entre 20h00 et 23h00 et, travail de nuit, celui effectué entre 23h00 et 07h00.

23a.4 L'indemnité pour le travail du soir et de nuit pour la période de 20h00 à 07h00 s'élève à Fr. 6.50brut de l'heure vacances en sus et est non cumulable avec les indemnités du dimanche, des jours fériés et de piquet.

23a.5 L'indemnité pour le travail du dimanche et des jours fériés s'élève à Fr. 6.- heure et est non cumulable avec les indemnités de nuit et de piquet.

23a.6 L'employeur doit accorder une majoration de salaire de 25% à l'employé qui effectue un travail de nuit à titre temporaire.

[14]L'employé qui effectue un travail de nuit régulièrement ou périodiquement, à savoir au moins 25 nuits par année civile, a droit à une compensation en temps équivalent à 15% de la durée de ce travail.

Le temps de repos compensatoire doit être accordé dans le délai d'une année. La compensation peut cependant être accordée sous forme de supplément salarial à l'employé dont le travail régulièrement fourni au début ou à la fin du travail de nuit n'excède pas une heure.

[15]Le personnel reçoit une compensation en temps de 15% pour le travail des jours fériés, du week-end et du soir.

[16]23a.7 L'employé qui travaille le dimanche, jours fériés légaux inclus, de manière temporaire (maximum six par année civile) ont droit à une majoration de salaire de 50% en plus du repos compensatoire. Si l'employeur ne sait qu'en cours d'année que le travailleur sera appelé à travailler pendant plus de six dimanches, jours fériés légaux inclus, la majoration de salaire de 50% pour les six premiers dimanches reste due.

Article 23b - Employées enceintes et mères qui allaitent

Les employées enceintes et les mères qui allaitent ne peuvent être occupées sans leur consentement. Il est interdit de prolonger la durée ordinaire convenue de la journée de travail.

Sur simple avis, les femmes enceintes peuvent se dispenser d'aller au travail ou le quitter.

Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, les employées enceintes ne peuvent être occupées entre 20h00 et 06h00.

Chaque fois que cela est réalisable, l'employeur est tenu de proposer aux employées enceintes, qui accomplissent un travail entre 20h00 et 06h00, un travail équivalent entre 06h00 et 20h00. Lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé, les employées occupées entre 20h00 et

[14] Modification en vigueur depuis le 1er janvier 2019
[15] Modification en vigueur depuis le 1er janvier 2019
[16] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, adaptation à la modification de l'art. 32a OLT1, en vigueur depuis le 1er novembre 2020

06h00 ont droit à 80% de leur salaire calculé sans d'éventuelles majorations pour le travail de nuit, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature.

Les employées enceintes exerçant principalement leur activité en station debout bénéficient, à partir de leur quatrième mois de grossesse, d'un repos quotidien de 12 heures et, en sus des pauses prévues à l'art. 20, d'une courte pause de 10 minutes après chaque tranche de 2 heures de travail. Les activités exercées en station debout n'excèdent pas un total de 4 heures par jour à partir du sixième mois de grossesse.

[17]Dès le retour du congé maternité et jusqu'à la fin de la première année de l'enfant, la maman employée peut allaiter son enfant ou tirer son lait durant son temps de travail.
Le temps pris pour l'allaitement ou pour tirer le lait est comptabilisé comme temps de travail rémunéré comme suit :

- Pour une journée de travail jusqu'à 4 heures, l'employée dispose de 30 minutes;
- Pour une journée de travail de plus de 4 heures, l'employée dispose de 60 minutes;
- Pour une journée de travail de plus de 7 heures, l'employée dispose de 90 minutes.

Ce temps peut être pris en une seule fois ou fractionné.

Article 23c - Employés ayant des responsabilités familiales

Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des employés. De même, il accorde à l'employé le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade. Le paiement du salaire est toutefois limité à trois jours par cas de maladie. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches vivant sous le même toit et exigeant des soins.

Ces employés ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

[18]23c.1
L'employé a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total. La limite des dix jours annuels de congé n'est pas applicable pour la prise en charge des enfants.

La notion de membre de famille ou du partenaire comprend les parents en ligne directe ascendante ou descendante, les frères et sœurs, auxquels s'ajoutent le conjoint, les beaux-parents, le partenaire enregistré et le partenaire qui fait ménage commun avec l'employé depuis au moins 5 ans de manière ininterrompue.

Selon la convention établie entre l'Hôpital du Valais et la Croix-Rouge Valais et Vaud concernant la garde des enfants malades ou accidentés, les employés peuvent s'adresser à la Croix-Rouge Valais ou Vaud pour la garde de leurs enfants pendant leur temps de travail.

23c.2 L'Hôpital du Valais s'engage à intervenir auprès des Centres hospitaliers soumis à la CCT, pour qu'à la demande du personnel concerné, des crèches et des garderies soient mises à disposition des établissements et si nécessaire en collaboration avec les autorités communales et régionales concernées.

[17] Modification selon protocole d'accord du 17 décembre 2019 ; adaptation du texte à l'art. 60 al. 2 OLT1, en vigueur depuis le 1er janvier 2020
[18] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, adaptation à l'introduction de la Loi fédérale du 20 décembre 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1er janvier 2021

Article 24 - Service de piquet

24.1 Est réputé service de piquet le temps pendant lequel l'employé se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues.

24.2 Lorsque l'employé doit rester à son poste de travail ou dans l'établissement hospitalier, ou qu'il doit y arriver dans un délai très court (20 minutes) et être prêt à travailler dans les 30 minutes, il ne s'agit pas à proprement parler de service de piquet mais de garde.

Ce service de garde compte comme temps de travail dans son intégralité, même si l'employé n'a pas à effectuer d'intervention. Dès lors, ce service de garde doit être précédé ou suivi du repos quotidien habituel (art. 15 OLT 1) (selon recommandations du SECO).

Les dispositions sur la durée du travail et du repos sont applicables dans leur intégralité au service de garde.

Service de piquet hors de l'établissement hospitalier

24.3 Il y a service de piquet, ou disponibilité sur appel, lorsque l'employé doit être prêt à intervenir mais qu'il n'est pas tenu d'intervenir dans un laps de temps de 30 minutes et qu'il ne doit pas rester dans l'établissement hospitalier. Dans ce cas, seules les durées effectives d'interventions et les temps de trajet ainsi occasionnés comptent comme temps de travail (art. 14 OLT 1).

24.4 Dans ce cas, le service de piquet peut se faire à la suite du travail régulier, et les interventions peuvent interrompre le repos quotidien. Toutefois, si la durée du repos quotidien est réduite à moins de 4 heures consécutives, le repos suivant la dernière intervention doit être de onze heures (art. 19 OLT 1).

24.5 Le temps que l'employé consacre au service de piquet ou aux interventions en résultant n'excède pas 7 jours par période de quatre semaines. L'employé ne peut être affecté à aucun service de piquet au cours des deux semaines consécutives à son dernier service de piquet.

Le service de piquet peut, à titre exceptionnel, s'élever pour un employé à un maximum de 14 jours par intervalle de quatre semaines, pour autant que l'hôpital ne dispose pas des ressources suffisantes en personnel pour assurer le service de piquet et que le nombre d'interventions réellement effectuées dans le cadre du service de piquet n'excède pas cinq par mois en moyenne par année civile.

24.6 Le temps consacré au service de piquet compte comme durée du travail dans la mesure de l'activité effectivement déployée pour l'employeur. Dans ce cas, le trajet pour se rendre sur le lieu de travail et en revenir compte comme durée du travail, à savoir une demi-heure, sous réserve d'autres arrangements.

24.7 L'employé astreint à un service de piquet perçoit une indemnité de Fr. 4.--/brut de l'heure, qui est non cumulable avec les indemnités de nuit, dimanche et jours fériés. En cas de travail de nuit, de dimanche et de jours fériés, l'indemnité de piquet est remplacée par l'indemnité de nuit, de dimanche et jours fériés.

24.8 Lorsque pendant le temps de piquet, un employé est appelé à travailler durant le temps de repas, il a droit au repas offert par l'hôpital, pour autant que celui-ci soit pris à l'intérieur de l'établissement.

Article 25 - Salaires

25.1[19] Les salaires sont fixés, en tenant compte des qualifications professionnelles requises par le poste. La classification des fonctions et l'échelle des salaires constituent des annexes à la CCT (art.49 CCT), lesquelles peuvent être négociées et conclues séparément à la CCT. Lorsqu'une modification de ces annexes est envisagée, une commission paritaire préavise les changements préconisés à l' intention des parties à la CCT.

Les minima et les maxima de l'échelle des salaires sont indexés à l'indice du coût de la vie du mois de novembre, sous réserve des décisions fixées annuellement entre les parties contractantes (selon art. 3.1 CCT).

25.2 Les années passées dans la même fonction dans d'autres établissements hospitaliers ou similaires tels que CMS ou EMS sont prises en compte pour la fixation du salaire.

L'année d'ancienneté pour l'avancement prend effet au 1er janvier de l'année suivante pour tout le personnel diplômé et/ou entrant en fonction durant le premier semestre. Pour celui entrant en fonction durant le deuxième semestre, l'année d'ancienneté sera reportée d'une année.

25.3 La progression d'un échelon supplémentaire annuel est accordée au 1er janvier, jusqu'au maximum de l'échelle salariale. L'échelon supplémentaire n'est pas accordé en cas d'absence de plus de 6 mois par année civile, à l'exception de la formation professionnelle et des absences liées à la maladie ou à l'accident.

25.4 Lorsqu'un employé assume une fonction supérieure à la suite d'une nomination ou d'une promotion, les années de service effectuées précédemment à l'HVS dans une classe de salaire inférieure sont intégralement prises en compte.

25.5 Le salaire est payé à l'employé à la fin de chaque mois. Un décompte est mis à sa disposition.

Article 26 – 13e salaire

Le 13e salaire est versé en deux tranches, la première avec le salaire de juin, la deuxième avec celui de décembre. Les personnes qui entrent ou quittent leur activité dans le courant de l'année ont droit au 13e salaire pro rata temporis.

Ce 13e salaire est calculé sur la base du salaire annuel brut versé.

Article 27 – Remplacement dans une fonction supérieure

Lorsque l'employé est appelé à effectuer un remplacement, non prévu dans son cahier des charges, du titulaire d'une fonction supérieure, pour une période égale ou supérieure à un mois, il a droit pour la durée de cette activité au salaire correspondant à cette fonction, dès le premier jour du remplacement. Les remplacements d'une durée inférieure ne font pas l'objet d'une compensation particulière.

Article 28 - Vacances

28.1 Le personnel a droit à 25 jours ouvrables de vacances payées par année.

28.2 Le jeune employé, jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il a 20 ans révolus, a droit à 27 jours ouvrables de vacances payées par année (11.62%).

28.3 A partir du début de l'année civile dans laquelle il a 40 ans révolus ou justifiant de 15 ans de service dans un établissement de l'Hôpital du Valais selon art. 25.2, y compris l'apprentissage, l'employé a droit à 30 jours ouvrables de vacances payées par année.

[19] Modification selon protocole d'accord du 17 décembre 2019, en vigueur depuis le 1er janvier 2020

28.4 L'indemnité de vacances pour le personnel rétribué à l'heure est de 10,64% du salaire pour 25 jours, 11.62% pour 27 jours, de 13,04% pour 30 jours de vacances.

28.5 Les vacances sont fixées par l'employeur, qui tient compte des vœux de l'employé pour autant que les exigences du service le permettent.

28.6 Les vacances ne peuvent être reportées d'une année à l'autre sans l'autorisation de l'employeur. Tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

28.7 En cas d'activité partielle dans une année, les vacances sont proportionnelles à la durée de l'activité.

28.8 Les absences de l'employé entraînent des réductions de la durée des vacances conformément à l'article 329 b du CO.

28.9 En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident, les vacances sont reportées ou suspendues, à condition qu'un certificat médical correspondant soit produit. Lors de séjour à l'étranger, la Direction peut soumettre le dossier à un médecin de confiance, afin de déterminer si l'incapacité de travail justifie une suspension du droit aux vacances.

28.10 Des congés non payés peuvent être accordés aux employés, pour autant que les exigences du service le permettent. Une demande doit être adressée à la Direction du Centre, dans la mesure du possible, 3 mois à l'avance. Les congés non payés ne donnent pas droit à des vacances.

Article 29 - Jours fériés

29.1 [20]En plus des vacances habituelles, l'employé a droit chaque année à 11 jours fériés payés, selon la liste ci-après :

Pour les employés dont le lieu de travail principal est basé sur le canton du Valais :
Nouvel-An, St-Joseph, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, 1er Août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

Pour les employés dont le lieu de travail principal est basé sur le canton de Vaud :
Nouvel-An, 2 janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er Août, Lundi du Jeûne, Toussaint, Noël, 26 décembre.

Nouvel-An, St-Joseph, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, Fête-Dieu, 1er Août, Assomption, Toussaint, Immaculée Conception, Noël.

29.2 L'employé qui ne peut pas bénéficier de l'un de ces jours fériés pour des raisons de travail ou de vacances a droit à un congé compensatoire de durée équivalente, même si ce jour tombe sur un samedi ou un dimanche.

29.3 Pour l'employé salarié à l'heure, le tarif horaire de l'échelle des salaires comprend l'indemnisation des jours fériés.

Article 30 - Absences justifiées

30.1 Le personnel a droit, au prorata de son activité, à un congé payé dans les cas suivants :
- 5 jours en cas de mariage civil ou de partenariat enregistré de l'employé, si l'activité dans l'établissement a duré une année au moins et 3 jours si l'activité dans l'établissement a duré moins d'une année;
- 5 jours lors du décès du conjoint, du partenaire enregistré, d'un enfant de l'employé;

[20] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, clarification des jours fériés selon le lieu de travail principal

- 3 jours lors du décès du père, de la mère, d'un petit-enfant;
- 2 jours lors du décès d'un frère, d'une sœur, de l'un des beaux-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une belle-fille, d'un beau-fils;
- 1 jour lors du décès de l'un des grands-parents;
- 1 jour lors du décès d'un oncle ou d'une tante;
- Le temps nécessaire pour l'inspection militaire, le recrutement et la reddition du matériel militaire;
- 1 jour par année civile pour un déménagement, si l'employé est occupé entre 80% et 100% et ½ jour pour une activité entre 50% et 79% (par année civile);

30.2 Formation : L'employé a droit à au moins 2 jours par année civile de formation continue ou de perfectionnement professionnel. Pour le surplus les clauses de la Directive institutionnelle « Formation continue pour le personnel de l'Hôpital du Valais soumis à la Convention Collective de Travail » sont applicables.[21]

30.3 Le congé est octroyé à l'occasion de l'événement qui y donne droit, à l'exception du mariage et de la naissance.

Lorsque les jours d'absence ci-dessus coïncident avec les jours de congé, de repos ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là, à l'exception des congés pour mariage, naissance, décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant.

Pour les congés planifiables, la demande doit être présentée suffisamment à l'avance au supérieur hiérarchique pour tenir compte de l'organisation du travail et pour autant que la bonne marche du service le permette.

30.4 Pour d'autres circonstances exceptionnelles, le temps nécessaire peut être accordé par la Direction du Centre, entre autre, pour une activité syndicale justifiée pour laquelle l'employé a été désigné.

* * *

CHAPITRE V - EMPECHEMENT DE TRAVAILLER ET ASSURANCES

Article 31 - Assurance-accidents professionnels et non professionnels, assurance maladie

31.1 L'employé est assuré contre les risques résultant d'accidents professionnels et non professionnels conformément aux dispositions de la « Loi fédérale sur l'assurance-accidents » (LAA) et de l'article 37 de la présente convention. L'employé engagé pour une durée inférieure à 8 heures hebdomadaires n'est pas couvert contre les accidents non professionnels et doit s'assurer à titre privé.

31.2 Les primes de l'assurance contre les risques d'accidents non professionnels sont à la charge de l'employé.

31.3 Tous les sinistres, professionnels ou non, doivent être signalés immédiatement au service concerné.

31.4 L'employé est tenu de s'assurer contre les risques résultant de la maladie, conformément à la LAMal.

Article 32 - Certificat médical en cas de maladie, d'accident ou de grossesse

32.1 En cas d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de grossesse, l'employé doit en informer sans retard le responsable du service concerné.

[21] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Dès le troisième jour d'absence, l'employé doit produire sans délai, au chef hiérarchique, un certificat médical attestant l'incapacité de travail.

Lors d'incapacité de travail de longue durée, le certificat médical doit être renouvelé chaque mois.

Pour le surplus, les modalités d'application relatives au programme de gestion des absences et des retours au travail sont applicables.

32.2 En cas d'inobservation ou d'absence injustifiée, le salaire peut être réduit proportionnellement. Demeurent réservées les dispositions relatives au renvoi pour abandon d'emploi.

32.3 En ce qui concerne les maladies et accidents durant les vacances, les conditions de l'article 28.9 restent réservées.

Article 33 - Contrôle par l'employeur

33.1 L'employeur peut, en cas d'incapacité de travail, faire examiner l'employé par le médecin-conseil de l'assurance aux frais de l'employeur.

33.2 Les normes de l'Assureur LAA en matière de présence à domicile sont applicables.

Article 34 - Incapacité de travail pour cause de maladie, d'accident ou de maladie professionnelle

34.1 Le personnel perçoit son salaire en cas d'interruption de travail pour cause de maladie, d'accident ou de maladie professionnelle.

34.2 Les conditions générales d'assurances conclues par la Direction générale de l'Hôpital du Valais ne peuvent être inférieures à celles de la présente convention.

34.3 Ces conditions demeurent réservées au même titre que les dispositions de la LAA, LPP et de celles du PRESV.

Article 35 - Droit au salaire en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, de maternité et de paternité et de congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident

35.1 En cas d'empêchement de travailler pour des raisons de maladie, seul le personnel engagé sous contrat de durée déterminée de plus de trois mois ou sous contrat de durée indéterminée a droit à un salaire.

35.2 L'employé a droit à son salaire durant 720 jours d'absence dans une période de 900 jours. L'employeur prend à sa charge 100% du salaire AVS durant les 30 premiers jours d'incapacité de travail; dès le 31e jour, l'assurance perte de gain maladie (art. 31) couvre 90% du salaire AVS jusqu'à recouvrement complet de la capacité de travail, mais au plus jusqu'à épuisement du droit.

35.3 En cas d'absence au travail pour cause de maternité, l'employée reçoit une indemnité journalière de 80% du salaire de la caisse de compensation pendant 14 semaines. L'employeur contracte une assurance perte de gain pour le complément jusqu'à 90% du salaire pendant les 16 semaines de congé maternité.

En cas d'hospitalisation du nouveau-né, la durée du versement des indemnités journalières de 80% (durant 14 semaines) est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'hospitalisation, mais de 56 jours au plus, soit l'équivalent d'un congé de maternité de 22 semaines au plus. [22]

[22] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, adaptation à la modification de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, entrée en vigueur depuis le 1er juillet 2021

35.4 En cas d'absence au travail pour cause de congé de paternité, l'employé reçoit au maximum 14 indemnités journalières égales à 80% du salaire. L'employeur contracte une assurance perte de gain pour le complément jusqu'à 90% du salaire. [23]

35.5 En cas d'absence au travail pour cause de congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident au sens de l'art. 16j LAPG le collaborateur reçoit, dans les limites du délai-cadre, 98 indemnités journalières égales à 80% du salaire au plus. Si les deux parents exercent une activité lucrative, chacun a droit à la moitié des indemnités journalières au plus. [24]

Article 36 - Assurance perte de gain pour cause de maladie

36.1 L'employeur conclut une assurance perte de gain maladie garantissant le paiement du salaire à 80%, selon art. 34.2. Les primes sont payées paritairement par l'employé et l'employeur. La part à charge de l'employé est déduite de son salaire.

36.2 L'employé est assuré personnellement et obligatoirement à l'assurance collective perte de gain en cas de maladie et d'accident pour le complément d'assurance de 10% de son salaire. Cette prime est à sa charge et déduite de son salaire.

Article 37 - Droit au salaire en cas d'incapacité de travail pour cause d'accident ou de maladie professionnelle

37.1 En cas d'empêchement de travailler pour des raisons d'accident ou de maladie professionnelle reconnus par l'assureur, l'employé a droit à son salaire.

37.2 L'employeur verse le salaire à 100% le jour de l'accident et les deux jours suivants (période de carence LAA). L'assurance-accident verse 80% du salaire dès le 3e jour qui suit la date de l'accident. Ce droit s'éteint dès qu'il a recouvré sa pleine capacité de travail ou dès qu'une rente est versée. Le complément de salaire de 10% est couvert par une assurance complémentaire, conformément à l'article 36.2, ce pendant la durée attestée de l'incapacité de travail, mais au maximum jusqu'à l'octroi d'une rente invalidité selon la LAA selon décision de l'assureur LAA. Le salaire qui dépasse le maximum LAA est également couvert à 90% par cette assurance collective.

Article 38 - Applications particulières

38.1 Lors de la fin des rapports de travail, le droit au salaire s'éteint. L'assurance perte de gain en cas de maladie peut être prolongée à titre individuel aux frais de l'employé.

38.2 Si l'employé a porté atteinte à sa santé, volontairement ou par négligence grave, le droit au salaire peut être réduit ou supprimé par décision de l'assurance et conformément aux dispositions légales en la matière.

Article 39 - Congé maternité, de paternité et d'adoption et de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident au sens de l'art. 16j LAPG

39.1 a) Le congé de maternité est de 16 semaines, dont 14 au moins doivent être prises après l'accouchement. Si l'employée subit une incapacité de travail pour des raisons de maladie ou d'accident durant les 2 semaines qui précèdent son accouchement, cette période n'est pas imputée sur le congé maternité;

[23] Modification selon protocole d'accord du 15 décembre 2021, adaptation suite à l'acceptation de l'initiative populaire sur le congé de paternité (art. 329g CO), en vigueur depuis le 1er janvier 2021

[24] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, adaptation à l'introduction de la Loi fédérale du 20 décembre 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1er juillet 2021

[25]abis)En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité, soit l'équivalent d'un congé de maternité de 22 semaines au maximum

[26]b) Le congé de paternité est de deux semaines. Il peut être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Ce congé peut être pris sous la forme de semaines ou de journées (10 jours).

[27] c) Le congé paternité en cas d'adoption d'un enfant est de 10 jours;

[28]d) Le congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé est de 14 semaines au plus. Il doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois, ce délai commençant à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée. Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

39.2 Le cas de grossesse et d'accouchement est assimilé au cas de maladie et traité selon les articles 35 et 36 de la présente convention.

39.3 L'accueil en vue d'adoption d'un ou plusieurs enfants donne droit pour l'un des futurs parents à un congé de 16 semaines. Le congé peut être pris librement en fonction des souhaits de l'employé.

39.4 A sa demande, l'employé peut bénéficier d'un congé parental non payé. A sa demande, l'employée peut bénéficier d'un congé maternité prolongé non payé.

39.5[29] Le droit au congé maternité et de paternité naît lorsque la mère accouche d'un enfant viable ou lorsque la grossesse a duré au moins 23 semaines.

39.6 En cas de modification des rapports d'activité, l'accouchement n'entraîne pas de changements de traitement durant les deux dernières semaines.

Article 40 - Allocation de ménage

Une allocation ménage est versée :

- à l'employé qui a droit à une allocation familiale ou allocation familiale complémentaire en Suisse. Elle est proportionnelle à son taux d'activité. Ce versement dépend de la décision de la caisse d'allocation pour enfants de l'Hôpital du Valais.
- à l'employé qui a d'autres charges de famille parents – frères – ou sœurs, au sens de l'art. 328 du Code civil suisse, et qui dépendent de manière prépondérante du soutien financier de l'employé (selon décision du fisc).

Article 41 - Allocations pour enfants

Les allocations pour enfants sont servies séparément par la caisse d'allocations familiales, conformément à la législation cantonale et aux statuts de la caisse CIVAF.

Article 42 - Prévoyance professionnelle

42.1 Tous les employés sont assurés auprès et aux conditions de PRESV.

42.2 Le règlement de PRESV fait partie intégrante de la présente convention et est à disposition du personnel.

---

[25] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, adaptation à la modification de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, entrée en vigueur depuis le 1er juillet 2021

[26] Modification selon protocole d'accord du 15 décembre 2021, adaptation suite à l'acceptation de l'initiative populaire sur le congé de paternité (art. 329g CO), en vigueur depuis le 1er janvier 2021

[27] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2022, adaptation à la durée du congé de paternité, en vigueur depuis le 1er janvier 2022

[28] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, adaptation à l'introduction de la Loi fédérale du 20 décembre 2019 sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, en vigueur depuis le 1er juillet 2021

[29] Modification selon protocole d'accord du 15 décembre 2021, adaptation suite à l'acceptation de l'initiative populaire sur le congé de paternité (art. 329g CO), en vigueur depuis le 1er janvier 2021

42.3 Préretraite : le personnel est assuré auprès et aux conditions du RETASV. Le règlement du RETASV fait partie intégrante de la CCT.

Article 43 - Service militaire et protection civile

En cas de service militaire obligatoire dans l'armée suisse, dans la protection civile ou le service civil, dans la formation sanitaire de la Croix-Rouge suisse ou pour les cours fédéraux ou cantonaux pour cadres de jeunesse et sport, le traitement est versé comme suit :

- cours de répétition : 100% du salaire ;
- école de recrue, ou le temps équivalent à l'école de recrue (pour les personnes effectuant le service long) et le service d'avancement obligatoire (caporal) : 100% du salaire pour les personnes ayant des charges familiales ou mariées, 80% pour les autres ;
- autres services d'avancement : 80% du salaire.
- Service civil : Le temps équivalent à une école de recrue, à 100% du salaire pour les employés ayant des charges familiales ou mariées, et 80% pour les autres. Puis à 100% du salaire jusqu'à concurrence du temps normal de service militaire obligatoire (260 jours y compris école de recrue). Au-delà de ces 260 jours à 80% du salaire.

Les prestations des caisses de compensation pour militaires allouées aux employés sont acquises à l'Hôpital du Valais, via le Centre hospitalier, jusqu'à concurrence de la rémunération versée. L'employé est tenu de prendre toutes les dispositions afin que sa carte de compensation parvienne rapidement au service des ressources humaines.

* * *

CHAPITRE VI - DISPOSITIONS FINALES

Article 44 - Règlement des conflits : Commission de conciliation paritaire (CCP)

44.1. Compétences : La Commission de conciliation paritaire (CCP) peut être saisie pour régler en première instance, à l'amiable, toutes les questions liées à l'interprétation ou à l'application individuelle ou collective de la CCT. Lorsqu'un litige survient au sein d'un centre, la CCP peut être saisie par l'une ou l'autre des parties. Dans tous les cas, elle tente la conciliation avec l'accord des parties.

44.2. Composition et organisation : La Commission de conciliation paritaire est composée de :

- 4 membres et 1 suppléant désignés par l'Hôpital du Valais
- 4 membres désignés par les organisations syndicales contractantes et 1 suppléant par organisation

Elle s'organise librement (présidence et secrétariat), les frais des délégués étant supportés par chaque partie.

44.3. Fonctionnement : La CCP ne délibère et décide que lorsqu'il y a égalité des délégués, mais au moins deux par partenaire.

44.4. Procédure : La CCP peut être saisie en cas de litige survenant au sein d'un Centre, par une requête individuelle ou collective, déposée par l'intermédiaire de la commission du personnel ou encore par plusieurs employés.

A réception d'une requête, la CCP se saisit du dossier et convoque séparément ou non dans un délai de trois semaines la Direction du Centre concernée et les parties demanderesses à une séance.

La CCP établit un procès-verbal des discussions contenant la décision de la CCP dans les 30 jours qui suivent les séances.

Les membres de la CCP s'efforcent de trouver un accord qu'ils soumettent aux parties.

Si les membres de la CCP ne parviennent pas à se mettre d'accord entre eux ou si les propositions formulées par la CCP sont refusées par les parties, ces dernières peuvent porter l'affaire par-devant l'autorité cantonale compétente en cas de conflit individuel et par-devant l'Office cantonal de conciliation en cas de conflit collectif.

[30]Article 45 - Sanctions

45.1 L'employé qui manque à ses devoirs peut se voir infliger un avertissement.

L'avertissement est notifié, par écrit, après audition du collaborateur concerné par deux personnes dont au moins un membre de la direction de centre.

L'employé qui se voit notifier un avertissement peut recourir dans les 30 jours auprès de la Commission de conciliation paritaire professionnelle mentionnée à l'art. 44 de la présente convention.

Demeurent réservés, la résiliation dans les délais conventionnels, le non-renouvellement du contrat de durée déterminée et la résiliation immédiate pour justes motifs ou pour abandon de l'emploi.

En cas de licenciement, l'employé peut faire opposition au congé par écrit auprès de l'employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b CO).

45.2 Sont notamment considérés comme justes motifs de résiliation avec effet immédiat toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent plus d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail. Par exemple :

a) lorsque l'employé a dissimulé des maladies ou des infirmités qui le/la gênent dans l'exercice de la profession;
b) lorsque l'employé refuse d'accomplir ses devoirs de service sans justes motifs et malgré un avertissement ou lorsqu'il se trouve en incapacité d'exercer correctement son activité pour cause de consommation d'alcool ou de substances illicites;
c) lorsque l'employé a commis un abus de confiance ou un vol au préjudice de l'établissement, de ses employés ou de ses patients, a endommagé intentionnellement du matériel, a accepté des cadeaux des fournisseurs ou a commis d'autres délits préjudiciables aux rapports de service;
d) lors d'arrivées tardives ou d'absences injustifiées, si elles se répètent malgré avertissement exprès à l'employé;
e) lors de voies de faits.

Article 46 - Contribution professionnelle

Une contribution professionnelle de 0,2% est perçue sur les traitements de base de tous les salariés soumis à la présente convention.

Cette contribution professionnelle est gérée par une commission de gestion qui en établit le règlement et en assure l'application.

[31]La commission de gestion est composée d'un représentant de chaque partenaire social et d'autant de représentants de l'Hôpital du Valais. Les décisions de la Commission de gestion sont prises à la majorité des membres. Les décisions relatives à la clé répartition des contributions professionnelles sont prises à la majorité des représentants des partenaires sociaux, l'Hôpital du Valais ne dispose pas de voix.

[30] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, en vigueur depuis le 1er janvier 2022
[31] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021, modification suite à l'adhésion de l'ASI-Valais à la CCT, en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 47 - Dispositions du Code des Obligations

Les dispositions du Code des Obligations sont réservées lorsque la présente convention ne contient aucune mention spéciale.

Article 48 - Entrée en vigueur et durée

[32]La présente convention annule et remplace celle du 17 décembre 2019 et entre en vigueur le 1er janvier 2022 pour une durée de 1 année.

Après cette durée initiale, la convention qui n'est pas résiliée dans le délai prévu est réputée reconduite pour une nouvelle année.

Toute partie contractante peut, par lettre recommandée, résilier la présente convention avec effet pour toutes les autres parties contractantes, au moins six mois à l'avance et pour la fin de l'année.

La partie contractante sortante est tenue, en vue d'un renouvellement de la présente convention, de présenter ses propositions au plus tard un mois après la résiliation.

En cas de résiliation de la convention collective de travail, celle-ci reste en vigueur pendant la durée des négociations.

Article 49 – Adhésion d'un nouveau partenaire à la CCT

La présente convention est adoptée sans préjudice à l'adhésion d'un nouveau partenaire conventionnel au cas où celui-ci remplirait les conditions de représentativité et de loyauté prévues par la jurisprudence du tribunal fédéral.

* * *

[32] Modification selon protocole d'accord du 14 décembre 2021

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

Soins

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Responsable formation Centre	sans formation DAS pédagogie EPD 2 ou formation équivalente	18b 19b 20b	
Responsable formation Site	sans formation DAS pédagogie EPD ou formation équivalente	15b 16b 17b	
Praticien-ne formateur-trice	CAS	12b	une classe supplémentaire à celle attribuée à la fonction
Infirmier-ère chef-fe d'unité de soins (ICUS) ou Responsable médico-technique (RMT) de Site	sans formation avec formation management CAS ou EPD (Niv.1) ou formations équivalente avec formation management CAS ou EPD (Niv.1) ou formations équivalente	15b 16b 17b	 entre 10 et 25 EPT ou mandats spécifiques plus de 25 EPT ou mandats spécifiques
Infirmier-ère diplômé-ée	avec formation complémentaire de 2 ans et certificat ou DAS en soins intensif, soins urgence, soins anesthésie CAS spécialisée : gérontologie, oncologie, soins palliatifs, pédiatrie, soins continus psychiatrie, réhabilitation, etc.	14b 12b	
Infirmier-ère clinicien-ne I	sans formation avec formation Niveau I EPD ou formation équivalente dans le domaine généralisé spécifique	13b 14b	
Spécialiste clinique	sans formation avec formation DAS / EPD avec formation MAS	18b 19b 20b	 mandat spécifique
Infirmier-ère en prévention et contrôle de l'infection	sans formation spécifique avec formation EPD ou équivalente	13b 14b	 possibilité d'avancement jusqu'en classe 15b
Infirmier-ère coordinateur-trice en prévention et contrôle de l'infection	DAS / EPD	16b	possibilités d'avancement jusqu'en classe 18b selon la responsabilité
Superuser LEP/Phoenix	sans formation avec formation en informatique	16b 17b	
	avec formation en informatique	18b	et évaluation positive et mandats spécifiques
Infirmier-ère tertiaire ES		11b	
Infirmier-ère tertiaire HES / Bachelor Infimier-ère Diplôme Niveau I		11b 9b	
Infirmier-ère assistant-e		8b	
Assistant-e en soins et santé communautaires (ASSC)		8b	
Assistante médicale		8b	
Nurse		5b	
Aide soignant-e	avec certificat	3b	
Aide d'hôpital		1b	

Bloc d'accouchement

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Infirmier-ère (homme) sage-femme		12b	
Sage-femme, homme sage-femme ES / HES		11b	

Bloc opératoire

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Infirmier-ère chef-fe de bloc opératoire	avec formation complémentaire de 2 ans et certificat sans formation management avec formation CAS management	15b 16b 17b	idem ICUS selon la responsabilité et EPT
Infirmier-ère instrumentiste Technicien-ne du domaine opératoire ES	sans certificat avec certificat	12b 14b 11b	possibilité 12b selon responsabilité
Infirmier-ère-assistant-e instrumentiste	sans certificat avec certificat	8b 9b	
Technicien-ne en SO	avec certificat	12b	
Assistant-e technicien-ne en SO	avec expérience	8b	
Aide de salle d'opération	avec expérience	3b à 5b	selon la fonction
Aide en stérilisation	avec expérience	3b à 5b	selon la fonction
Aide-infirmier-ère	avec expérience	2b	avancement en classe 3b avec certificat de formation
Infirmier-ère anesthésiste responsable	avec formation complémentaire de 2 ans et certificat sans formation management avec formation CAS management avec certificat	15b	idem ICUS
Infirmier-ère anesthésiste	avec certificat	14b	

Radiologie

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Technicien-ne responsable du Site		15b	idem ICUS
Technicien-ne		11b	

Laboratoire

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Technicien-ne en analyses biomédicales ES, chef-fe	sans formation de cadre avec formation de cadre	15b 16b	possibilités d'avancement en classe 16b avancement en classe 18b selon qualification et responsabilité
Technicien-ne en analyses biomédicales ES responsable		13b	avancement en classe 14b selon qualification et responsabilité
Technicien-ne en analyses biomédicales ES	diplomé-e	11b	avancement en classe 12b selon qualification et responsabilité
Aide-de laboratoire		7b	avancement en classe 9b selon qualification et responsabilité

Pharmacie

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Assistant-e en pharmacie	certificat de capacité	8	

Magasin central- achats

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Manutentionnaire		2 à 3	
Aide logisticien-ne		6 à 7	
Logisticien-ne		8	
Logisticien-ne responsable		9 à 10	

Physiothérapie et psychomotricité

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Physiothérapeute responsable site ES /HES	sans formation avec formation CAS / EPD management ou équivalent	15b	idem ICUS
Physiothérapeute	ES / HES	11b	
Psychomotricien	ES / HES	11b	

Professions paramédicales – sociales

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Assistant-e social-e	ES /HES	16	
Diététicien-ne		11b	

Ergothérapie

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Ergothérapeute responsable ES / HES	sans formation avec formations CAS / EPD en management ou équivalant	15b	idem ICUS
Ergothérapeute ES / HES		11b	

Professions d'ambulancier et de technicien ambulancier

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Ambulancier ES	avec formation	11b	
Technicien ambulancier	avec brevet fédéral	9b	
	avec certificat	8b	

Administration

Aide de bureau	avec expérience	2	avancement jusqu'en classe 5 selon qualification et expérience
Téléphoniste, réceptionniste, secrétaire, employé-ée de bureau	formation 1 an	4	avancement jusqu'en classe 8 selon qualification et expérience
Secrétaire, employé-ée de bureau	formation 2 ans	5	avancement jusqu'en classe 8 selon qualification et responsabilité
Secrétaire, employé-ée de commerce	formation 3-4 ans	8	avancement jusqu'en classe 12 selon qualification et responsabilité
Secrétaire médicale	sans certificat	4	avancement jusqu'en classe 7 selon qualification et responsabilité
	avec certificat	8	avancement jusqu'en classe 11 selon qualification et responsabilité
Secrétaire de direction	avec certificat	8	avancement jusqu'en classe 15 selon qualification et responsabilité
Codificateur-rice	sans brevet avec brevet	12 16	avec avancement possible en classe 17

Assistant-e RH	CFC d'employé-ée de commerce ou école de commerce ou formation jugée équivalente	8	avec avancement possible jusqu'en classe 12
Informaticien-ne : Médiamaticien-ne et CFC en informatique		9	avec avancement possible jusqu'en classe 15
Informaticien-ne ES		15	avec avancement possible en classe 17
Informaticien-ne HES		17	avec avancement possible en classe 20
Responsable Assurance Qualité		13	possibilités d'avancement jusqu'en classe 15 selon formation et expérience
Comptable	avec CFC et formation complémentaire	11	possibilités d'avancement jusqu'en classe 15 selon formation et expérience
Collaborateur-trice spécialisé-ée ou économiste	HES	15	possibilités d'avancement jusqu'en classe 17 selon formation et expérience

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Cuisinier-ère responsable	Chef-fe de cuisine	15	avancement selon qualification et responsabilité
Cuisinier-ère responsable adjoint-e	avec certificat	13	avancement selon qualification et responsabilité
Cuisinier-ère pâtissier-ère	Diplômé-ée	8	avancement jusqu'en classe 12 selon qualification et responsabilité
Cuisinier-ère	Diplômé-ée	7	avancement jusqu'en classe 11 selon qualification et responsabilité
Cuisinier-ère diététicien-ne	Diplômé-ée	8	avancement jusqu'en classe 12 selon qualification et responsabilité
Aide en cuisine / casserolier-ère	sans certificat	1	avancement selon expérience

Service de restauration

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Responsable self-service /Cafétéria	avec certificat professionnel	6	avancement jusqu'en classe 9 selon qualification et responsabilité
Responsable	sans certificat professionnel	5	Avancement jusqu'en classe 8 selon qualification et responsabilité
Employé-ée	sans certificat professionnel	1	avancement jusqu'en 2 selon qualification et responsabilité
Employé-ée	avec certificat professionnel	3	avancement jusqu'en 5 selon qualification et responsabilité

Buanderie-lingerie

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Lingier-ère, repasseur-euse, couturier-ère	avec certificat professionnel	4	
Employé-ée	sans certificat professionnel	1	avancement en classe 2 selon qualification et expérience

Service technique

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Responsable	avec certificat professionnel	14	avancement selon qualification et responsabilité

Employé-ée spécialisé-ée	avec certificat professionnel	8	avancement jusqu'en classe 15 selon qualification et responsabilité entre autre pour tenir compte d'une fonction d'ambulancier
Employé-ée	sans certificat professionnel	1	avancement selon qualification et expérience
Chauffeurs	avec CFC	8	avancement possible jusqu'en classe 11

Jardin

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Jardinier-ère responsable	avec certificat professionnel	10	avancement jusqu'en classe 16 selon qualification et responsabilité
Aide jardinier-ère		1	avancement selon expérience

Service de maison

Fonctions	Spécification	Cl.	Evolution et remarques
Gouvernante ou responsable du personnel de maison	sans certificat professionnel	10	avancement jusqu'en classe 13 selon qualification et responsabilité
	avec certificat professionnel	13	avancement jusqu'en classe 16 selon qualification et responsabilité
Employé-ée service de maison	avec certificat professionnel /assistant-e d'hôtel, etc...	3	possibilité d'avancement en classe 5
Employé-ée de maison	dès 20 ans	1	Possibilité d'avancement en classe 2
Postier-ère, coursier-ère	sans certificat professionnel	3	Possibilité d'avancement en classe 5

- Le personnel qualifié, justifiant d'une formation supérieure ou d'une expérience de 5 ans ou plus avec d'excellentes qualifications, peut bénéficier de la classe supérieure.
- Le personnel de soins qualifié, occupé dans un service de gériatrie reconnu, bénéficie de la classe supérieure.
- Le personnel qualifié ne connaissant pas la langue ou ne justifiant pas d'une formation équivalente, n'est pas concerné par la présente classification durant la première année de service.
- Le personnel soumis à la classe 1 est mis au bénéfice de la classe 2 après une année d'activité, sous réserve de qualifications suffisantes. La classe 2 est accordée, pour le personnel ayant commencé son activité durant le 1er semestre, dès le 31 décembre de la même année, et pour celui ayant commencé son activité durant le 2ème semestre, dès le 31 décembre de l'année suivante.

* * *

Hôpital du Valais (HVS)

Pascal Strupler
Président du Conseil d'administration

Prof. Eric Bonvin
Directeur général

Les syndicats partenaires

Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIVT)

Carole Fürrer
Présidente des SCIV

Laurent Mabillard
Responsable de branche

Syna - Syndicat

Juri Theler
Responsable régional

Vanessa Lorenzo
Secrétaire régionale

Syndicat Suisse des Services Publics (SSP/VPOD)

Beatriz Rosende
Secrétaire centrale

Natalie D'aoust-Ribordy
Secrétaire régionale

L'Association suisse des infirmières et infirmiers – Section Valais (ASI Valais)

Marco Volpi
Président

Martine Moix
Vice-présidente

Sion, le 14 décembre 2021

Le texte français fait foi.