

**MESURES D'ACCOMPAGNEMENT  
DANS LE CADRE DE LA PLANIFICATION HOSPITALIERE ET DE  
LA REORGANISATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS  
SOUMIS À LA CCT DU RSV**

**convenues**

**entre le**

**RESEAU SANTE VALAIS (RSV)**

**et**

**Les Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV)  
Le Syndicat suisse des services publics (SSP/VPOD)  
SYNA - Syndicat interprofessionnel**

Sion, le 23 janvier 2007



**MESURES D'ACCOMPAGNEMENT  
DANS LE CADRE DE LA PLANIFICATION HOSPITALIERE ET DE LA  
REORGANISATION DES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS  
SOU MIS A LA CCT DU RSV**

Dans le cadre de la planification hospitalière du canton du Valais et de la suite de la réorganisation du RSV, il est décidé l'application des mesures d'accompagnement décrites ci-après, en faveur du personnel soumis à la CCT 2007-2009, conclue entre le RSV et les organisations signataires.

#### **A. Principes et mesures d'accompagnement**

1. Le RSV garantit qu'il n'y aura pas de licenciement lié à la planification hospitalière et à la suite de la réorganisation du RSV. Demeurent réservés, les cas de force majeure (cf. point B3).
2. Les acquis sociaux sont garantis, en particulier le maintien des annuités et, sauf exception, des classes salariales (exemple d'exception : demande pour des raisons personnelles de l'employé-ée de travailler dans une fonction inférieure à la fonction assurée jusqu'au moment du transfert ou de la réorganisation).

Dans le cas où il est impossible pour le RSV de proposer une fonction équivalente à la fonction exercée au moment du transfert ou de la réorganisation, la classe salariale liée à l'ancienne fonction est prise en compte pour une durée de 12 mois.

3. Les Centres hospitaliers prennent en charge une indemnité couvrant les frais supplémentaires effectifs mensuels engendrés par le transfert, sur une période maximale de 6 mois. Demeurent réservés les cas particuliers.

Lors d'un changement de site demandé par l'employeur, l'employé-ée doit pouvoir bénéficier de l'information 3 mois à l'avance. Pour les cas où ce délai ne peut être respecté, le temps d'indemnisation est prolongé d'autant.

4. Une indemnité de déménagement est consentie par un versement ponctuel et unique de Fr. 1'500, -- si la collaboratrice ou le collaborateur décide de déménager dans les 12 mois à compter de la date du transfert et pour autant que le déménagement la/le rapproche de manière significative de son nouveau lieu de travail.
5. La mise en place des horaires tient compte des déplacements que doit effectuer le personnel déplacé. Elle résulte d'une concertation avec les personnes concernées et doit servir l'intérêt du service et des patients.
6. Le RSV, respectivement les Centres hospitaliers, étudient avec les entreprises officielles de transports, l'optimisation des services de transports.
7. Dans le cadre de la réorganisation, les postes ouverts sont notamment présentés, via une bourse interne d'emploi.



8. Lorsqu'un poste de travail est à repourvoir, la priorité est donnée à l'employé-ée qualifié-ée œuvrant dans un service similaire d'un autre site du Centre hospitalier concerné, respectivement d'un autre Centre hospitalier du RSV.
9. En cas de besoin, le RSV s'assure la collaboration de services d'orientation et d'encadrement professionnel et psychologique.
10. Le RSV applique les conditions de retraite anticipée du PRESV. Dans la mesure du possible, des solutions personnalisées prenant notamment en compte les aspects économiques, seront recherchées par le RSV pour les situations particulières de personnes âgées de plus de 60 ans.
11. En dérogation avec le règlement sur la formation continue, les Centres hospitaliers prennent intégralement en charge les frais de formation et de la perte de salaire qui découle des formations à effectuer par les personnes amenées à assumer une fonction différente dans le cadre de la réorganisation. Cette disposition ne s'applique pas aux collaboratrices et aux collaborateurs qui bénéficient d'une promotion. Dans ce cas, les demandes sont traitées en conformité aux dispositions du règlement sur la formation continue.

## B. Divers

1. La Commission de conciliation paritaire est chargée de suivre l'application des mesures d'accompagnement.
2. Ces mesures et leur application font l'objet d'évaluations ponctuelles.
3. Dans les cas de force majeure (en rapport avec le point A1) qui aboutissent, en accord avec l'employé-ée, à une cessation des rapports de travail, celui-ci/celle-ci a droit à une indemnité ou à une prolongation du délai de congé selon les normes ci-dessous :
  - délai de congé de 3 mois + indemnité ou prolongation du délai de 6 mois,
  - délai de congé de 2 mois + indemnité ou prolongation du délai de 4 mois,
  - délai de congé de 1 mois + indemnité ou prolongation du délai de 2 mois.

Le droit à ces prestations naît pour autant que la personne concernée ait 40 ans révolus.



**RESEAU SANTE VALAIS (RSV)**

Le Président du Conseil d'administration

Dr Raymond Pernet

Le Directeur général

Dietmar Michlig

Le Chef des ressources humaines

Pierre Ançay

**LES SYNDICATS PARTENAIRES**

**Syndicats chrétiens interprofessionnels du Valais (SCIV/SCT)**

Le Secrétaire général  
Bertrand ZIEFFERÉY

**Syna Syndicat interprofessionnel**

Le Secrétaire  
Leo EYHOLZER

**Syndicat Suisse des Services Publics (SSP/VPOD)**

La Secrétaire régionale  
Anne-Christine BAGNOUD

Sion, le 23 janvier 2007