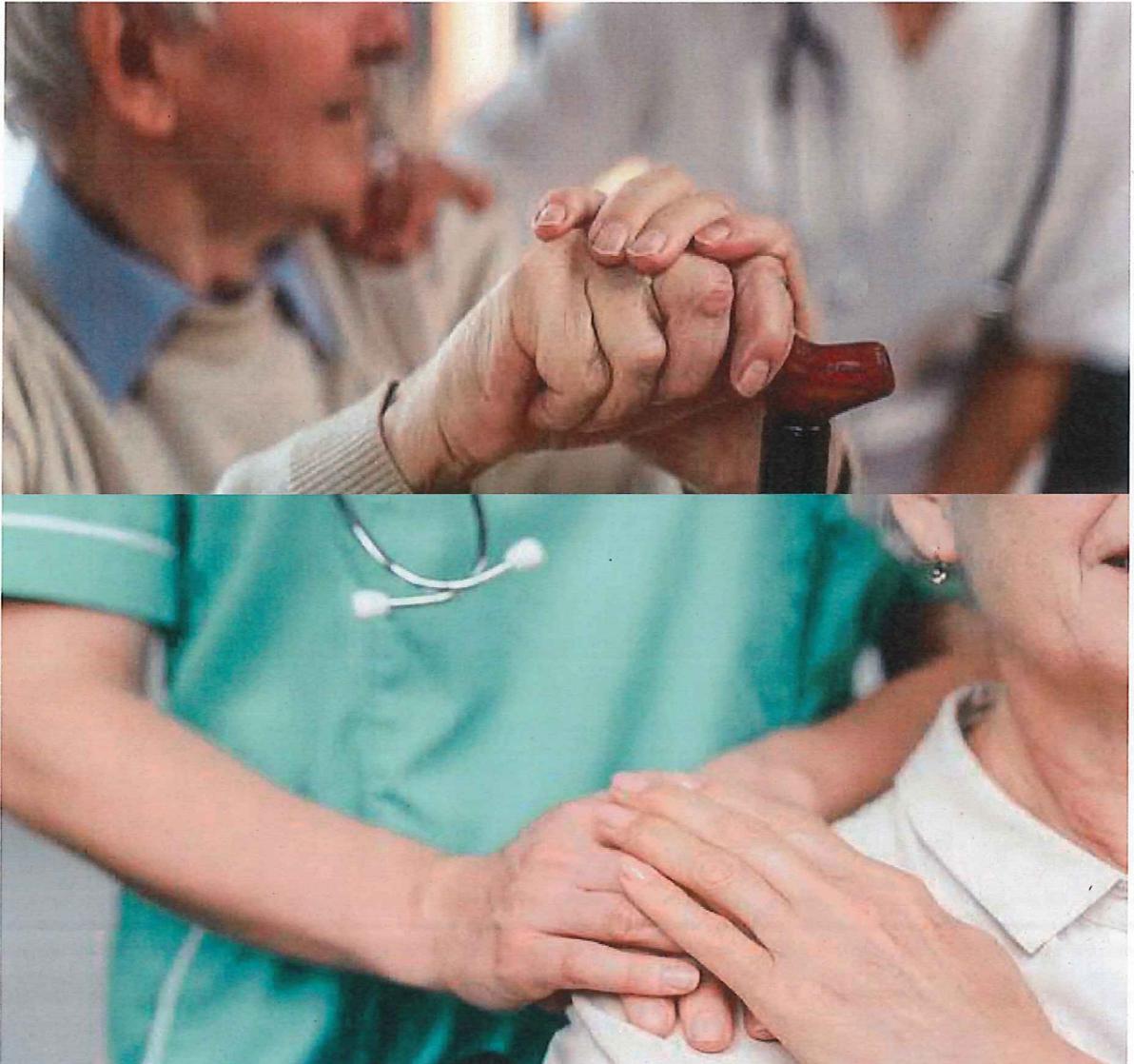


Rapport

Convention collective de travail pour les soins de longue durée



Destinataire : Conseil d'Etat du canton du Valais

Email : vanessa.duc@admin.vs.ch

Date : 30.06.2023

Table des matières

1	Introduction	3
1.1	Contexte	3
2	Examen.....	4
2.1	Faisabilité d'une CCT.....	4
2.2	Définir les partenaires sociaux	4
2.3	Examiner les aspects juridiques.....	5
2.4	Objectif de la CCT - Méthodologie d'analyse	6
2.5	Analyse des incidences financières.....	6
2.6	Méthodologie de l'analyse financière	7
2.7	Impact financier lié à l'harmonisation des données salariales	7
2.8	Impact financier lié à l'harmonisation des données relatives aux statuts	9
2.9	Impact financier lié à la contribution aux frais d'application de la CCT	14
2.10	Limites de l'analyse.....	14
2.11	Principes des sources de financement.....	15
2.12	Résultat global et impact pour les financeurs	16
2.13	Définir le planning d'élaboration et de mise en œuvre de la CCT SLD.....	17
3	Conclusion	17

1 Introduction

1.1 Contexte

Avec l'acceptation par le Grand Conseil du postulat n°2021.05.160 « Gesamtarbeitsvertrag im Gesundheitsbereich »¹ qui signalait des conditions de travail et de salaire différentes pour le personnel soignant des Hôpitaux, des Etablissements médico-sociaux (ci-après : EMS) et des Centres médico-sociaux (ci-après : CMS) valaisans, le Conseil d'Etat a défini la composition ainsi que le cahier des charges (Annexe 1) de la commission en charge de l'examen de la faisabilité d'une convention collective de travail (ci-après : CCT) pour le domaine des soins de longue durée.

La volonté de créer une CCT s'inscrit dans un contexte croissant de pénurie de personnel soignant et dans les actions de mise en œuvre de l'article 117b de la Constitution fédérale concernant des soins infirmiers forts.

Le postulat soutenu contient deux étapes, à savoir la mise en œuvre d'une CCT pour les soins de longue de durée (ci-après : CCT SLD) pour le personnel des EMS et des CMS, puis une harmonisation avec la convention collective de travail de l'Hôpital du Valais (ci-après : CCT de l'HVS).

La commission nommée par le Conseil d'Etat est composée de 10 membres, à savoir :

- Mme Vanessa Duc représentant le Service de protection des travailleurs et des relations du travail (ci-après : SPT), présidence
- Mme Isabelle Müller représentant le Service de la santé publique (ci-après : SSP), vice-présidence
- MM. Nicolas Kaufmann et Camille-Angelo Aglione représentant l'Association valaisanne des EMS (ci-après : AVALEMS)
- Mme Valérie Vouillamoz et M. Marco Pollinger représentant le Groupement valaisan des CMS (ci-après : GVCMS)
- M. Laurent Mabillard représentant les Syndicats Chrétiens Interprofessionnels du Valais
- Mme Nathalie D'aoust-Ribordy représentant le Syndicat des services publics région Valais
- M. Gianluca Casili représentant le Syndicat Syna
- M. Alexandre Maret représentant l'Association suisse des infirmières et infirmiers (ci-après : ASI).

Elle est chargée :

- d'examiner la faisabilité d'une CCT SLD pour le Canton du Valais;
- de définir les partenaires sociaux impliqués;
- d'examiner les aspects juridiques;
- d'analyser les incidences financières;
- de définir le planning d'élaboration et de mise en œuvre de la CCT SLD.

La mise en œuvre d'une CCT étant du ressort des partenaires sociaux concernés, ces derniers ont mené, avec le concours des représentants de l'Etat, les réflexions autour d'une harmonisation des conditions cadres de travail du personnel soignant dans le domaine des soins de longue durée.

La commission s'est réunie à 6 reprises entre le mois d'octobre 2022 et le mois de juin 2023. Chaque point du cahier des charges a fait l'objet d'une discussion entre les membres ainsi que d'une analyse particulière détaillée ci-après.

Les collaborateurs du SSP suivants ont également participé à l'élaboration de ce rapport :

- M. Benoît Héritier, collaborateur spécialisé
- M. Qendrim Boletini, collaborateur économique

¹ Postulat du 07.05.2021 déposé par Franziska Biner, Aron Pfammatter et Stefanie Aufdenblatten

2 Examen

2.1 Faisabilité d'une CCT

La CCT est un contrat entre un ou plusieurs employeurs ou / et une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part. Il règle les droits et obligations réciproques des parties et contient des dispositions sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs liés, ainsi que d'autres dispositions concernant les rapports de travail.

Elle permet aux travailleurs de bénéficier de conditions de travail favorables et assure aux employeurs une stabilité dans les relations de travail. Elle a aussi l'avantage de prendre en considération les spécificités de chaque branche et de chaque métier mais limite par contre la liberté des parties signataires, dès lors que toute modification de la CCT nécessite un accord entre elles.

Les partenaires sociaux du secteur des soins de longue durée ont, lors des échanges au sein de la commission, tous démontré leur volonté commune d'harmoniser les conditions de travail et de salaires au travers d'une CCT pour le personnel des EMS et des CMS.

Le fait que les faïtières, à savoir l'AVALEMS et le GVCMS, disposent déjà de statuts du personnel, de classification de fonctions et de grilles salariales, a facilité le travail de comparaison et permis aux partenaires sociaux de trouver rapidement une solution commune.

Hormis les réflexions qui pourraient se poser sous l'angle de l'extension du champ d'application de la CCT détaillées au point 2.3 ci-dessous, rien ne s'oppose sur le principe à la mise en œuvre d'une CCT dans le domaine des soins de longue durée applicable aux membres de l'AVALEMS et du GVCMS, pour autant que leurs Assemblées générales respectives l'approuvent.

A titre informatif, il est précisé que les partenaires sociaux souhaitent que tout le personnel des EMS et CMS, quel que soit le secteur d'activité et le métier considéré, tombe sous le coup du champ d'application de cette nouvelle CCT, hormis les fonctions de direction, les apprentis ainsi que les stagiaires. Ils suggèrent en outre que la CCT concerne dans un premier temps les conditions de travail et de salaire, à l'exception des questions relatives à la prévoyance professionnelle qui seront analysées dans un second temps.

2.2 Définir les partenaires sociaux

La question de l'intervention d'autres partenaires sociaux que ceux représentés au sein de la commission a été discutée, notamment s'agissant des organisations privées de soins à domicile (ci-après : OSAD privées).

Ces dernières ne disposant pas d'une organisation faïtière cantonale qui pourrait être partie signataire de la future CCT, elles pourraient se soumettre et participer à la CCT de manière individuelle, au même titre que certaines entités dans le cadre de la CCT dans le secteur sanitaire parapublic vaudois (CCT SAN), sans en être partie signataire.

La CCT résultant de la négociation entre les futures parties signataires de la CCT, la commission a donc décidé pour l'heure de maintenir les partenaires sociaux initialement proposés par le Conseil d'Etat lors de la nomination de la commission.

S'agissant de l'Hôpital du Valais (ci-après : HVS), une éventuelle harmonisation avec sa CCT sera évaluée dans un deuxième temps, conformément à la volonté exprimée dans le postulat accepté par le Grand Conseil.

2.3 Examiner les aspects juridiques

La question de l'extension du champ d'application de la future CCT aux employeurs et travailleurs de la branche économique visée qui ne seraient pas liés par cette CCT a été évoquée par la commission.

Elle permettrait d'éviter notamment que des entreprises concurrentes s'arrogent un avantage en engageant du personnel à des conditions inférieures à celles prévues par la CCT.

L'extension ne vise pas seulement à garantir aux travailleurs non liés par la CCT des conditions de travail minimum et aux employeurs liés par la CCT des conditions de concurrence équitables, mais elle a également pour but d'assurer la paix du travail.

Etant donné que tous les EMS sont membres de l'AVALEMS et que tous les CMS sont membres du GVCMS (selon l'article 26 alinéa 2 lettre b de la loi sur les soins de longue durée), cette question ne concernerait dès lors que les OSAD privées, à moins que celles-ci ne s'y soumettent de manière individuelle.

Pour le cas où certaines d'entre elles devaient décider de ne pas se soumettre à la future CCT, se poserait la question de l'extension du champ d'application de la future CCT.

Parmi les conditions cumulatives prévues par la loi fédérale permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (ci-après : LECCT), deux conditions pourraient poser des problèmes et nécessitent une explication détaillée.

La première condition concerne le respect des trois quorums, prévue par l'article 2 alinéa 3 LECCT, à savoir :

- que les employeurs liés par la CCT représentent plus de la moitié de tous les employeurs qui seront soumis à la CCT après son extension ;
- que les travailleurs liés par la CCT représentent plus de la moitié de tous les travailleurs qui seront soumis à la CCT après son extension ;
- que les employeurs liés par la CCT emploient plus de la moitié de tous les travailleurs qui seront soumis à la CCT après son extension.

La LECCT prévoit qu'il peut être exceptionnellement dérogé au quorum des travailleurs lorsque des circonstances particulières le justifient.

Des doutes sur le respect du quorum des travailleurs ont été évoqués par la commission. Il appartiendra aux partenaires sociaux de présenter, lors de la demande d'extension, une justification à cette dérogation, qui devra être validée par le Secrétariat d'Etat à l'économie.

La deuxième condition porte sur la liberté d'adhésion à l'association (contractante) et la soumission (à la CCT) d'employeurs ou travailleurs individuels. Il ne serait en effet pas justifié de soumettre obligatoirement les dissidents à la CCT par une décision d'extension si les associations contractantes ne devaient pas admettre l'adhésion de ces derniers.

Les OSAD privées n'ont pour l'heure pas de possibilité d'adhérer au GVCMS, ce qui pourrait poser des problèmes s'agissant du respect de cette condition.

Des points sont donc en suspens s'agissant d'une éventuelle procédure d'extension de cette future CCT. A ce titre, il y a cependant lieu de préciser que même en l'absence d'une extension prononcée, la CCT s'appliquera tout de même (et uniquement) aux membres des associations signataires et aux employeurs (OSAD privées) ayant adhéré à la CCT, ainsi qu'à leurs travailleurs.

La possibilité de mettre en œuvre une politique tarifaire identique (aux CMS) avec une obligation de respecter les conditions de travail et de salaire de la branche a également été évoquée par la commission. Cette éventualité remettrait en cause l'extension puisque toutes les entreprises respecteraient les mêmes conditions.

2.4 Objectif de la CCT - Méthodologie d'analyse

Afin d'atteindre l'objectif de mise en œuvre d'une CCT, il a été convenu d'agir par l'harmonisation à la fois des classifications des fonctions, de la grille salariale et des statuts du personnel.

La possibilité de recourir à un ou des mandats externes a été validée par le Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (ci-après : DSSC), ainsi que par les organisations respectives représentées au sein de la commission.

La première étape a consisté à harmoniser la classification des fonctions 2022 de l'AVALEMS et du GVCMS. Cette analyse a permis de constater que sur 113 fonctions au total, 44 sont communes, 60 exclusivement AVALEMS et 9 exclusivement GVCMS. Les deux faïtières ont travaillé avec leurs membres respectifs afin de définir chaque fonction et ainsi de trouver une mise en commun réaliste. Les faïtières ont été soutenues, via un mandat externe par l'entreprise Valeur Plus SA (Annexe 2). Sur cette base, une nouvelle classification de fonctions (Annexe 3) a été proposée.

La deuxième étape a reposé sur l'élaboration d'une nouvelle grille salariale commune (Annexe 4) par les faïtières en prenant en compte les salaires les plus élevés des grilles salariales 2022 de l'AVALEMS et du GVCMS actuellement en vigueur. La grille salariale ainsi retenue retient les salaires les plus hauts de chaque classe de salaire.

La troisième étape a consisté en l'harmonisation des statuts 2022 du personnel. Un comparatif des statuts du personnel de l'AVALEMS (Annexe 5) et du GVCMS (Annexe 6) a été réalisé par les faïtières respectives et les représentants des syndicats et de l'ASI afin d'identifier les différences entre les dispositions ayant notamment un impact financier. Sur le même principe que la classification des fonctions et que la grille salariale, les éléments de chaque statut les plus favorables pour les travailleurs ont été retenus.

Finalement, le SSP a procédé à l'analyse financière globale en collaboration avec les faïtières.

Il a été constaté que certaines dispositions retenues dans le comparatif des statuts étaient meilleures que celles de la CCT de l'HVS. Dès lors que le postulat soutient une éventuelle harmonisation entre la future CCT SLD et celle de l'HVS, l'impact financier a été réexaminé par le SSP. Il a été tenu compte d'une mise en commun se limitant au maximum des conditions fixées par la CCT de l'HVS. Cette limitation freine d'emblée l'objectif primaire de la CCT SLD qui est d'unifier les conditions de travail entre les EMS et les CMS.

Les documents élaborés dans le cadre de ce rapport constituent des outils de travail servant exclusivement à l'analyse financière. Les fonctions n'ont pas fait l'objet de validation par le DSSC, cette dernière étant requise pour les CMS en raison du financement extraordinaire des pouvoirs publics.

La nouvelle classification de fonctions, la nouvelle grille salariale commune ainsi que l'harmonisation des statuts constituent un minimum, auquel il reste toutefois possible de déroger en faveur du travailleur.

2.5 Analyse des incidences financières

L'introduction d'une CCT SLD, sur la base des éléments présentés ci-dessus, aura un impact sur les finances des établissements. Pour information, nous rappelons que ces établissements sont financés par les assureurs maladie, par les pouvoirs publics (Canton 70%, communes 30%) et par les bénéficiaires lors d'un séjour en EMS. Toutefois, au vu des principes fédéraux de financement actuels, les assureurs maladie ne seront pas impactés par le projet de CCT SLD. En effet, la part des coûts des soins en EMS couverte par les assureurs est fixe et réglementée. Le Conseil fédéral n'entend pas, à court terme, augmenter la part des assureurs. Au niveau cantonal, le Service de la santé publique, le Service de l'action sociale ainsi que la Caisse de compensation du canton du Valais seront concernés. Cette dernière, via les prestations complémentaires (ci-après : PC), prend en charge tout ou une partie des frais de pension en EMS pour les personnes à faible revenu.

2.6 Méthodologie de l'analyse financière

Les membres de la commission se sont accordés sur la méthode de calcul de l'incidence financière. Il a été décidé de distinguer l'analyse des données salariales (classification des fonctions et grille des salaires) de l'analyse des données relatives aux statuts du personnel (heures supplémentaires, compensation en cas de travail de nuit et du dimanche, service de piquet, etc.) en annexes 7, 8, 9 et 10. Les impacts financiers retenus ont été arrondis au millier de francs afin d'améliorer la lisibilité du présent rapport.

Sources de la récolte des données

Les sources des données servant à l'analyse de l'impact financier ont été fournies par les établissements en collaboration avec les faïtières. Il s'agit des données annualisées de l'année 2022. La totalité des CMS a fourni leurs données lesquelles ont toutes été corrigées dans le délai imparti.

Quelques EMS n'ont par contre pas fourni de données. Afin de quantifier les données manquantes, une répartition proportionnelle au nombre de lits de chaque établissement a été effectuée par l'AVALEMS. Ces établissements, restés anonymes, représentent une proportion de 7.1% du nombre total de collaborateurs travaillant dans l'ensemble des EMS. Le SSP a de ce fait travaillé sur 92.9% des données des collaborateurs pour cette étude.

Le travail des données a ensuite nécessité des corrections de la part des établissements. Sur le 92.9% des données des EMS, seules 91.6% des données ont ensuite été corrigées dans le délai imparti. Les données utilisées finales représentent de ce fait 85.1% du total du nombre de collaborateurs. Une extrapolation pour le 14.9% des données a été réalisée.

Méthodologie de l'analyse des salaires

Un groupe de travail technique, réunissant l'AVALEMS, le GVCMS et le SSP a été créé en vue de l'élaboration d'un fichier Excel (Annexe 11) permettant la récolte des données salariales (Base : année 2022, salaires annuels contractuels) et le reclassement dans les nouvelles grilles de classification des fonctions et de salaires. La récolte des données pour les salaires des EMS a été effectuée via un mandat externe chez Nexus Schweiz AG (Annexe 12). Des protocoles relatifs à la gestion des données (ex : sécurisation des données) ont été définis (Annexe 13).

Méthodologie de l'analyse des statuts

La comparaison des statuts du personnel de l'AVALEMS et du GVCMS a permis d'identifier les différences de conditions statutaires 2022 ayant un impact financier important. Conformément à la volonté de la commission, les faïtières ont chiffré l'incidence financière relative à l'harmonisation des statuts en retenant les meilleures conditions de travail de chaque statut du personnel. La récolte des données sur les statuts des EMS a été effectuée via un mandat externe chez Nexus Schweiz AG (Annexe 14). Pour rappel, ces calculs ont été réexaminés par le SSP afin d'une part, de ne pas dépasser les conditions fixées par la CCT de l'HVS et, d'autre part de correspondre au plus près à la réalité des établissements.

2.7 Impact financier lié à l'harmonisation des données salariales

Un examen approfondi des conditions de salaire a été effectué pour estimer au plus juste l'impact financier de l'harmonisation des données salariales pour les EMS et les CMS. Cette évaluation vise à fournir un éclairage sur les conséquences financières potentielles pour chaque entité concernée. Pour chaque établissement membre de l'AVALEMS ou du GVCMS, le SSP a étudié les données salariales des employés entrant dans le champ d'application de la CCT, données qui ont été fournies par les établissements (voir point 2.6). Le nombre de collaborateurs et d'équivalents plein-temps (ci-après : EPT) sur laquelle porte cette étude sont les suivants :

Etablissements	Total employés	Total employés yc extrapolés*	Total d'EPT	Total d'EPT extrapolé*
CMS	1586	-	930.8	-
EMS	5469	6426	2896	3402.2

*voir point 2.6

L'évaluation a porté sur le calcul d'un nouveau salaire annuel pour chaque collaborateur, basé sur la nouvelle classification des fonctions et la nouvelle grille des salaires.

Sur la base des données 2022 et partant du principe que le nouveau salaire n'est jamais inférieur à l'actuel, une partie des salaires reste équivalente et l'autre partie est augmentée. L'impact financier est représenté par la différence entre le nouveau salaire et le salaire actuel de chaque collaborateur.

La somme totale de ces différences de salaire pour tout le personnel a été calculée pour chaque secteur d'activité. A cette somme, ont été ajoutés trois facteurs permettant d'évaluer un impact total :

- les charges sociales (+20%) ;
- l'extrapolation mentionnée au point 2.6 (+14.9%) uniquement pour les EMS ;
- l'augmentation liée à l'indice du prix à la consommation 2023 (+2.8%).

De cette manière, le SSP a pu calculer un impact financier total pour chaque secteur, ainsi qu'un impact moyen annuel pour 1 EPT. Il est précisé que l'impact annuel moyen a été calculé en prenant en compte l'ensemble des employés de chaque secteur, et non seulement ceux impactés par les projections basées sur les outils de travail développés.

Ci-dessous sont présentés des tableaux récapitulatifs des impacts financiers en CHF pour l'AVALEMS et le GVCMS :

1. AVALEMS

AVALEMS	Etude 2022 (CHF)	Extrapolation 14.9% (CHF)	IPC 2.8% (CHF)	Charges sociales 20% (CHF)	Impact total (CHF)	Nombre d'EPT extrapolé	Impact annuel moyen pour 1 EPT (CHF)
Soins	1'260'000	220'000	41'000	304'000	1'825'000	2'276.1	802
Animation + Intégration	40'000	7'000	1'000	10'000	58'000	120.3	482
Hôtellerie	41'000	7'000	1'000	10'000	59'000	715.8	82
Technique (bâtiment)	28'000	5'000	1'000	7'000	41'000	76.4	537
Support (administration)	54'000	9'000	2'000	13'000	78'000	88.8	878
Cuisine	19'000	3'000	1'000	5'000	28'000	124.0	226
Total	1'442'000	251'000	47'000	349'000	2'089'000	3'402.2	614

Le tableau de l'AVALEMS démontre que l'impact le plus significatif concerne le secteur des soins avec 1'825'000 CHF, soit plus de 85% de l'impact financier total. En l'occurrence, il s'agit d'une nouvelle encourageante car l'amélioration des conditions cadres du personnel soignant est l'objectif visé par la création de cette CCT. L'impact financier dans ce secteur s'explique d'une part par le nombre de collaborateurs travaillant dans ce secteur ainsi que par la revalorisation aux conditions les plus favorables. Pour les secteurs n'ayant pas de correspondance entre l'AVALEMS et le GVCMS, l'impact est dû principalement au passage à la nouvelle grille salariale.

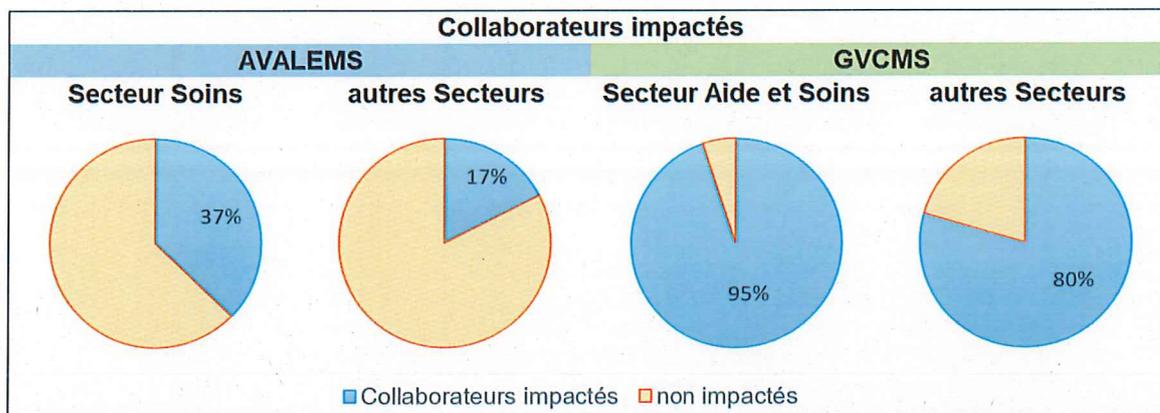
2. GVCMS

GVCMS	Etude 2022 (CHF)	IPC 2.8% (CHF)	Charges sociales 20% (CHF)	Impact total (CHF)	Nombre d'EPT	Impact annuel moyen pour 1 EPT (CHF)
Aide et Soins	1'001'000	28'000	206'000	1'235'000	724.3	1'705
Administration	50'000	1'000	10'000	61'000	69.4	880
Travail social	153'000	4'000	31'000	188'000	137.2	1'371
Total	1'204'000	33'000	247'000	1'484'000	930.8	1'594

Comme pour les EMS, l'impact financier concerne également principalement le secteur de l'Aide et Soins avec plus de 83% de l'impact financier total. De manière générale, la mise en place des nouvelles grilles de salaires impacte davantage les collaborateurs des CMS. Cette tendance se voit dans l'impact annuel moyen pour 1 EPT, qui est plus élevé que celui des EMS.

3. Répartition de l'impact sur les collaborateurs

Une partie du personnel ne reçoit cependant pas d'augmentation salariale. Il s'agit des employés dont les rémunérations ne seront pas modifiées en raison des objectifs de la CCT, et de ceux dont les salaires dépassent déjà le seuil minimal défini par les classifications du personnel 2022 des EMS et des CMS. La proportion du personnel impacté est illustrée dans le graphique ci-dessous.



En mettant en parallèle le graphique illustrant les individus impactés et le tableau détaillant les impacts financiers, une tendance se dessine. Malgré une proportion plus élevée de collaborateurs des CMS impactés, l'impact financier est significativement plus important au sein des EMS. Cela s'explique par le fait que le nombre d'employés des EMS est nettement plus grand, ce qui entraîne un impact financier plus substantiel. L'analyse des grilles salariales 2022 a mis en évidence des conditions salariales différentes, majoritairement plus favorables de l'AVALEMS, ce qui explique le pourcentage de collaborateurs impactés moins élevés à l'AVALEMS.

Récapitulatif de l'impact lié à l'harmonisation des données salariales

Impact salaires	Soins (CHF)	autres secteurs (CHF)	Total (CHF)
GVCMS	1'235'000	249'000	1'484'000
AVALEMS	1'825'000	264'000	2'089'000
Total	3'060'000	513'000	3'573'000

2.8 Impact financier lié à l'harmonisation des données relatives aux statuts

L'impact financier lié à l'harmonisation des données concernant les statuts 2022 a tout d'abord été calculé par l'AVALEMS et le GVCMS en prenant la meilleure condition de chaque statut. Le détail et les bases de calcul se trouvent en annexes 15 et 16. Ci-dessous est présenté le tableau récapitulatif de leurs analyses.

Propositions des faitières	Impact calculé par le GVCMS (CHF)	Impact calculé par l'AVALEMS (CHF)
Déplafonnement du piquet	82'900	
Travail de nuit, du dimanche et les jours fériés		212'086
Horaire des indemnités		1'416'042
Jours fériés et chômés		703'049
Grossesse, maternité		734'439
Formations (selon taux d'activité)		3'513'099
Vacances : < 20 ans		44'163
Vacances : entre 40 et 44 ans		414'674
Vacances : > 60 ans	192'100	
Total	275'000	7'037'552

Le SSP a ensuite procédé à une adaptation de leurs analyses selon les facteurs suivants :

Adaptation vers la CCT HVS :

En comparaison avec la CCT de l'HVS, certains éléments des statuts de l'AVALEMS et du GVCMS présentent de meilleures conditions. La proposition que soutient le Canton est d'inscrire un minimum dans la future CCT SLD correspondant aux conditions de l'AVALEMS et du GVCMS les plus favorables mais qui ne dépasse pas celles de la CCT de l'HVS, l'employeur étant libre d'aller au-delà de ce minimum. Cette proposition a été acceptée, à ce stade, par les membres de la commission bien qu'elle restreigne l'objectif de la CCT qui vise à obtenir le meilleur des conditions pour tous les collaborateurs. Certains impacts financiers diffèrent donc de l'analyse réalisée par les faïtières. Ce point sera repris et discuté lors des négociations.

Taux d'utilisation :

Certains calculs effectués par les faïtières représentent un maximum théorique. Les données ont été « plausibilisées » afin d'obtenir un taux d'utilisation réaliste par les établissements. Il s'agit d'extrapoler la réelle utilisation des établissements et de dépasser le modèle théorique. Par exemple, dans le cas des jours fériés/chômés, il est peu probable que tous les jours supplémentaires nouvellement attribués soient effectivement remplacés par des engagements de nouveaux EPT. Une absorption naturelle devrait se produire sur les plannings d'équipe déjà en place. Un taux différencié estimatif selon l'objet des statuts a été défini par l'AVALEMS et utilisé pour le réexamen des données.

Déplafonnement du temps indemnisé pour le piquet :

Les statuts du personnel du GVCMS limitent l'indemnisation à une durée de 10 heures (4 CHF/heure) par service de piquet même si ce dernier dure généralement plus de 10 heures.

	Piquet
GVCMS	4 CHF/heure avec plafonnement à une durée de 10 heures
AVALEMS	4 CHF / heure sans limite de durée
HVS	4 CHF / heure sans limite de durée

Le déplafonnement du temps indemnisé pour le piquet pour tous les CMS valaisans a été chiffré par le GVCMS à 82'900 CHF.

Analyse du SSP

Comme l'AVALEMS et l'HVS pratiquent les mêmes conditions, il est proposé de reconnaître le montant calculé par le GVCMS.

Montant retenu pour l'analyse : **83'000 CHF**

Ajustement de l'indemnité pour le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés

L'employé occupé à un service de soir, de nuit, du dimanche ou des jours fériés perçoit une indemnité. L'indemnité reçue varie en fonction du type d'établissements :

	Indemnité pour le service du soir, de nuit, du dimanche et des jours fériés
GVCMS	6 CHF / heure
AVALEMS	5.50 CHF / heure
HVS	6 CHF / heure travail dimanche et jours fériés 6.50 CHF / heure travail soir et de nuit

L'AVALEMS se base sur le nombre d'heures versées à titre d'indemnités en 2022 et l'a multiplié par la différence de 0.50 cts qui existe avec le GVCMS. Il a estimé l'impact financier à 212'086 CHF.

Analyse du SSP

Il est proposé de reconnaître le montant calculé par l'AVALEMS afin que l'AVALEMS et le GVCMS uniformisent leurs conditions de travail.

Montant retenu pour l'analyse : **212'000 CHF**

Reconnaissance de l'horaire des indemnités du travail du soir

Le statut du GVCMS définit comme *travail du soir*, le travail effectué entre 20 heures et 23 heures. Le collaborateur perçoit une indemnité ou bénéficie d'un congé supplémentaire. Le statut de l'AVALEMS considère le travail du soir comme du travail de jour, par conséquent, aucune indemnité supplémentaire n'est versée.

	Horaires du soir
GVCMS	Entre 20h et 23h : 6 CHF / heure
AVALEMS	Pas de reconnaissance : 0 CHF / heure
HVS	Entre 20h et 23h : 6.50 CHF / heure

L'AVALEMS a procédé par échantillon en récoltant les données horaires issues d'une soirée-type dans huit EMS de tailles différentes et dans différentes régions et a ensuite procédé à une extrapolation du nombre d'heures pour l'ensemble des établissements. Le montant calculé se chiffre à 1'416'042 CHF.

Analyse du SSP

Comme le GVCMS et l'HVS appliquent les mêmes horaires du soir, il est proposé de reconnaître le montant calculé par l'AVALEMS.
Montant retenu pour l'analyse : **1'416'000 CHF**

Ajustement de la compensation pour les jours fériés et chômés

Les statuts du personnel de l'AVALEMS, du GVCMS et de l'HVS prévoient 11 jours fériés/chômés payés. Cependant la compensation accordée diffère. En effet le statut du GVCMS prévoit une compensation pour les jours fériés ou chômés qui tombent sur un samedi ou un dimanche. Le statut du personnel de l'AVALEMS prévoit cette compensation uniquement pour les collaborateurs qui travaillent régulièrement le week-end (ci-après : we).

	Compensation si férié durant un we	Compensation si férié durant un jour de travail	Compensation si férié durant les vacances
GVCMS	oui	oui	oui
AVALEMS	oui si horaire de travail régulier en we	oui	oui
HVS	oui si le we est travaillé	oui	oui

L'AVALEMS a calculé, qu'en moyenne, entre 2000 et 2030, 2 jours de fériés par an coïncident avec un jour de we. En 2022, 3'149 jours fériés en we ont été travaillés/payés avec des indemnités.

L'AVALEMS a chiffré l'impact à 703'049 CHF en rajoutant 2 jours à ceux déjà compensés.

Analyse du SSP

Il est peu probable que la totalité des jours supplémentaires nouvellement attribués soit effectivement remplacée par l'engagement de nouveaux EPT.

Le taux d'utilisation estimé par l'AVALEMS se situe à 40%. $703'049 \text{ CHF} * 40\% = 281'220 \text{ CHF}$

Montant retenu pour l'analyse : **281'000 CHF**

Ajustement du nombre de semaines de congé en cas de maternité

La durée du congé maternité diffère selon les institutions. Pour le GVCMS et l'HVS, elle est de 16 semaines, soit 2 semaines de plus que pour l'AVALEMS.

On observe également une différence du taux de couverture du salaire variant selon les contrats d'assurance des établissements.

	Nb de semaines
GVCMS	16
AVALEMS	14
HVS	16

L'AVALEMS a présenté une extrapolation basée sur le nombre de collaboratrices en congé maternité en 2022, soit 244 cas. L'AVALEMS chiffre l'impact financier de ces 2 semaines supplémentaires de congé maternité à 734'439 CHF.

Faute de données, il a été renoncé à évaluer l'impact de l'augmentation de la couverture du salaire.

Analyse du SSP

Fort de la constatation que, généralement, les personnes bénéficiant d'un congé maternité sont remplacées par une personne avec un contrat à durée déterminée, le SSP estime que les 2 semaines supplémentaires, afin d'atteindre une durée de 16 semaines, doivent être reconnues.

Montant retenu pour l'analyse : **734'000 CHF**

Ajustement du nombre de jours pour la formation :

Le statut du personnel du GVCMS prévoit que l'employé a droit, en principe, à 5 jours de formation par année au prorata du taux d'activité, alors que la CCT de l'HVS prévoit 2 jours. Le statut de l'AVALEMS ne prévoit aucune disposition relative au nombre de jours de formation.

	Nb de jours de formation
GVCMS	5
AVALEMS	0
HVS	2

Le calcul de l'AVALEMS tient compte de 5 jours de formation pour l'ensemble du personnel des EMS et chiffre l'impact financier à 3'513'099 CHF.

Analyse du SSP

Afin de ne pas dépasser les conditions actuelles de la CCT de l'HVS, le SSP propose de ne pas tenir compte des 5 jours du GVCMS dans l'analyse financière mais d'utiliser le nombre de jours (2) inscrit dans la CCT de l'HVS. Le nombre de jours de formation retenu pour l'analyse financière est de 2 jours, l'impact financier correspondant s'élève à 1'405'240 CHF.

De plus, le Canton subventionne déjà une partie des formations en EMS avec 1.50 CHF/jour/lit autorisé. Le montant de la subvention s'élève à env. 1.8 mio. CHF en 2022. Il est proposé de tenir compte de la moitié de la subvention déjà accordée et de la déduire.

$1'405'240 - 922'320 = 482'920$ CHF

Montant retenu pour l'analyse : **483'000 CHF**

Ajustement du nombre de jours de vacances

Le statut du personnel du GVCMS prévoit un nombre de jours de vacances plus important que celui de l'AVALEMS pour certaines tranches d'âge :

- 3 jours de plus pour les collaborateurs de moins de 21 ans ;
- 5 jours de plus pour les collaborateurs de 40 à 44 ans

Le statut du personnel de l'AVALEMS est plus favorable que celui du GVCMS pour une catégorie d'âge :

- 5 jours de plus pour les collaborateurs de plus de 60 ans

	< 21 ans	21 et 39 ans	40 et 44 ans	45 et 60 ans	+ de 60 ans
GVCMS	30	25	30	30	30
AVALEMS	27	25	25	30	35
HVS	27*	25	30	30	30

*Pour l'HVS, moins de 20 ans révolus

Calcul AVALEMS :

Les montants calculés s'élèvent à :

- < 21 ans = 44'163 CHF (charges patronales comprises)
- de 40 à 44 ans = 414'674 CHF (charges patronales comprises)

Calcul GVCMS :

Le montant calculé s'élève à :

- > 60 ans = 192'100 CHF (charges patronales comprises)

Analyse du SSP

Le nombre minimal de jours de vacances doit correspondre aux conditions de l'HVS selon le tableau présenté ci-dessus.

GVCMS :

Les 5 jours supplémentaires pour les collaborateurs de + de 60 ans ne sont pas pris en compte car cela dépasse les conditions de l'HVS.

AVALEMS :

Les 3 jours supplémentaires pour les collaborateurs de - 21 ans ne sont pas pris en compte car cela dépasse les conditions de l'HVS.

Les 5 jours supplémentaires nécessaires à l'harmonisation du nombre de jours de vacances pour les collaborateurs de 40 à 44 ans sont reconnus. Selon l'AVALEMS, cela représente un montant de 414'674 CHF

Le taux d'utilisation estimé par l'AVALEMS se situe à 60%. Il est en effet peu probable que les jours de vacances nouvellement attribués soient effectivement tous remplacés par l'engagement de nouveaux EPT. $414'674 * 60\% = 248'804$ CHF

Montant retenu pour l'analyse : **249'000 CHF**

Récapitulatif des incidences financières concernant l'harmonisation des statuts

L'analyse des statuts du personnel 2022 a mis en évidence des conditions de travail différentes, majoritairement plus favorables au GVCMS.

Pour rappel, le montant calculé par les faitières concernant les statuts s'établit à 7'312'552 CHF :

- GVCMS : 275'000 CHF
- AVALEMS : 7'037'552 CHF

Après analyse de ces calculs par le SSP, le montant global estimé concernant l'harmonisation des statuts s'établit à :

- GVCMS : 83'000 CHF
- AVALEMS : 3'375'000 CHF

Impact financier total : 3'458'000 CHF

Récapitulatif de l'impact lié à l'harmonisation des statuts	GVCMS (CHF)	AVALEMS		Total Impact financier (arrondi) (CHF)
		Répartition Part des soins (CHF)	Répartition Part socio-hôtelière (CHF)	
Déplafonnement du piquet	83'000			83'000
Travail de nuit, du dimanche et les jours fériés		136'740	75'260	212'000
Horaire des indemnités		1'416'000		1'416'000
Jours fériés et chômés		181'245	99'755	281'000
Grossesse, maternité		473'430	260'570	734'000
Formations (selon taux d'activité)		311'535	171'465	483'000
Vacances : entre 40 et 44 ans		160'605	88'395	249'000
Total	83'000	2'679'555	695'445	3'458'000
		3'375'000		

2.9 Impact financier lié à la contribution aux frais d'application de la CCT

La conclusion d'une CCT entraîne généralement la création d'une commission professionnelle paritaire ayant pour rôle principal le contrôle du respect des dispositions de la CCT. Ainsi, les frais d'application de la CCT sont perçus au moyen d'une contribution auprès des employeurs et travailleurs soumis à cette dernière.

Cette contribution peut avoir des implications financières pour les établissements puisque ces derniers doivent la financer eux-mêmes. Il est donc important de prendre en compte l'impact de cet élément sur les finances des établissements lors de l'évaluation du coût global de la CCT. L'ampleur de cet impact financier peut dépendre du montant de la contribution, de la taille de l'établissement ou du nombre d'employés concernés.

L'hypothèse retenue est celle d'un financement des tâches de la commission professionnelle paritaire par le biais d'une contribution professionnelle s'élevant à 0.2% du salaire brut des employés répartis à parts égales part entre les employeurs (0.1%) et les employés (0.1%) selon le détail suivant :

Impact contribution	Employeurs (CHF)	Employés (CHF)	Total (CHF)
GVCMS	76'000	76'000	152'000
AVALEMS	234'000	234'000	468'000
Total	310'000	310'000	620'000

2.10 Limites de l'analyse

Dans le cadre de cette étude, il est essentiel de considérer les limites inhérentes à l'étude. Cela comprend à la fois les contraintes méthodologiques et les facteurs externes qui peuvent influencer l'exactitude des résultats.

Premièrement, l'analyse financière a été réalisée en se basant exclusivement sur les principes définis dans le point 2.4 Objectif de la CCT - Méthodologie d'analyse. De plus, pour garantir la pertinence des résultats, l'année 2022 a été choisie comme base de référence, évitant ainsi les années durant lesquelles la pandémie de COVID-19 a considérablement affecté le personnel des établissements.

Certains éléments figurant dans les statuts du personnel 2022 et présentant un impact financier moindre n'ont pas été pris en compte dans l'analyse. Il s'agit entre autres des questions relatives aux assurances sociales, aux congés spéciaux, etc. De plus, de nouvelles dispositions statutaires pour le GVCMS ont été acceptées par le DSSC et devront être prises en considération lors de la négociation de la mise en œuvre de la CCT (ex : indemnité ET récupération en temps pour le travail de nuit dès 2023).

Tous les facteurs susceptibles d'affecter l'impact financier n'ont pas pu être intégrés à cette analyse. Un exemple notable est l'évolution du nombre d'EPT travaillant dans chaque secteur. Il pourrait y avoir notamment une différence significative entre l'année de référence prise en compte pour les calculs, soit 2022 et l'année de l'entrée en vigueur de la CCT.

En somme, bien que l'analyse fournisse des informations précieuses sur l'impact financier potentiel lié à l'harmonisation des classifications de fonctions, des grilles salariales et des statuts du personnel, elle doit être considérée avec prudence en raison de ces limites.

2.11 Principes des sources de financement

Comme abordé précédemment dans le point 2.5, la mise en œuvre d'une CCT induit des conséquences financières pour les établissements concernés. Dans ce chapitre, nous présentons les mécanismes actuels de financement des établissements concernés par la CCT. De plus, nous formulons une hypothèse relative au financement de l'augmentation des charges salariales découlant de l'application de la CCT.

- Les soins à domicile : ils sont financés par le biais des tarifs annuellement arrêtés par le Conseil d'Etat. En sus, les CMS avec un mandat de prestations cantonal bénéficient d'un financement forfaitaire pour le service universel ainsi que le subventionnement de l'excédent de dépenses. Selon la Loi sur les soins de longue durée, le financement est réparti à hauteur de 70% par le Canton et 30% par les communes.

Ainsi, pour les CMS, toute augmentation de dépenses est entièrement prise en charge par les pouvoirs publics.

L'hypothèse retenue à ce stade pour les CMS est que le financement des impacts financiers de la CCT se fera au travers d'une reconnaissance dans l'excédent de dépenses par les pouvoirs publics. Cette hypothèse permet de limiter le financement supplémentaire aux soins à domicile publics concernés par la CCT.

- Les établissements médico-sociaux : les EMS disposent de deux sources principales de financement, à savoir les tarifs annuellement arrêtés par le Conseil d'Etat servant à couvrir le coût des soins selon la LAMal (environ 85% des coûts des charges salariales du personnel soignant) réparti à hauteur de 70% par le Canton et 30% par les communes. Le prix de pension sert à couvrir le reste des dépenses de soins non reconnus par la LAMal (environ 15%) ainsi que les autres coûts socio-hôtelières.

Ainsi, pour les EMS, les augmentations de dépenses impacteront aussi bien les tarifs des soins que le prix de pension.

L'hypothèse retenue à ce stade est, pour les EMS, de financer l'augmentation des coûts par le financement ordinaire applicable dans ce secteur soit une répartition juste des charges entre la tarification des soins et le prix de pension.

2.12 Résultat global et impact pour les financeurs

Ci-dessous est présenté l'impact financier annuel global pour les éléments liés aux salaires (grilles et classifications), aux statuts ainsi qu'à la contribution professionnelle pour l'AVALEMS et le GVCMS :

Impact global	Total salaires	Total statuts	Contribution professionnelle	Total
GVCMS	1'484'000 CHF	83'000 CHF	76'000 CHF	1'643'000 CHF
AVALEMS	2'089'000 CHF	3'375'000 CHF	234'000 CHF	5'698'000 CHF
Total	3'573'000 CHF	3'458'000 CHF	310'000 CHF	7'341'000 CHF

Les montants ci-dessus présentent l'augmentation des charges salariales pour les différents groupes d'établissements. Les principes de financement et les hypothèses de financement étant présentés au point 2.11, ci-dessous est présentée la répartition de ces montants pour les financeurs.

Répartition du financement	Total à répartir	Canton du Valais	Communes	Bénéficiaires des soins
Pour les CMS	1'643'000 CHF	1'150'000 CHF	493'000 CHF	-
Pour les EMS	5'698'000 CHF	2'770'000 CHF	1'187'000 CHF	1'741'000 CHF
Total	7'341'000 CHF	3'920'000 CHF	1'680'000 CHF	1'741'000 CHF

Pour les EMS, il est possible de calculer une estimation de l'impact moyen que pourrait avoir l'augmentation des charges salariales sur les coûts facturables et sur le prix de pension :

Augmentation moyenne par journée d'hébergement du prix de pension à la charge des résidents	1.50 CHF
Augmentation moyenne par journée de soins des coûts facturables (tarifs BESA) à la charge des pouvoirs publics (100%)	4.90 CHF

Pour les résidents (bénéficiaires de soins), l'augmentation du prix de pension est une charge supplémentaire. Il est à relever qu'environ 1/3 des pensionnaires des EMS dépendent, au moins partiellement, des prestations complémentaires (PC) pour financer le prix de pension. L'augmentation du prix de pension aurait de ce fait un impact financier, d'environ 500'000 CHF sur les finances des pouvoirs publics dont 70% à la charge du Canton, soit environ 350'000 CHF sur le budget de la Caisse de compensation du Canton du Valais (CCCVS).

Finalement, pour une meilleure compréhension, vous trouverez ci-dessous le tableau récapitulatif des montants **exclusivement** à charge des pouvoirs publics, en prenant en compte tous les facteurs mentionnés précédemment :

Répartition du financement à charge des pouvoirs publics	Total (100%)	Canton du Valais (70%)	Communes (30%)
Financement CMS	1'643'000 CHF	1'150'000 CHF	493'000 CHF
Financement EMS	3'957'000 CHF	2'770'000 CHF	1'187'000 CHF
Financement prix de pension via PC	500'000 CHF	350'000 CHF	150'000 CHF
Total	6'100'000 CHF	4'270'000 CHF	1'830'000 CHF

La commission rappelle que ces analyses financières constituent une estimation. Chaque établissement peut être impacté différemment par la mise en œuvre de la CCT, notamment les EMS puisque ces derniers disposent d'un taux de répartition propre entre leurs activités de soins et celles relevant du domaine socio-hôtelier.

2.13 Définir le planning d'élaboration et de mise en œuvre de la CCT SLD

Sous réserve de l'approbation du Conseil d'Etat quant à l'adaptation des contributions publiques et privées (prix de pension pour les EMS) aux coûts évalués par la commission, les représentants de l'AVALEMS, du GVCMS, des syndicats et de l'ASI n'identifient pas de frein au démarrage des négociations en vue de la signature d'une CCT SLD. Compte tenu des échanges productifs qui ont eu lieu au sein de la commission et pour autant que les faïtières obtiennent le mandat de négociation de leurs membres, les partenaires sociaux estiment réaliste la perspective de présenter un projet qui pourrait entrer en vigueur durant le premier trimestre 2024.

Les partenaires sociaux ne peuvent pour l'heure pas définir de manière précise les diverses étapes de mise en œuvre de la future CCT SLD mais confirment que les négociations débiteront dès que possible. L'AVALEMS et le GVCMS relèvent qu'une fois le projet de CCT négocié, celui-ci devra être validé par leurs membres et présenté ensuite à tous leurs collaborateurs.

3 Conclusion

La commission tient à remercier les faïtières ainsi que les établissements qui ont fourni de manière rapide et efficace les données indispensables à cette analyse. Elle relève l'excellente collaboration qui a prévalu entre les membres.

Pour rappel, l'objectif visé consistait à analyser la faisabilité d'une CCT SLD et notamment à chiffrer les incidences financières liées à sa mise en œuvre.

La comparaison des grilles salariales 2022 a mis en évidence des conditions salariales différentes, majoritairement plus favorables à l'AVALEMS tandis que l'analyse des statuts du personnel 2022 a relevé des conditions de travail différentes, majoritairement plus favorables au GVCMS.

L'impact financier global estimé en vue d'une harmonisation des conditions de travail pour le secteur des soins de longue durée, se chiffre à 7'341'000 CHF dont 6'100'000 CHF pour les pouvoirs publics (Canton 70% : 4'270'000 CHF et communes 30% : 1'830'000 CHF).

Au vu de ce qui précède, la commission invite le Conseil d'Etat à :

1. prendre connaissance du rapport ;
2. charger une délégation de la commission d'informer les communes en présence du Chef du DSSC;
3. charger les partenaires sociaux de négocier la future CCT SLD pour une entrée en vigueur au premier trimestre 2024 ;
4. charger la commission de poursuivre les travaux en vue d'un rapprochement des conditions de travail des institutions de soins de longue durée vers celles de l'HVS.

La commission se tient bien entendu à disposition pour tout complément d'information.


Vanessa Duc
Présidente


Isabelle Müller
Vice-Présidente

Annexes mentionnées en pièce jointe