

Règlement

Du 2 décembre 2019

concernant les conditions générales d'engagement des médecins cadres de l'hôpital fribourgeois

Le conseil d'administration de l'hôpital fribourgeois

Vu les articles 37 et 38 let. b de la loi du 27 juin 2006 sur l'hôpital fribourgeois (LHFR) ;

Vu la loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers) ;

Vu le règlement du 17 décembre 2002 sur le personnel de l'Etat (RPers) ;

considérant que l'entrée en vigueur, le 1^{er} juillet 2020, du nouveau système de rémunération des médecins cadres de l'hôpital fribourgeois nécessite un règlement distinct pour les dispositions complémentaires à la LHFR et à la LPers, en vue de l'harmonisation des conditions générales d'engagement des personnes désignées conformément à l'article 38 let. b LHFR, exerçant leurs activités de manière prépondérante au sein de l'HFR ;

Arrête :

CHAPITRE 1

Dispositions générales

Art. 1 Statut

Les médecins cadres de l'hôpital fribourgeois (ci-après : « *HFR* ») sont soumis à la LPers et aux dispositions spéciales de la LHFR; sous réserve des dispositions complémentaires et dérogatoires du présent règlement.

Art. 2 Champ d'application

Ce règlement s'applique à tous les médecins cadres, c'est-à-dire les médecins-chefs transversaux, les médecins-chefs de service, d'unité ou d'un site, les médecins-chefs adjoints et les médecins adjoints.

Art. 3 Rapports de service

1 En règle générale, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée. La période probatoire est d'une année, durant laquelle le contrat peut être résilié de part et d'autre pour la fin d'un mois moyennant un préavis donné trois mois à l'avance.

2 Après la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de six mois. Le licenciement pour de justes motifs est réservé.

3 La résiliation est en particulier expressément admissible lorsque les parties ne s'entendent pas dans le cadre de l'adaptation des contrats telle que prévue à l'art. 17.

4 La résiliation est adressée par lettre recommandée. La résiliation donnée par un médecin cadre

est adressée au directeur médical de l'HFR. La communication interne et externe à toutes les personnes concernées par le licenciement est assurée par la Direction médicale, en collaboration avec le service de communication et les Ressources Humaines.

Art. 4 Activité principale

Toutes les activités et tâches (tâches cliniques, recherche et formation) et les responsabilités des médecins cadres sont décrites dans un cahier des charges, lequel fait partie intégrante du contrat de travail.

Art. 5 Activité accessoire

1 Les médecins cadres occupés à un taux d'activité de 100 % exercent une activité complète à l'HFR. Dans ce cas, l'employé n'est pas autorisé à exercer une activité accessoire sans le consentement de l'HFR. Exceptionnellement, la direction de l'HFR peut approuver certaines activités accessoires, consistant par exemple en des mandats de médecin agréé ou de formateur dans d'autres institutions.

2 L'Hôpital peut autoriser une activité à temps partiel. Ceci fera alors l'objet d'une mention dans le contrat de travail ou dans un avenant. Si, en plus d'une activité à temps partiel à l'HFR, le collaborateur souhaite exercer une autre activité lucrative (indépendante ou salariée), il doit au préalable obtenir l'accord écrit de la direction du HFR. Le collaborateur est tenu d'informer les Ressources Humaines ou le Directeur médical par courrier de la nature et de l'étendue de l'activité accessoire et s'engage, en outre, à informer l'HFR de tout changement ultérieur relatif à cette activité. L'exercice d'une telle activité accessoire ne doit, en aucun cas, empêcher l'employé de remplir pleinement ses obligations envers le HFR.

Art. 6 Vacances, absences professionnelles payées

1 Huit semaines par année civile complète sont réservées aux vacances légales (selon art. 60 RPer), aux congrès et cours de perfectionnement. Ces absences sont annoncées par avance au supérieur hiérarchique et leurs dates fixées compte tenu des exigences du service.

2 Le droit annuel aux vacances et aux absences professionnelles payées peut être reporté, à raison de la moitié, jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Si le droit relatif au paiement des absences professionnelles n'est pas exercé jusqu'à cette date, le droit est périmé.

3 En cas de cessation des rapports de travail au cours d'une année de service, seules les vacances non prises seront payées au prorata des mois de service déjà effectués.

Art. 7 Congés scientifiques

L'octroi des congés scientifiques fait l'objet d'un règlement spécial.

Art. 8 Garantie de la rémunération en cas de maladie et d'accident

1 En cas de maladie ou d'accident entraînant une incapacité de travail totale ou partielle, la rémunération est garantie conformément et dans les limites de l'ordonnance du 16 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération en cas de maladie ou d'accident du personnel de l'Etat de Fribourg. Cette garantie de salaire porte exclusivement sur le salaire de base fixé selon la classification du système salarial cantonal.

2 La garantie de salaire ne s'applique ni au montant forfaitaire fixe ni aux éléments variables du salaire. L'HFR assure ces montants par le biais d'une assurance privée pour la partie comprise entre

le salaire de base et 400'000 francs. Les conditions d'assurance et de paiement de primes sont spécifiées dans un document qui est remis régulièrement aux collaborateurs. Pour la partie dépassant le montant ainsi assuré, le collaborateur est libre de conclure sa propre assurance perte de gain.

Art. 9 Affiliation à la Caisse de prévoyance

1 L'affiliation à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (ci-après : «*la Caisse de prévoyance*») est effectuée aux conditions prévues par la législation sur la Caisse de prévoyance.

2 Le salaire annuel de base est soumis au régime de pensions de la Caisse de prévoyance du personnel de l'État.

3 Le montant forfaitaire et les parties variables sont soumis au régime complémentaire pour les cadres du personnel de l'Etat assurés auprès de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat. Les dispositions du Règlement sur le régime complémentaire pour les cadres du personnel de l'Etat sont applicables (RRCC).

Art. 10 Responsabilité civile

Pour toutes leurs activités au HFR, les médecins cadres sont couverts par l'assurance responsabilité civile du HFR conformément aux normes en vigueur. L'application de l'article 11 de la loi sur la responsabilité de l'État et de ses agents demeure réservée.

CHAPITRE 2

Rémunération

Art. 11 Rémunération annuelle cible

La rémunération annuelle cible se compose du salaire annuel de base, d'un montant forfaitaire et d'une partie variable. La rémunération annuelle cible est fixée dans le contrat de travail et n'est pas soumise à une adaptation annuelle automatique.

Art. 12 Salaire annuel de base (salaire de fonction)

1 Le salaire annuel de base est fixé d'après le barème spécial des salaires adopté par le Conseil d'Etat au sens de l'article 79 al. 1 LPers. Il est payé en 13 mensualités.

2 Le salaire annuel de base est adapté au renchérissement selon la LPers et le RPers, mais ne fait pas l'objet d'un ajustement annuel automatique. Les paliers de salaire sont bloqués.

3 Les allocations sociales sont versées conformément à la LPers et au RPers. La gratification d'ancienneté et les indemnités spéciales selon la LPers et le RPers ne sont pas dues.

Art. 13 Forfait

Le montant forfaitaire correspond à 90% de la différence entre la rémunération annuelle cible et le salaire annuel de base. Il est payable en 12 mensualités et reflète les conditions du marché au moment de la conclusion du contrat. En cas de modification durable de la situation du marché (par exemple suite à des modifications tarifaires), il peut être adapté aux nouvelles conditions à partir de l'année suivante.

Art. 14 Rémunération variable

1 La rémunération variable est une rémunération discrétionnaire et spéciale, dépendante de la réalisation d'objectifs convenus et au versement de laquelle il n'existe un droit que lorsque les objectifs convenus ont été atteints. Elle n'entre en considération qu'à l'égard des médecins cadres qui sont employés au minimum à 50% à l'HFR et dont la rémunération annuelle cible dépasse CHF 220'000.

2 La valeur cible de la rémunération variable correspond à 10% de la différence entre la rémunération cible annuelle et le salaire annuel de base. Toute éventuelle rémunération variable est versée une fois par an. Le montant réellement payé peut varier du zéro au double du montant correspondant au 10% de la différence entre la rémunération cible annuelle et le salaire annuel de base.

3 Le total des moyens disponibles pour la rémunération variable est proposé par le Conseil de Direction et approuvé par le Conseil d'administration sur la base de l'activité de l'hôpital et des cliniques ainsi que d'autres critères de performance convenus.

4 La décision d'attribution individuelle est prise conjointement par le supérieur responsable et la direction de l'hôpital en mars de l'année suivante, dans le cadre des moyens disponibles alloués. Les modalités relatives au paiement de la rémunération variable et à son calcul seront réglées dans une directive séparée qui sera émise par la direction du HFR.

5 Une évaluation se consacrant à l'atteinte des objectifs fixés a lieu lorsqu'un employé rejoint, respectivement quitte l'HFR au cours d'une année et a été employé par le HFR pendant plus de 6 mois au cours de l'année en question. Toute éventuelle attribution au pro rata temporis de la rémunération variable sera convenue conformément aux principes énoncés à l'alinéa 4 du présent article. Toutefois, si les rapports de service ont duré moins de 6 mois, l'évaluation consacrant la réalisation des objectifs n'a pas lieu. Dans ce cas, une éventuelle rémunération variable peut être versée à l'employé au pro rata temporis sur la base du montant versé l'année précédente, pour autant que son comportement n'ait donné lieu à aucune objection et que sa performance au cours de l'année en question ait été satisfaisante. Si aucun montant n'a été versé l'année précédente, il n'y a pas de droit au versement d'une rémunération variable. Sont réservées les cas de licenciement pour justes motifs pour lesquels les règles ci-dessus ne s'appliquent pas.

Art. 15 Obligations relatives à la sécurité sociale

Tous les éléments de rémunération susmentionnés sont soumis aux assurances sociales.

Art. 16 Facturation

La facturation des honoraires des médecins cadres est effectuée par l'HFR. Ceci s'applique entre autres aux rémunérations des rapports d'expertises, des conférences, des conseils médicaux et des autres activités approuvées par la direction générale.

CHAPITRE 3

Dispositions finales et dispositions transitoires

Art. 17 Adaptation des contrats de travail

1 Les contrats de travail des médecins cadres concernés seront adaptés au présent règlement avec

effet au 1er juillet 2020. Des éventuelles dispositions dérogatoires contenues dans les contrats de travail deviendront caduques.

2 Si les parties ne s'entendent pas dans le cadre de l'adaptation des contrats prévue à l'al. 1 ci-dessus, le contrat doit être résilié, moyennant un préavis de 5 mois, avec effet au 30 juin 2020. Dans ce cas, les délais de préavis prévus à l'art. 3 ne s'appliquent pas.

Approbaton

Ce règlement a été approuvé par le Conseil d'État le 3 décembre 2019 (entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020).
