

Directive

du 2 décembre 2019

concernant la détermination de la rémunération des médecins cadres du HFR

La direction 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) ;

Vu le règlement du 2 décembre 2019 concernant les conditions générales d'engagement des médecins cadres de l'hôpital fribourgeois

considérant que le nouveau règlement du 2 décembre 2019 concernant les conditions générales d'engagement des médecins cadres de l'hôpital fribourgeois requiert une directive qui le précise et en règle les modalités individuelles ainsi que son application dans la pratique ;

Arrête :

CHAPITRE 1

Dispositions générales

Art. 1 Objectifs

Les salaires des médecins cadres de l'hôpital fribourgeois (ci-après : « *HFR* ») sont soumis à la LPers et aux dispositions spéciales de la LHFR et sont fixés individuellement conformément aux dispositions du règlement sur les conditions générales d'engagement des médecins cadres.

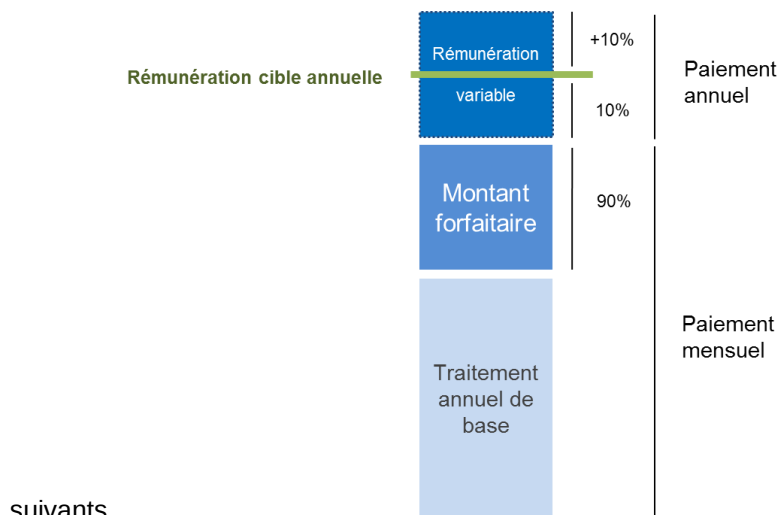
Art. 2 Champ d'application

La présente directive s'applique à tous les médecins cadres, c'est-à-dire aux médecins-chefs, aux médecins-chefs adjoints et aux médecins adjoints. Elle régit les composantes individuelles et les modalités de la détermination du salaire d'un médecin cadre.

Art. 3 Système de rémunération

1 Sur la base des principes actuels de rémunération sur le marché comparable (hôpitaux et cliniques), l'HFR a développé un nouveau système de rémunération pour les médecins cadres, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2020.

2 Le nouveau système de rémunération repose sur une rémunération annuelle cible et se compose de trois éléments : le salaire annuel de base, fixé d'après le barème des traitements du canton de Fribourg, un montant forfaitaire d'après la valeur de la fonction sur le marché et une partie variable, mesurée d'après la performance quantitative et qualitative du médecin sur une période d'un an. Ce système de rémunération est illustré ci-dessous et sera décrit plus en détail dans les chapitres



CHAPITRE 2

Détermination générale des salaires

Art. 4 Détermination générale des salaires

L'HFR détermine, sur la base du système de rémunération décrit dans le règlement sur les conditions générales d'engagement des médecins cadres, ainsi qu'en tenant compte de benchmarks validés, un salaire de marché par fonction dans chaque département, respectivement dans chaque service. Ces salaires du marché sont répertoriés dans un document créé à cet effet et sont gérés et administrés par la direction des Ressources Humaines de l'HFR. Conformément à la pratique actuelle du marché, les salaires des médecins cadres ne sont pas publiés.

Art. 5 Salaire du marché

Les fournisseurs professionnels dans le domaine des comparaisons salariales fournissent des données comparatives de qualité validée, qui permettent une comparaison des données salariales entre l'HFR et le marché, d'après la fonction exercée. Ces benchmarks sont mis à jour à intervalles réguliers et peuvent, en cas de besoin et avec l'accord de l'HFR, conduire à une adaptation des salaires du marché.

CHAPITRE 3

Les composantes individuelles du système des salaires

Art. 6 Rémunération cible

La rémunération cible annuelle, fixée contractuellement, correspond au salaire du marché, lequel est défini d'après la fonction et le département ou le service. Il se compose des trois éléments suivants (voir articles 7 à 9 ci-dessous).

Art. 7 Salaire annuel de base

Le salaire annuel de base est défini selon le barème des salaires du canton de Fribourg et les fonctions des médecins cadres sont affectées aux classes H01 à H03. Les différentes classes permettent une représentation claire de la hiérarchie relative au salaire annuel de base. 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.

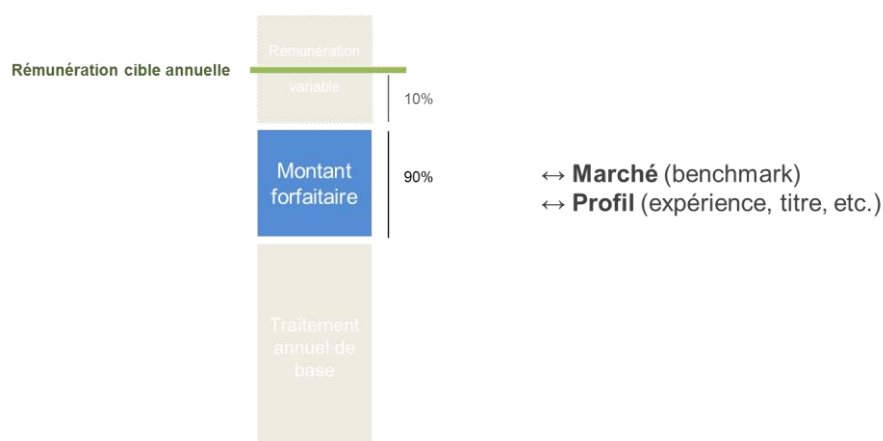
Valeur 2019 :

Fonction	Classification	Montant
Médecins adjoints	H 01/12	198'632.85
Médecins-chefs adjoints	H 02/13	208'858.65
Médecins-chefs de site/service	H 03/14	219'309.35
Médecins-chefs transversaux	H 03/20	239'690.10

Art. 8 Forfait fixe

Le montant forfaitaire fixe est défini pour chaque médecin - sur la base de la rémunération cible - d'après sa fonction et la valeur de marché de celle-ci. Il correspond à 90 % de la différence entre la rémunération annuelle cible et le salaire annuel de base.

Exemple : Avec une rémunération annuelle cible de CHF 300'000 et un salaire annuel de base de CHF 200'000, le forfait fixe est de CHF 90'000 (90% de CHF 100'000).

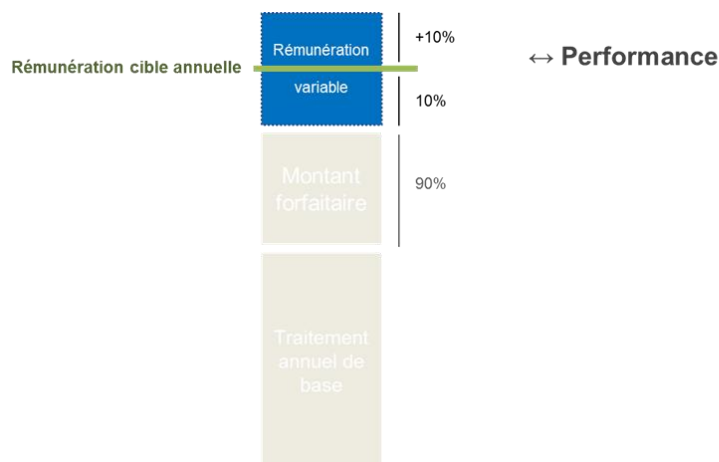


Art. 9 Partie variable de la rémunération

La partie variable de la rémunération est une partie facultative et spéciale de la rémunération, fixée d'après le degré de réalisation des objectifs convenus dans les domaines "HFR", "Département/Service" et "Objectifs individuels". 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 cible dépasse les CHF 220'000.

La part variable de la rémunération correspond à 10 % de la différence entre le salaire annuel cible et le salaire annuel de base. Le 10 % peut être atteint si 100 % des objectifs sont réalisés. Si le degré de réalisation de l'objectif est inférieur à 100 %, la part variable est ajustée en conséquence. Le montant de la part variable peut, en cas d'accomplissement de prestations exceptionnelles et lorsque les objectifs ont été réalisés à un taux supérieur à 100 % (jusqu'à un maximum de 200 %), être augmenté jusqu'à un maximum de 10 %.

Exemple : Avec une rémunération cible de CHF 300'000 et un salaire annuel de base de CHF 200'000, la part variable est de CHF 10'000 (10% de CHF 100'000). Dans le cas d'une réalisation extraordinaire des objectifs (jusqu'à 200% maximum), la part variable de la rémunération dans l'exemple s'élève au maximum à CHF 20'000 (20% de CHF 100'000).



CHAPITRE 4

Détermination du salaire individuel

Art. 10 Salaires indicatifs d'après la fonction

L'HFR définit, sur la base de la description interne des fonctions (cahier des charges selon la fonction médicale) ainsi que sur la base de benchmarks relatifs aux fonctions et aux départements (p. ex. médecin chef en radiologie ou médecin adjoint en médecine interne), les salaires indicatifs, qui sont inscrits dans un répertoire général. La direction des Ressources Humaines est responsable de la tenue et de la gestion de ce répertoire.

Les salaires indicatifs d'après la fonction pour tous les départements sont tous inférieurs, respectivement se situent au maximum à la limite du plafond salarial général de l'HFR, lequel est fixé par le Conseil d'administration de l'HFR. Ce plafond salarial peut, en cas de besoin, être adapté à l'évolution de salaires sur le marché.

Art. 11 Détermination du salaire individuel

Dans le cadre du processus de recrutement, la direction des Ressources Humaines fait une proposition de salaire basée sur le salaire indicatif à l'intention du cadre responsable (directeur médical pour les médecins-chefs transversaux et médecins-chefs transversaux pour les médecins-chefs de service ou de site, les médecins-chefs adjoints ainsi que pour les médecins-adjoints). Des éléments tels que les titres universitaires, l'expérience et les postes antérieurs sont également pris en compte. La marge de négociation du cadre responsable se situe dans une fourchette définie selon le répertoire général mentionné à l'art. 10, à condition que des arguments convaincants puissent être avancés et que le salaire maximal défini ne soit pas dépassé. Le directeur médical et la direction des Ressources Humaines prennent la décision finale.

Art. 12 Possibilité de recours

Dans le cadre de la détermination du salaire, ni la voie du recours ni d'autres voies de droit ne sont ouvertes, la définition du salaire étant le résultat d'une négociation approuvée par les deux parties lorsque le contrat est signé.

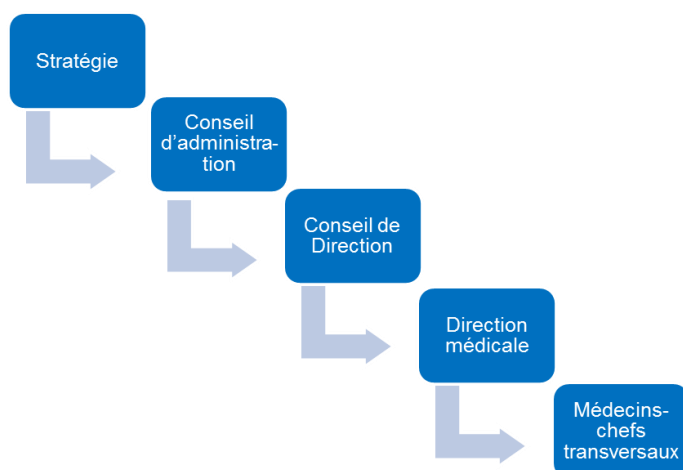
La direction des Ressources Humaines est tenue de s'assurer que le salaire est déterminé conformément aux dispositions et dans le cadre du système salarial et selon des critères objectifs.

CHAPITRE 5

Détermination des objectifs et atteintes des objectifs

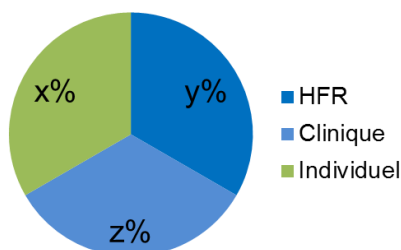
Art. 13 Détermination des objectifs

Les objectifs pour l'année suivante sont définis en automne dans le cadre d'entretiens de direction. Les objectifs majeurs sont alignés sur la stratégie et fixés en conséquence par le Conseil d'administration respectivement le Conseil de direction. L'étape suivante consiste à répartir ces objectifs globaux entre différents domaines pris individuellement (direction, département, service), respectivement au niveau individuel.



Les objectifs pour chaque médecin sont discutés et définis lors d'entretiens avec leur supérieur direct/N+1 respectif et fixés avec des valeurs mesurables. En cas de litige, le supérieur direct/N+1 statue unilatéralement. Il n'est pas possible de contester les objectifs définis. Les objectifs au niveau de l'HFR ou du département peuvent être les mêmes pour plusieurs médecins d'un même département, d'autres objectifs peuvent être très spécifiques et individuels. Il est possible de convenir d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, en fonction de la situation individuelle et des défis spécifiques du médecin ou du service en question. La règle SMART (spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini) est utilisée pour définir les objectifs.

Types d'objectifs



	Quantitatif	Qualitatif
HFR		
Clinique		
Individuel		

Art. 14 Atteinte des objectifs

Après la fin de chaque exercice annuel, en mars, le degré de réalisation de chaque objectif est déterminé sur la base de critères de mesures et communiqué lors d'un entretien individuel. La détermination et la communication, par le supérieur hiérarchique direct, du degré d'atteinte des objectifs ne peut pas être contesté. Le montant de la partie variable de la rémunération de l'année écoulée peut ainsi être calculé sur la base du degré général de réalisation des objectifs et de la rémunération cible connue. Pour ce faire, la direction des Ressources Humaines de l'HFR met à disposition les outils et les formulaires nécessaires.

Approbation

Cette directive a été adoptée par la direction de l'HFR le 3 décembre 2019 (entrée en vigueur 1^{er} juillet 2020).
