

Kantonsspital
Baselland



BIENVENUE !

31 octobre 17

Bonnes pratiques – Mesures de promotion de l'égalité salariale

Markus Nydegger

Responsable Développement d'entreprise

Direction

L'Hôpital cantonal de Bâle-Campagne en quelques mots

- L'Hôpital cantonal de Bâle-Campagne (KSBL) a pour mission de soigner quelque 250 000 personnes.
- 3 sites (Liestal, Bruderholz, Laufen)
- Centre hospitalier doté de 4 cliniques universitaires
- Env. 3500 employés
- 74 % de femmes
- 55 % de temps partiels
- 44 % d'étrangers - 65 nationalités
- Proportion des places de formation de base : 10 %
(hors médecins assistants, qui sont officiellement en formation continue)

Égalité salariale – état des lieux au KSBL

Eckdaten und zusammenfassende Interpretation	Berechnetes Regressionsmodell
Verwendete Erklärungsmerkmale (Variablen)	Berücksichtigt sind «persönlichen» Merkmale... <ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsjahre - (potenzielle) Erwerbsjahre - Dienstjahre - Geschlecht ...und das stellen- resp. funktionsbezogene Merkmal «Anforderungshöhe & berufliche Stellung»
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	0.8% weniger
Die Lohngleichheit im engeren Sinne (Differenz von 0.0% oder nicht signifikante Differenz)	ist eingehalten: Differenz ist nicht signifikant
Ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz signifikant grösser als die Toleranzschwelle von 5%?	Nein (nicht signifikant und kleiner)
Die im Rahmen des Beschaffungswesens des Bundes angewandte Toleranzschwelle von 5%	ist eingehalten
R-Quadrat (Modellgüte des Regressionsmodells)	0.802 (sehr zuverlässiges Resultat)

Comment avons-nous atteint ce résultat ?

- Application systématique et cohérente du système salarial du canton de Bâle-Campagne
- Mise en place d'un système unique pour la prise en compte de l'expérience professionnelle
- Un seul et même service pour examiner les exceptions au système précité

Systeme salarial axé sur l'égalité depuis le 1.1.2016

Le KSBL, qui faisait partie de l'administration du Canton de Bâle-Campagne, a été externalisé.

- Négociation d'une nouvelle convention collective et mise en place d'un nouveau système salarial
- Le nouveau système comprend des mesures ayant un impact positif en matière de renforcement de l'égalité salariale.
- Solution orientée objectifs, simple, pragmatique et facile à concrétiser.

Systeme salarial axé sur l'égalité depuis le 1.1.2016

Mesure 1 : axer le système sur les exigences du poste et non sur la formation

Idée de base :

- Si la personne répond aux exigences du poste, alors la formation n'est plus déterminante.

Concrètement :

- La formation n'est plus qu'un indicateur (et n'est donc plus prépondérante pour le classement et donc la fourchette salariale).
- La formation n'est plus déterminante non plus pour définir le premier salaire - seule l'expérience professionnelle exploitable.
- Limites
Dans le domaine de la santé, les exigences en matière de formation sont réglementées pour certains métiers (personnel médical, personnel soignant, thérapies, etc.).

Systeme salarial axé sur l'égalité depuis le 1.1.2016

Mesure 2 : n'examiner que les dix dernières années pour calculer l'expérience professionnelle exploitable

- Le calcul du premier salaire se fonde uniquement sur les dix années précédant l'embauche.
- Idée de base :
Après dix ans, l'expérience est la même pour tout le monde. Une onzième, une douzième, une vingtième année n'apportent pas de plus-value mesurable (qualité des soins).

Systeme salarial axé sur l'égalité depuis le 1.1.2016

Mesure 3 : opter pour un calcul dégressif de la déduction pour expérience lacunaire

- Si la personne ne dispose pas, sur la base des dix dernières années, d'une expérience professionnelle entièrement exploitable, la déduction sera dégressive.
- La personne ayant déjà travaillé à cette fonction les cinq dernières années dispose de 5 années d'expérience professionnelle entièrement exploitables.
- La personne réintégrant sa fonction après cinq années d'interruption doit être réinstruite.
- La déduction est donc dégressive et sera moindre pour la personne 1 que pour la personne 2.

Systeme salarial axé sur l'égalité depuis le

1.1.2016

Mesure 4 : Mesure centrale : corriger les différences de salaire via le système salarial

- L'évolution des salaires se fonde sur les trois critères suivants :

1. L'âge (en lieu et place de l'expérience)

L'évolution est plus marquée pour les personnes jeunes et ralentit avec l'âge.

2. Situation dans la fourchette salariale (par rapport à la courbe de référence)

À situation égale par ailleurs, l'évolution sera moins marquée si le salaire actuel se situe au-dessus de la courbe, et plus marquée si le salaire actuel se situe en-dessous de la courbe.

3. Résultat de l'entretien d'évaluation de fin d'année

À situation égale par ailleurs, l'évolution salariale sera plus marquée si le résultat est positif que si le résultat est moins positif.

- La pondération de ces trois critères est discutée avec les associations du personnel.

Systeme salarial axé sur l'égalité depuis le 1.1.2016

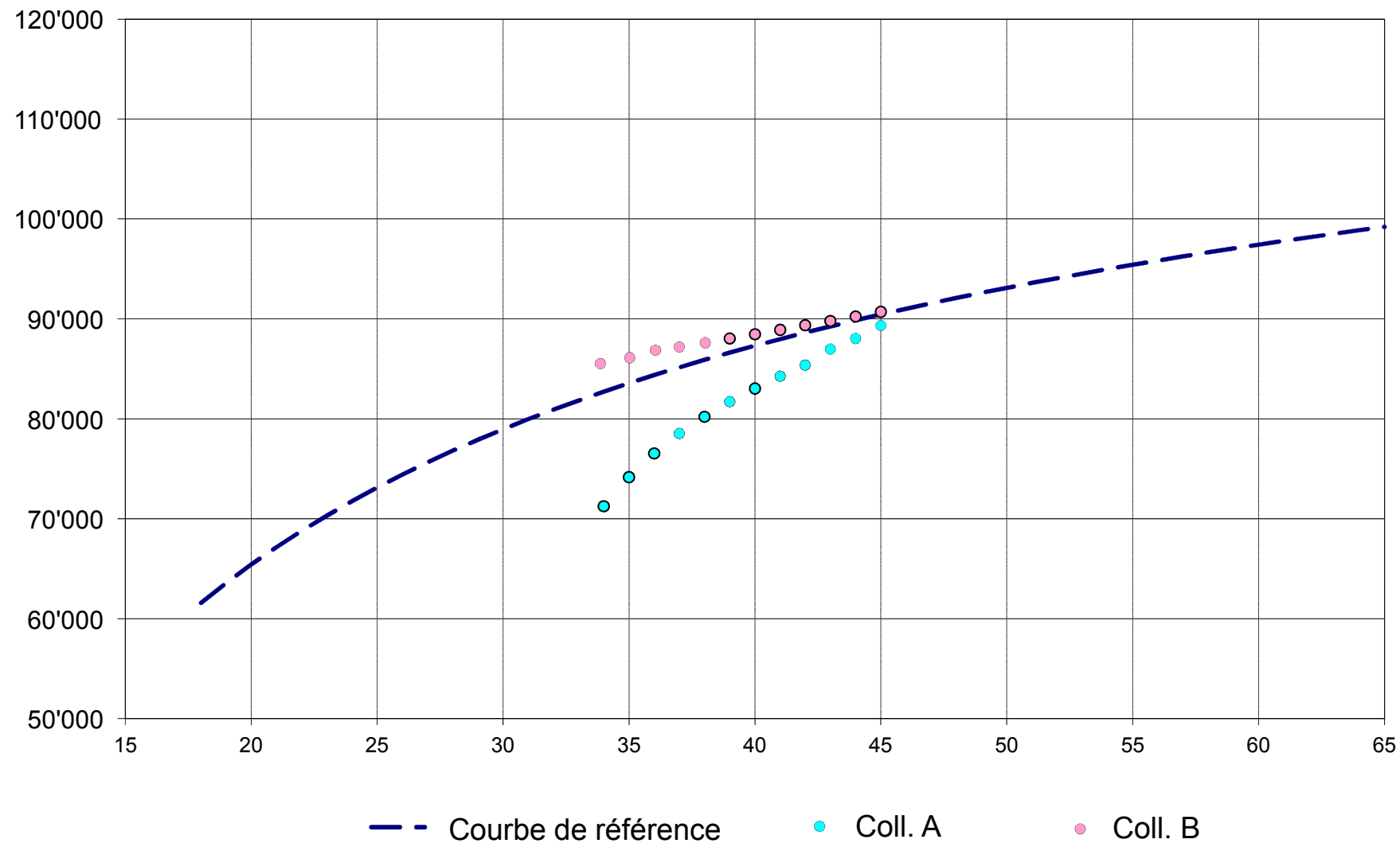
Mesure 4 : Mesure centrale : corriger les différences de salaire via le système salarial

- Le critère décisif est la situation dans la fourchette salariale

C'est ce qui permet de ramener les salaires vers la courbe de référence avec les années.

En augmentant davantage les salaires situés en-dessous de ladite courbe et en augmentant moins, voire pas du tout, les salaires situés au-dessus.

Évolution du salaire de deux collaboratrices de 34 ans avec un salaire de départ différent



Conditions : Mêmes moyens financiers à disposition. Même évaluation de fin d'année pour les deux coll.

Kantonsspital
Baselland

MERCI DE VOTRE ATTENTION !