

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 108-2017
Type d'intervention: Interpellation
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2017.RRGR.326

Déposée le: 30.05.2017

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Güntensperger (Biel/Bienne, pvl) (porte-parole)

Cosignataires: 0

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 1086/2017 du 18 octobre 2017
Direction: Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale
Classification: Non classifié



Questions sur les systèmes salariaux des médecins-chefs, des médecins principaux et des chefs de clinique

A la lecture de la réponse du Conseil-exécutif du 7 avril 2017 à l'interpellation 202-2016¹, on apprend qu'il existe pour les médecins cadres un modèle salarial traditionnel, qui était utilisé dans le passé par de nombreux hôpitaux. Il se compose généralement de trois éléments :

1. salaire de base ;
2. participation directe aux honoraires rémunérant le traitement hospitalier des patientes et des patients dotés d'une assurance complémentaire ;
3. participation directe aux traitements ambulatoires.

Le salaire de base est généralement inférieur aux honoraires dépendant directement des prestations.

La réponse du Conseil-exécutif soulève de nouvelles interrogations. La part variable du salaire des médecins cadres présentée dans la réponse va de 0 à 6 pour cent selon les hôpitaux. Dans

¹ Affaire n° 2016.RRGR.925 datée du 5 octobre 2016

l'extrait que nous citons plus haut, il est clairement dit que le montant des honoraires perçus pour les prestations est supérieur au salaire de base. Dans cette fourchette de 0 à 6 pour cent, il n'est question que des bonus (la question portant justement sur cet aspect).

Or, dans le cas présent, c'est évidemment les variables prises dans leur ensemble ainsi que la part de salaire dépendante des prestations qui intéressent les auteurs de l'interpellation, ces dernières étant, selon les cas, en lien direct avec une augmentation inutile du volume des prestations des hôpitaux dans les soins hospitaliers et le secteur ambulatoire. Cette situation entraîne une hausse des coûts de la santé, qui dépassent de loin les salaires à proprement parler des médecins cadres.

Dans ces circonstances, le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Quel pourcentage l'ensemble des variables (honoraires, bonus) et des autres indemnités éventuelles (enseignement, déductions, etc.) représente-t-il dans le salaire brut des médecins-chefs et médecins principaux (sans les spécialistes agréés) des hôpitaux bernois (publics et privés en procédant, si possible par énumération) ?
2. Quel pourcentage l'ensemble des variables (honoraires, bonus) et des autres indemnités éventuelles (indemnités d'enseignement, déductions, etc.) représente-t-il dans le salaire brut des chefs des cliniques bernoises (publics et privés en procédant, si possible par énumération) ?
3. Y a-t-il, à la connaissance du Conseil-exécutif, d'autres éléments de salaire qui dépendent directement des prestations ? Si oui, lesquels ? Et sont-ils pris en compte dans les réponses aux questions 1 et 2 ?

Réponse du Conseil-exécutif

Parmi les hôpitaux de la liste du canton de Berne figurent, dans les trois domaines de prestations (soins aigus somatiques, réadaptation et psychiatrie), des établissements qui rémunèrent les médecins cadres selon un système comprenant une part fixe et une part variable. La part variable s'échelonne entre 0 et 70%, selon le type de contrat et les prestations des médecins, et ne concerne pas les spécialistes agréés.

A notre demande, les hôpitaux répertoriés nous ont fourni, sur la base d'une déclaration volontaire, les renseignements suivants concernant la rémunération 2016 des médecins-chefs, des médecins principaux et des chefs de clinique. A noter qu'il n'est désormais plus fait de distinction entre les hôpitaux privés et publics. Les fournisseurs de prestations énumérés sont des établissements de la liste des hôpitaux, librement accessibles à l'ensemble de la population mais cha-peautés par différents organes.

Question 1

La part variable du salaire dépend dans une large mesure du secteur de soins et de l'offre de prestations du fournisseur concerné.

Dans le secteur des soins aigus somatiques, les hôpitaux FMI AG (Frutigen, Meiringen, Inter-laken) indiquent que les médecins-chefs et les médecins principaux touchent, en sus d'un salaire fixe fondé sur la description des fonctions types, une part variable qui s'élève en règle générale à 50%, avec cependant de fortes disparités selon la discipline médicale et le nombre de cas : les écarts maximaux du rapport fixe/variable s'établissent à 30/70% et 95/5% environ. Le groupe

Lindenhof AG et le Centre hospitalier Bienne SA déclarent verser une part salariale variable de 3 à 4%, sous forme de primes ou de bonus liés à la réalisation des objectifs. Les cliniques Hirslanden de Berne SA indiquent que leurs rares médecins cadres salariés touchent une part variable de 7% qui dépend des résultats effectifs de l'entreprise dans son ensemble. L'Hôpital régional de Haute Argovie SA fait état d'une part variable de 12% pour les médecins-chefs et de 9% pour les médecins principaux, en fonction des objectifs atteints durant l'exercice, tandis que le Centre hospitalier Simmenthal-Thun-Saanenland AG indique une part salariale variable de 25%. Dans le groupe de l'Ile (Inselgruppe AG), les parts variables représentent 39% de la rémunération. Cette valeur annuelle moyenne se rapporte aux seuls employés du groupe, à l'exclusion des salariés de l'Université de Berne. Le pourcentage de la part salariale variable des médecins-chefs et des médecins principaux de l'entreprise Siloah AG est de 51%. Précisons ici que cette dernière travaille avec un système de pool qui expose clairement les cliniques à un risque entrepreneurial. Si la direction de la clinique est habilitée à utiliser l'excédent de recettes à son bon vouloir et à y faire participer le corps médical, l'établissement est aussi tenu de rembourser Siloah AG en cas d'excédent de dépenses. Le centre hospitalier Emmental AG verse une part variable de 54% aux médecins-chefs et aux médecins principaux ainsi qu'à leurs suppléants.

Dans le secteur de la réadaptation, la part salariale variable s'élève à 18% pour la clinique de réadaptation Hasliberg AG et à 28% pour la Clinique Bernoise Montana. Elle grimpe à 44% pour le Centre bernois de réadaptation SA et à 64% pour la clinique Bethesda de Tschugg. Les parts varient en fonction des honoraires facturés aux patients assurés en division semi-privée ou privée et des honoraires des médecins privés, mais aussi selon le taux d'occupation des cliniques. Le secteur des soins psychiatriques connaît également des composantes salariales variables. La clinique privée Wyss AG et les Services psychiatriques universitaires de Berne SA déclarent une part variable représentant entre 4 et 5% de la masse salariale totale. La clinique de la fondation pour la médecine holistique de Langenthal et la clinique privée Meiringen AG font état d'un taux de 10% et 21% respectivement, la part variable se composant d'honoraires rémunérant les traitements ambulatoires et hospitaliers ainsi que les activités exercées en qualité d'experts. Quant au Centre psychiatrique de Münsingen SA, il prévoit de verser pour la première fois en 2018 un complément de salaire variable, lequel devrait se situer en deçà de 10%.

Les prestataires suivants ont indiqué ne pas verser de parts de salaires variables ou d'autres indemnités aux médecins-chefs ou aux médecins principaux : maison de naissance Luna SA, Hôpital du Jura bernois SA, clinique des Tilleuls SA, Fondation Diaconis, clinique de cure Eden AG, clinique Schönberg AG, clinique Südhang, fondation de la clinique Selhofen, clinique Wysshölzli, Réseau santé mentale SA et igs Soteria.

Question 2

Les composantes variables de la rémunération des chefs de clinique sont nettement inférieures à celles allouées aux médecins-chefs et aux médecins principaux.

Dans le secteur des soins aigus somatiques, le centre hospitalier Simmenthal-Thun-Saanenland AG, le centre hospitalier Bienne SA, l'hôpital régional de Haute-Argovie AG, le groupe Lindenhof AG et l'entreprise Siloah AG déclarent des taux entre 0% et 4%. Le centre hospitalier régional Emmental AG ainsi que les cliniques Hirslanden de Berne SA accordent une part variable de 10%. Cette composante s'élève à 12% dans le groupe de l'Ile, à l'exclusion ici encore des employés de l'Université de Berne. Pour les chefs de clinique, l'entreprise Siloah AG applique un système de rétribution analogue à celui qui est en vigueur pour les médecins-chefs (voir réponse à la question 1), bien que la part variable n'atteigne dans ce cas que 12%.

Pour le secteur de la réadaptation, les taux se présentent comme suit : le Centre bernois de réadaptation SA affiche une part variable de 7%, qui comprend les indemnités de nuit et de fin de semaine, les indemnités de piquet, l'indemnité de vacances et des primes. La Clinique Bernoise Montana ainsi que la clinique Bethesda de Tschugg indiquent une part variable de 17% au plus, liée aux honoraires facturés aux patients au bénéfice d'une assurance complémentaire.

Dans le secteur de la psychiatrie, les Services psychiatriques universitaires de Berne SA déclarent une part salariale variable inférieure à 2%. La clinique privée Wyss AG fait état d'une part variable de 8%, la clinique privée Meiringen AG de 15%. Ces parts variables se composent essentiellement d'honoraires de traitements ambulatoires et de la rémunération de l'activité d'expert. Quant à la clinique de la fondation pour la médecine holistique de Langenthal, elle déclare une part variable de 40%, formée des revenus de l'activité ambulatoire. Plus le degré d'occupation du médecin est faible, plus la part variable gagne en importance du fait de l'activité complémentaire exercée en mode ambulatoire. Le centre psychiatrique de Münsingen SA se réserve le droit de verser une fois par an des primes de performance d'un montant maximal de 2000 francs.

Les fournisseurs de prestations suivants indiquent n'accorder aucune part variable aux chefs de clinique : hôpitaux FMI AG (conditions de travail selon la convention collective des hôpitaux et cliniques bernois), maison de naissance Luna SA, Hôpital du Jura bernois SA, clinique Hohmad AG, clinique des Tilleuls SA, fondation Diaconis, clinique de cure Eden AG, clinique Schönberg AG, clinique de réadaptation Hasliberg AG, centre thérapeutique Soteria, clinique Südhang, fondation de la clinique Selhofen, clinique Wysshölzli, Réseau santé mentale SA et Centre psychiatrique de Münsingen SA.

Question 3

Certains fournisseurs de prestations versent à leur personnel des primes de reconnaissance en fonction des résultats et moyens financiers de l'entreprise.

C'est le cas notamment des hôpitaux FMI AG, lesquels accordent des primes de 250 à 500 francs à leurs collaborateurs et collaboratrices à plein temps.

Parmi les autres éléments de salaire dépendants des prestations figurent les augmentations annuelles en pourcent de la masse salariale. Ces hausses sont réparties entre les collaborateurs sous la forme d'échelons de salaire. Elles prennent en compte la composante performance sur la base du bilan professionnel.

Seule une partie de ces gratifications apparaissent dans les réponses aux questions précédentes. Le Conseil-exécutif n'a pas connaissance d'autres composantes du salaire liées à la performance.

Destinataire

- Grand Conseil