



Politique du personnel.

Comment nous comprenons, organisons et vivons la collaboration.

Tes talents.
Ta partenaire.



Editorial

Chères et chers collègues

Comment nous collaborons, comment nous concevons le leadership: voilà qui influence notre culture d'entreprise imprégnée de valeurs ainsi que la manière dont est perçue la CSS, tant à l'interne qu'à l'externe. Notre politique du personnel doit nous guider, à la fois pour accompagner nos collègues et pour impulser le leadership.

Les transformations dues au numérique, mais aussi aux évolutions socio-démographiques, impactent fortement la CSS en général, mais aussi et surtout la CSS en tant qu'employeur. La course aux talents requiert une politique du personnel tournée vers l'avenir: apprentissage tout au long de la vie, organisation flexible du travail, promotion de la santé au bureau, conciliation de la vie professionnelle et privée, diversité et inclusion... Et ce ne sont là que quelques-uns des enjeux clés.

La CSS est consciente de sa responsabilité sociétale. En établissant une politique du personnel durable qui crée des conditions cadres équitables et motivantes, elle veut contribuer à la marche en avant de tous. Notre mode de collaboration repose sur la confiance mutuelle, le goût de l'effort, la responsabilité individuelle et le désir continu de repousser ses limites personnelles.

Nous sommes fiers de participer activement aux avancées de la branche en tant que leader du marché, pionnier en innovation numérique et partenaire santé aux côtés de nos clients. C'est pourquoi nous comptons sur des personnes qui souhaitent faire bouger les choses et qui ont à cœur de mettre du sens dans leur travail.

Pour cela, nos collaboratrices et collaborateurs, actuels et futurs, ont besoin d'un cadre propice. C'est ce que nous instaurons avec la présente politique du personnel. Tout en restant fidèles à notre dynamique profonde: «Ensemble – afin que la santé soit accessible et abordable pour tout le monde.»

Cordialement



Daniel Zimmermann
Chef Ressources humaines Management

Nos questions clés



Positionnement et recrutement

Comment souhaitons-nous nous positionner, en tant qu'employeur, sur le marché du travail?
Quels principes nous permettent d'attirer les futurs talents?



Environnement de travail et perspectives

Sur quels principes nos conditions d'engagement sont-elles fondées?
Quelles formes et quels modèles de travail proposons-nous, et comment les adaptons-nous pour préparer l'avenir?



Management et collaboration

Quelle est notre conception du management, et quelles sont les attentes mutuelles en la matière?
Comment se présente une bonne collaboration chez nous?



Diversité et inclusion

Quelle est notre position en matière de diversité et d'inclusion?
Quels sont les opportunités et les risques identifiés dans la gestion de ces enjeux?



Apprentissage et développement

Quel sens donnons-nous au développement du personnel et à la formation professionnelle?
Qu'offrons-nous et qu'attendons-nous de nos collaboratrices et collaborateurs et de nos apprenties et apprentis en termes de développement?



Santé et prévention

Quelle est notre définition d'une organisation saine?
Quelles sont nos priorités en termes de santé pour l'organisation, l'équipe et les individus?



Dimension sociale et responsabilité

En tant qu'employeur, comment définissons-nous nos responsabilités sociales, tout en garantissant notre participation?
Que mettons-nous en œuvre pour garantir le respect des principes juridiques et éthiques?
Comment gérons-nous les données personnelles?



Performance et rémunération

Quels sont nos principes en matière d'évaluation de la performance et de rémunération de celle-ci?
Comment se situe notre système de rémunération par rapport à nos principaux concurrents?

Nos lignes directrices



Positionnement et recrutement

Nous sommes un employeur attractif et axé sur la santé. Leader de l'assurance maladie, nous façonnons activement la branche de la santé et développons des services innovants. Dès lors, nous comptons sur des personnes enclines à faire bouger les choses et désireuses d'avoir un travail qui a du sens. Voilà comment nous nous positionnons sur le marché du travail. Afin d'atteindre la plus large palette possible de personnes intéressées et de soutenir l'égalité des chances, nous sommes très souples. Nous proposons de nombreux postes à temps partiel. Des modèles de travail flexibles ou indépendants du lieu, ainsi qu'une communication claire, font aussi partie de notre quotidien.

En matière de recrutement, nous misons sur des approches et méthodes modernes et innovantes. A cet égard, l'expérience positive des candidates et candidats et la transmission de notre culture d'entreprise imprégnée de valeurs sont essentielles. Quant à l'intelligence artificielle, nous en exploitons les possibilités de manière responsable, notamment pour comprendre comment continuer à convaincre les talents à l'avenir.



Environnement de travail et perspectives

Nous offrons des conditions attractives et modernes. En font notamment partie de nouvelles formes de travail comme le télétravail et un environnement qui favorise l'auto-responsabilisation. Nous privilégions des conditions-cadres motivantes et favorisons la conciliation entre le travail et les autres domaines de la vie (famille, loisirs et activités accessoires). Nous rendons possible et soutenons des transitions flexibles vers la retraite.

Nous proposons à nos collaboratrices et collaborateurs des modèles de temps de travail intéressants avec la possibilité de travailler à temps partiel et de partager un poste (job-sharing/top-sharing). Des conditions de travail modernes garantissent les mêmes chances à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs. Les modèles de travail et de temps partiel flexibles doivent donc s'appliquer à tous les échelons hiérarchiques.



Management et collaboration

A la CSS, notre culture du management repose sur les principes suivants:

- incarner une attitude
- donner du sens et créer une valeur ajoutée
- créer une résonance

Cela signifie notamment pour nous que les supérieur/es hiérarchiques incarnent des valeurs de fiabilité et d'exemple, qu'ils s'engagent pour leurs collaboratrices et collaborateurs. Les supérieur/es hiérarchiques inspirent et encouragent l'autonomie des collaboratrices et collaborateurs afin qu'ils puissent créer de la valeur ajoutée. Ils développent activement leurs relations, qu'ils considèrent avec respect, et mettent à profit cette variété de contacts et de points de vue pour apprendre.

Notre culture du management et de la collaboration est une composante essentielle de notre culture d'entreprise imprégnée de valeurs. Celle-ci repose sur la confiance mutuelle, la motivation, la responsabilité individuelle, la diversité, la durabilité et le désir de toujours continuer à se former. Une collaboration pluridisciplinaire nourrit notre rôle de partenaire santé innovant aux côtés de nos clients, centré sur leurs besoins et leur santé.



Diversité et inclusion

A la CSS, la diversité est encouragée et vécue de manière authentique et crédible. Nous favorisons la diversité et nous respectons la singularité de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous ne tolérons aucun traitement de faveur ni aucune discrimination, et nous misons systématiquement sur l'égalité des chances. Nous faisons preuve de respect mutuel et nous nous faisons confiance. Ainsi, nous permettons à nos collaboratrices et collaborateurs de déployer pleinement leur véritable potentiel.

La mixité des équipes combinée à un large éventail de connaissances, de compétences linguistiques et de perspectives augmentent non seulement la capacité d'excellence et d'innovation, mais aussi la motivation et la satisfaction de chacune et chacun.





Apprentissage et développement

Nous encourageons l'apprentissage tout au long de la vie, de l'embauche à la retraite. Le monde du travail, en évolution permanente, exige d'adapter constamment ses compétences. Nous investissons de manière ciblée dans le développement professionnel et personnel de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous les accompagnons dans l'extension de leurs facultés pour affronter la transformation numérique.

Nos apprenties et apprentis, et nos stagiaires, sont notre avenir. Grâce à l'offre diversifiée de places d'apprentissage et de stage, nous contribuons de manière importante au développement professionnel et personnel des jeunes et assumons notre responsabilité sociale. Dans la mesure du possible, nous proposons aux personnes ayant achevé leur formation un contrat de travail fixe ou du moins à durée déterminée.



Santé et prévention

En tant qu'employeur, nous sommes également partenaire santé de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous attachons une grande importance à leur bien-être psychique et physique et investissons dans une gestion globale de la santé en entreprise qui couvre la prévention, l'intervention et l'intégration.

Nous nous engageons pour des conditions de travail qui soutiennent la santé et assumons notre responsabilité sociale à l'égard de nos collaboratrices et collaborateurs. En cas de problèmes de santé, nous les épaulons et développons des mesures ciblées que nous mettons en œuvre efficacement. Nous sommes régulièrement recertifiés avec le label «Friendly Work Space».





Dimension sociale et responsabilité

En tant que leader du marché, nous façonnons le système de santé et agissons de manière prévoyante, responsable et durable. Nous sommes convaincus que les contacts personnels et l'entretien d'un bon réseau de relations sont des facteurs de succès décisifs. C'est pourquoi nous encourageons la participation et l'autonomie de chacune et chacun, et créons, en tant qu'organisation, les conditions-cadres afin de réussir ensemble. En vertu de la loi sur la participation, la CSS dispose d'une commission des collaboratrices et collaborateurs qui représente les intérêts du personnel dans l'entreprise.

Nous nous engageons en faveur de la durabilité sociale, écologique et économique et nous en tenons compte dans nos décisions en matière de politique du personnel. Le respect de toutes les dispositions et normes légales, éthiques et morales fait partie de notre culture d'entreprise imprégnée de valeurs. Cela vaut aussi pour l'archivage et l'utilisation des données relatives au personnel.



Performance et rémunération

Nos rémunérations reflètent la performance, les exigences et les pratiques du marché du travail. Nous garantissons ainsi l'équité salariale tant à l'interne qu'à l'externe. Notre système salarial, qui combine une part fixe et variable, encourage l'initiative personnelle et soutient l'action et l'esprit entrepreneuriaux. L'identification aux objectifs et aux intérêts à long terme de la CSS passe avant les ambitions et objectifs personnels.

Outre de bonnes prestations sociales et accessoires, une caisse de pension attractive constitue un élément important de la rémunération, notamment grâce à nos contributions d'employeur, qui vont au-delà de ce qui est requis. De plus, les collaboratrices et collaborateurs ont le choix entre plusieurs plans de prévoyance, et leur salaire est entièrement assuré, c'est-à-dire qu'il n'y a aucune déduction de coordination.

CSS

Ressources humaines
Tribtschenstrasse 21
Case postale 2568
6002 Lucerne
hr-strategy@css.ch
css.ch/carriere

Edition: janvier 2024

