

Berne, le 5 avril 2017

## Communiqué de presse

### Convention collective de travail pour le personnel hospitalier

**Les partenaires sociaux dans le secteur hospitalier du canton de Berne ont signé la nouvelle convention collective de travail «CCT Hôpitaux et cliniques bernois». C'est la plus grande du genre dans le secteur hospitalier suisse. En effet, plus de 18 000 employé-e-s répartis dans 10 établissements hospitaliers et psychiatriques y seront assujettis au 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

«La CCT 2018 constitue pour les associations d'employeurs et de salarié-e-s une bonne base pour relever en commun les futurs défis du marché du travail dans le secteur hospitalier», a relevé Urs Birchler, président de l'association d'employeurs diespitäler.be lors d'une conférence de presse à Berne. Les représentant-e-s des associations du personnel du secteur de la santé, l'association professionnelle des infirmières et infirmiers ASI, le syndicat SSP de même que l'association professionnelle des médecins assistant-e-s et chef-fe-s de clinique ASMAC sont quant à eux satisfaits du résultat des négociations. «Nous nous réjouissons que la nouvelle CCT s'étende à l'ensemble du personnel – de l'équipe de nettoyage au corps médical –, et que des améliorations aient pu être réalisées en dépit de la situation financière difficile des hôpitaux», a souligné au nom des associations du personnel Rosmarie Glauser de l'association des médecins assistant-e-s et chef-fe-s de clinique. Sont affiliés à la CCT Insel Gruppe (9800 employé-e-s), les centres hospitaliers régionaux (6300 employé-e-s dans 6 groupes hospitaliers) et les cliniques psychiatriques comptant quelque 2300 employé-e-s répartis dans 3 groupes de cliniques (voir ci-dessous la liste complète). L'importance et la portée de la CCT ainsi que l'affiliation de tous les employé-e-s, à l'exception des cadres supérieurs, sont une nouveauté absolue en Suisse. Employeurs et associations du personnel sont convaincus que la CCT envoie un signal important et positif sur le marché du travail âprement disputé dans le domaine de la santé.

À cet égard, les deux parties ont dû consentir à des compromis. D'un côté, les employeurs obtiennent un nouveau modèle de salaire qui leur offre davantage de flexibilité. De l'autre, les associations du personnel ont réussi, en contrepartie, à ce que les négociations salariales continuent d'être menées entre elles et les employeurs, et ce ni en interne, ni à l'exclusion des associations du personnel.

La CCT entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018. →→→

Très chers(ères) journalistes et représentant-e-s des médias, nous vous remercions pour vos articles et reportages.

***Pour tout renseignement complémentaire, veuillez vous adresser à →→→***

Urs Birchler, Président diespitäler.be, 079 471 49 37

Bettina Dauwalder, secrétaire syndicale SSP, 079 779 27 26

Rosmarie Glauser, déléguée aux négociations ASMAC, 079 688 86 57

Erik Grossenbacher, politique des partenaires sociaux ASI, 079 278 90 83

Bruno Letsch, président du comité directeur, Centre hospitalier Bienne SA

Stefan Aebi, président de la direction SPU SA

Holger Baumann, président de la direction d'Insel Gruppe AG

**Entreprises affiliées**

Hôpital du Jura bernois SA, hôpitaux de Saint-Imier et de Moutier

Insel Gruppe AG, hôpital de l'Île, hôpital de Tiefenau, hôpitaux d'Aarberg, de Münsingen,

de Riggisberg et de Belp

CPM Centre psychiatrique Münsingen SA

Regionalspital Emmental AG, hôpitaux de Berthoud et de Langnau

Réseau santé mentale SA

Spital Region Oberaargau AG, hôpital de Langenthal

Spital Simmental-Thun-Saanenland AG, hôpitaux de Thoun et de Zweisimmen

Spitäler Frutigen-Meiringen-Interlaken AG, hôpitaux d'Interlaken et de Frutigen

Spitalzentrum Biel AG / Centre hospitalier Bienne SA

Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA

**Parties contractantes**

**Employeurs**

diespitäler.be

**Associations du personnel**

ASI Association suisse des infirmiers et infirmières, section de Berne

SSP Syndicat des services publics – le syndicat du secteur de la santé

ASMAC Association des médecins assistant-e-s et chef-fe-s de clinique, section de Berne

*D'autres détails sont disponibles dans le dossier de presse.*

*Veuillez contacter [christoph.schoeni@insel.ch](mailto:christoph.schoeni@insel.ch) 078 737 7689 ou*

*[bettina.dauwalder@vpodbern.ch](mailto:bettina.dauwalder@vpodbern.ch) 0790779027026*

## **Conférence de presse CCT Hôpitaux et cliniques bernois, 5 avril 2017**

### **Bruno Letsch, président du comité directeur, Centre hospitalier Bienne SA**

En tant que responsable de la délégation de négociations des employeurs, je me réjouis particulièrement de pouvoir, aujourd'hui, vous présenter la nouvelle CCT Hôpitaux et cliniques bernois.

Notre défi ne consistait pas seulement à trouver un dénominateur commun entre les travailleurs et les employeurs, mais également des solutions communes pour les trois groupes des employeurs que sont Insel Gruppe, les centres hospitaliers régionaux et les services psychiatriques régionaux. En effet, chaque groupe s'est trouvé face à une autre situation de départ. Or, comment avons-nous réussi?

1. Les négociations étaient marquées du sceau d'un partenariat social revendiqué de toutes parts. Chacun voulait cette CCT commune.
2. Nous avons cherché des solutions là où il y avait de la place pour des solutions communes, et non pas là où les divergences étaient les plus marquées.
3. Vu que les besoins des différents groupes hospitaliers ne sont pas identiques à tous égards, la nouvelle CCT permet aussi des solutions différenciées. Ainsi, par exemple, les négociations salariales de tous les groupes des employeurs peuvent être menées en commun ou par groupe. Des exigences minimales sont définies dans le cadre de différentes conditions de travail, qui peuvent aussi être dépassées individuellement par les entreprises, par exemple pour ce qui est des cadeaux d'ancienneté.

Tous ces points constituent les facteurs de succès de la nouvelle CCT 2018.

Quels sont les avantages pour les centres hospitaliers régionaux (CHR)? Ici aussi, j'en cite trois:

1. Les CHR ont un intérêt à former avec Insel Gruppe et les services psychiatriques régionaux une force commune sur le marché du travail et dans les négociations avec les associations du personnel.
2. La nouvelle CCT apporte aux collaboratrices et collaborateurs diverses améliorations dont par exemple des cadeaux d'ancienneté pouvant être perçus plus tôt, un congé de paternité prolongé, une meilleure protection au travail en cas de grossesse ou encore un congé d'adoption. Cela renforce notre attrait en tant qu'employeur.
3. Le nouveau modèle de salaire nous permet de prendre congé de l'ancien modèle cantonal, très fragmenté, et d'en introduire un qui puisse être adapté plus facilement aux évolutions du marché du travail. Ce modèle de salaire a d'ailleurs déjà

été introduit depuis longtemps, sous une forme semblable, dans de nombreuses branches, dans des administrations et hôpitaux publics – et il y a fait ses preuves.

La nouvelle CCT est soutenue par tous les centres hospitaliers régionaux. Fondée et construite sur la CCT éprouvée des hôpitaux bernois de l'année 2000, elle apporte des améliorations à nos collaboratrices et collaborateurs et accroît notre attractivité sur le marché du travail.



## **Medienkonferenz GAV Berner Spitäler und Kliniken, vom 5. April 2017**

### **Psychiatrie**

Stefan Aebi, président de la direction,  
Services Psychiatriques Universitaires de Berne (SPU) SA

La nouvelle CCT Hôpitaux et cliniques bernois revêt pour le Centre psychiatrique Münsingen SA (CPM), le Réseau Santé Mentale SA (RSM) et les Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA une grande importance et n'est que la conséquence logique à l'issue de l'indépendance juridique au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le CPM, le RSM et les SPU maintiennent leur objectif, celui notamment d'acquérir et de garder des collaboratrices et collaborateurs très qualifiés. En effet, aucune entreprise ne peut connaître le succès si ses collaboratrices et collaborateurs ne sont pas hautement motivés, au bénéfice d'une bonne formation et performants. À cet égard, la nouvelle CCT Hôpitaux et cliniques bernois – équitable et forte – constitue un important fondement.

En vue déjà de l'indépendance, nous avons élaboré dans le courant de l'année 2016, de concert avec les associations du personnel SSP, ASMAC et ASI, l'adhésion à la convention collective de travail pour le personnel des hôpitaux bernois de même que les réglementations transitoires pour 2017. La majorité des accords passés se retrouvent dans la CCT Hôpitaux et cliniques bernois. Peu de changements donc pour les collaboratrices et collaborateurs des trois établissements psychiatriques!

Le CPM, le RSM et les SPU comptant plus de 2000 collaboratrices et collaborateurs se réjouissent d'être un partenaire de poids dans la CCT Hôpitaux et cliniques bernois.



## **Conférence de presse CCT Hôpitaux et cliniques bernois, 5 avril 2017**

### **Insel Gruppe**

Holger Baumann, président de la direction

Dans le cadre de la fusion de l'hôpital de l'Île avec Spital Netz Bern pour former Insel Gruppe au 1<sup>er</sup> janvier 2016, une CCT d'entreprise commune est entrée conjointement en vigueur.

La CCT d'Insel Gruppe avait été fixée à deux ans car, à l'époque déjà, nous avons clairement exprimé l'intention d'élaborer une CCT de branche ensemble avec les autres membres de diespitäler.be et des partenaires sociaux.

Tout cela a maintenant pu être réalisé au moment voulu, et c'est là le mérite de tous les employeurs et représentants des salariés. Aussi sommes-nous tous un peu fiers de cette œuvre, car avec la nouvelle CCT et le modèle intégré des bandes salariales, les hôpitaux et cliniques publics du canton de Berne deviennent plus attrayants pour les collaboratrices et collaborateurs, existants comme potentiels.

En même temps, Insel Gruppe considère que la nouvelle CCT se réclame du partenariat social et voit en elle l'expression d'une bonne collaboration avec tous les autres hôpitaux publics et cliniques et services psychiatriques du canton de Berne.

Les excellentes conditions de travail d'Insel Gruppe actuellement en vigueur mais arrivant à échéance fin 2017 restent pratiquement valables en permanence. Insel Gruppe s'affiliera à la nouvelle CCT mais continuera à offrir à ses collaboratrices et collaborateurs, sous la forme d'un règlement du personnel, les conditions de travail connues, issues de l'actuelle CCT d'entreprise.

Ce faisant, nous pourrions transposer en une situation contractuelle durable et stable la solution temporaire et provisoire de partenariat social que nous avons conclue pour deux ans dans le cadre de la CCT passée avec Insel Gruppe. Une situation qui donnera sécurité et confiance tant à nos collaboratrices et collaborateurs qu'à nos partenaires sociaux.

L'ambition d'Insel Gruppe n'est-elle pas de devenir l'un des employeurs les plus attrayants dans le secteur de la santé en Suisse? Une première réponse nous est déjà donnée dans ce sens avec la «CCT Hôpitaux et cliniques bernois» de laquelle sont nées nos nouvelles conditions de travail valables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Conférence de presse, Berne, le 5 avril 2017

## **Protection pour tout le personnel – grâce à la CCT pour les hôpitaux**

Les associations du personnel ASI, SSP et ASM MAC se sont fixé des objectifs clairs en vue des négociations portant sur la nouvelle convention collective de travail, la «CCT Hôpitaux et cliniques bernois», des buts qu'elles ont d'ailleurs atteints en grande partie. En dépit du fait que les employeurs aient dû négocier sous pression financière, nous sommes parvenus à obtenir des solutions équitables pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Nous avons une CCT qui continue de s'appliquer à l'ensemble du personnel engagé – de l'équipe de nettoyage au corps médical. Seuls exceptés, comme jusqu'à présent, sont les cadres supérieurs.

Dans le contexte des négociations, nous avons approuvé un nouveau système de salaire. Mais seul le temps nous dira si le personnel en tirera un avantage ou pas. Le système offre aux employeurs la marge de manœuvre souhaitée. En contrepartie, les collaboratrices et collaborateurs devront quant à eux se montrer actifs en matière de salaire. Il convient toutefois de souligner qu'une certaine pression pourrait être exercée sur les groupes professionnels dont la demande n'est pas si forte sur le marché. Il était en effet important pour nous que les négociations salariales se poursuivent entre employeurs et associations du personnel, d'où la possibilité d'agir à l'avenir aussi sur l'évolution des salaires.

### **Signification de la nouvelle CCT pour le corps médical**

Pour les médecins assistant-e-s et chef-fe-s de clinique, cette CCT revêt une importance capitale. À la différence de la plupart des cantons, leurs conditions de travail ne sont pas réglées séparément, mais elles sont réunies dans une CCT commune valable pour l'ensemble du personnel. Les médecins, hommes et femmes, profitent par conséquent d'une couverture beaucoup plus étendue. Si l'horaire de travail hebdomadaire présente encore des disparités par rapport à toutes les autres catégories de personnel, les réglementations sont cependant nettement meilleures que les normes minimales prévues par la loi du travail. Aussi, en regard de l'intensité du travail qui ne cesse de croître, cela est-il absolument indispensable. Alors que, par le passé, un patient souffrant d'une appendicite – pour ne citer qu'un simple exemple – restait hospitalisé pendant près de trois semaines, aujourd'hui son séjour à l'hôpital s'est réduit à deux maigres journées. Les phases de repos n'existent donc quasiment plus.

Les réglementations liées à la CCT sont également importantes sur le marché de l'emploi si l'on sait à quel point les hôpitaux et les cliniques peinent toujours plus à recruter des médecins. Des conditions de travail attrayantes peuvent y remédier. Les conditions de travail dans les hôpitaux restent à la traîne de celles qui règnent dans les cabinets médicaux ou auprès d'autres institutions, mais il n'en demeure pas moins que la nouvelle CCT lance un signal éminemment positif.

Il est par exemple réjouissant que, dans différentes dispositions, il soit tenu compte du fait que de nombreux médecins assistant-e-s et chef-fe-s de clinique n'occupent que des emplois temporaires. Ainsi, le nouveau contrat de travail des femmes et mères enceintes sera prolongé jusqu'à la fin du congé maternité afin de leur assurer la pleine protection. Cela est primordial

dans une profession qui se développe sans conteste en direction d'un métier de femmes, une tendance d'ailleurs qui devrait s'avérer fort utile pour les hôpitaux lors du recrutement des femmes médecins.

Il va sans dire que les réglementations, sur le papier, ne déploient tous leurs effets que dans leur mise en œuvre. Cela vaut autant pour la CCT que pour le nouveau modèle de salaire. En l'occurrence, il y aura encore du pain sur la planche!

La nouvelle CCT est le témoignage d'un partenariat social vécu et l'aveu des parties contractantes qu'une exploitation hospitalière ou une clinique a besoin de toutes les catégories professionnelles et que tout le personnel, du service de nettoyage au corps médical, revêt la même importance. C'est pour cela que nous nous sommes battus, et nous espérons que cela restera un signal clair – pour l'avenir aussi.

### **Signification de la nouvelle CCT dans le secteur des soins**

Dans les professions soignantes également, la pression des économies augmente sensiblement, d'où souvent une détérioration des conditions de travail qui, à son tour, se répercute de manière négative sur la qualité des traitements. Grâce à la nouvelle CCT, nous espérons freiner cette évolution ou du moins la réduire à un minimum acceptable.

Des études menées au niveau national l'ont révélé: 45,9% des infirmières et infirmiers quittent la profession. En outre, seuls 43,1% du personnel requis sont formés. La pénurie de spécialistes dans les soins est ainsi programmée à l'avance. C'est pourquoi, les conditions de travail dans ces métiers sont d'autant plus importantes. Les institutions qui, par exemple, offrent des solutions novatrices en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale seront nettement favorisées lors du recrutement du personnel. Les employeurs doivent donc s'efforcer maintenant d'élaborer des solutions et de créer des offres judicieuses. Les conditions-cadres prévues à cet effet sont données par la nouvelle CCT. À titre d'exemple, le congé étendu de paternité et d'adoption va certes dans le bon sens, mais rien n'est gagné d'avance pour le personnel en dépit de cette mesure. Aussi, après le congé de paternité, un employeur doit-il s'engager à ce que la planification d'entreprise ne se fasse pas complètement au détriment de la vie de famille.

Dans le canton de Berne, il existe depuis 17 ans une CCT pour les centres hospitaliers régionaux. La nouvelle CCT, à l'instar de la première, fait office de pionnier car elle regroupe tous les hôpitaux et cliniques psychiatriques publics de même que l'ensemble des groupes professionnels. Nous perpétons par là la tradition bernoise du bon partenariat social. Dans le contexte actuel du secteur de la santé constamment livré à une pression sur les coûts, cela donne de la sécurité et de la stabilité qui profiteront à long terme non seulement aux collaboratrices et collaborateurs, mais également aux employeurs. Et, chose essentielle pour la satisfaction des employé-e-s, c'est que les institutions vivent pleinement les conditions de travail loyales et sociales telles qu'elles sont définies dans la CCT. Ce n'est que de cette manière-là qu'ils pourront envisager un avenir encourageant en dépit d'une situation économique difficile.

### **Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire:**

Rosmarie Glauser, déléguée aux négociations ASMAC	079 688 86 57
Erik Grossenbacher, politique des partenaires sociaux ASI	079 278 90 83
Bettina Dauwalder, secrétaire syndicale SSP	079 779 27 26

Conférence de presse, Berne, le 5 avril 2017

## CCT Hôpitaux et cliniques bernois

### L'essentiel en bref

Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, une nouvelle convention collective de travail (CCT) pour les hôpitaux et cliniques publics du canton de Berne entrera en vigueur. Elle a été conclue entre l'association des employeurs «diespitäler.be» et l'association des infirmiers et infirmières ASI, le syndicat du secteur de la santé SSP et l'association des médecins assistant-e-s et chef-fe-s de clinique ASMAC.

**Plus de 18 000 collaboratrices et collaborateurs répartis dans 10 entreprises seront assujettis à la nouvelle CCT Hôpitaux et cliniques bernois. Ainsi, la convention peut se targuer d'être non seulement un jalon important dans le secteur de la santé du canton de Berne, mais elle représente également la plus grande CCT de son genre au niveau national.**

Elle s'applique à Insel Gruppe AG, aux centres hospitaliers régionaux (CHR) de même qu'aux cliniques psychiatriques. (Vous trouverez à la fin du document la liste des hôpitaux et cliniques affiliés.)

### Les principaux buts et contenus

- **Une CCT commune**

Jusqu'ici, deux CCT pour les hôpitaux ont existé dans le canton de Berne. Première CCT en Suisse alémanique pour les hôpitaux, la «CCT pour le personnel des hôpitaux bernois» est en vigueur depuis l'an 2000 et a constitué jusqu'à ce jour une étape décisive dans le partenariat social entre les associations du personnel et les hôpitaux bernois. La deuxième CCT passée avec Insel Gruppe est entrée en vigueur en 2016. La conclusion d'une seule et unique CCT pour Insel Gruppe, les centres hospitaliers régionaux et les services psychiatriques cantonaux, autonomes depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, s'inscrit dans la volonté et l'esprit des partenaires sociaux, dans le sens aussi d'une continuation de la

longue tradition partenariale. Elle marque l'engagement en faveur de solutions communes.

- **Une CCT qui soit compétitive sur le marché et attrayante pour les employé-e-s et les employeurs**

La CCT Hôpitaux et cliniques bernois offre aux collaboratrices et collaborateurs d'attrayantes conditions d'engagement et de travail qui vont au-delà du minimum légal et de CCT d'autres branches comparables. Les conditions de travail actuelles restent pour l'essentiel maintenues dans les hôpitaux et cliniques. Différentes nouveautés apportent des améliorations aux collaboratrices et collaborateurs, occasionnant dans l'ensemble des frais supplémentaires peu élevés pour les hôpitaux. Voici donc les principales nouveautés:

- Salaire minimum: Le salaire minimum s'élève désormais à 48 000 CHF par an ou, calculé sur 12 mois, à 4000 CHF par mois.
- Cadeau d'ancienneté: Dans les CHR, les cadeaux d'ancienneté ne sont accordés qu'à partir de 20 années de service, désormais déjà à compter respectivement de la 10<sup>e</sup> et de la 15<sup>e</sup> année de service. Ce faisant, nettement plus de collaboratrices et collaborateurs pourront bénéficier plus tôt de cadeaux d'ancienneté. Insel Gruppe et les services psychiatriques appliquent aujourd'hui des solutions un peu différentes, les nouvelles règles sont considérées par eux comme réglementation minimale.
- Maternité: Meilleure protection contre les congés pour les collaboratrices engagées à durée déterminée.
- Congé de paternité: Nouveau 10 jours, également dans les CHR.
- Congé d'adoption: Nouveau 1 mois.

- **Une CCT qui laisse suffisamment de champ libre pour des solutions différenciées**

Les besoins des groupes hospitaliers de même que ceux des groupes professionnels ne se recoupent pas dans tous les domaines. Une CCT commune doit dès lors y remédier et laisser de la place pour des solutions différenciées. Divers règlements (p.ex. relatifs à la planification du travail) peuvent être édictés au niveau interne avec la participation des commissions d'entreprises. A cet égard, un alignement de toutes les conditions d'engagement sur le niveau le plus bas ou le plus élevé n'aurait été acceptable ni pour l'employeur, ni pour les associations du personnel.

- **Une CCT avec un nouveau modèle de salaire**

L'actuel modèle de salaire des hôpitaux est basé sur le modèle cantonal prévoyant des classes et des échelons de traitement. Il sera remplacé par un modèle de salaire com-

prenant 18 bandes salariales. Le salaire évolue à l'intérieur des bandes salariales selon des critères généraux et individuels qui ont été définis. Les différents employeurs édicte des règlements sur les salaires et les plans de classification. Pour cela, certaines fonctions types sont contraignantes pour tous les employeurs. Les éléments et critères de classification importants ainsi qu'un salaire minimum initial lors de l'accès à l'emploi demeurent inscrits dans la CCT. Le salaire perçu jusqu'ici par les collaboratrices et collaborateurs reste inchangé en phase d'introduction (droits acquis).

Le nouveau modèle de salaire se conforme à des modèles qui ont déjà été introduits dans les CCT des hôpitaux des cantons AG, BL et BS.

- **Droits et obligations demeurent inchangés**

Les droits et les obligations entre les parties contractantes restent pratiquement inchangés. Les négociations salariales continueront, à l'avenir aussi, d'être menées entre les associations des employeurs et les associations du personnel.

#### Entreprises affiliées

**Hôpital du Jura bernois SA, hôpitaux de Saint-Imier et de Moutier**

**Insel Gruppe AG, hôpital de l'Île, hôpital de Tiefenau, hôpitaux d'Aarberg, de Münsingen, de Riggisberg et de Belp**

**CPM Centre psychiatrique Münsingen SA**

**Regionalspital Emmental AG, hôpitaux de Berthoud et de Langnau**

**Réseau santé mentale SA**

**Spital Region Oberaargau AG, hôpital de Langenthal**

**Spital Simmental-Thun-Saanenland AG, hôpitaux de Thoune et de Zweisimmen**

**Spitäler Frutigen-Meiringen-Interlaken AG, hôpitaux d'Interlaken et de Frutigen**

**Spitalzentrum Biel AG / Centre hospitalier Bienne SA**

**Services psychiatriques universitaires de Berne (SPU) SA**

#### Parties contractantes

##### **Employeurs**

diespitäler.be

##### **Associations du personnel**

ASI Association suisse des infirmiers et infirmières, section de Berne

SSP Syndicat des services publics – le syndicat du secteur de la santé

ASM MAC Association des médecins assistant-e-s et chef-fe-s de clinique, section de Berne

---

#### **FÜR DIE PERSONALVERBÄNDE | ASSOCIATIONS DU PERSONNEL**

**VPOD | SSP** Bettina Dauwalder | Monbijoustrasse 61, 3007 Bern | 031 371 67 45 | bettina.dauwalder@vpodbern.ch | www.bern.vpod.ch

#### **FÜR DIE ARBEITGEBER | EMPLOYEURS**

**diespitäler.be** Urs Birchler | Krankenhausstrasse 12 | 3600 Thun | 079 471 49 37 | birchler.urs@gmail.com | www.diespitaeler.be