

Rapport annuel 2009 ASI Berne

Rapport de la présidente

Barbara Dätwyler

Le climat est rude, le froid se fait sentir

Panta rhei. Yes, we can. Yes, we do. Tout est en train de changer. Nous pouvons y arriver. Nous agissons. Ces quelques phrases ont accompagné le travail de notre association durant tout l'exercice, ont servi de consigne, de mot d'ordre, de point de repère, c'était une constatation et un encouragement. Nous en avons eu besoin, nous en avons encore besoin.

Le changement climatique est dans toutes les bouches et toutes les oreilles, même s'il n'est pas (encore) directement et quotidiennement perceptible. Mais c'est douloureusement et directement que les professions soignantes sont touchées par un changement climatique rapide dans la politique de la santé. Il y fait plus froid, les conditions sont plus rudes. Nos membres s'en rendent compte sur leur lieu de travail, nos représentantes et représentants dans les commissions et groupes de travail en font l'expérience lors de leurs rencontres, les collaboratrices du secrétariat le remarquent tous les jours, de même que la secrétaire générale et la présidente.

Un vent frais nous souffle en pleine figure. Le mot clé pour la situation macro-économique actuelle c'est la crise, c'est le manque de ressources, c'est souvent et tout simplement „moins d'argent“. De la politique mondiale, tout cela déteint sur la Suisse, de la Confédération sur l'Etat de Berne, du canton sur la section de Berne de l'ASI.

Durant l'exercice, ce changement ne s'est pas seulement fait sentir dans le manque de moyens financiers. Il a aussi eu des répercussions sur le travail de notre association. Des domaines de nos activités qui étaient encore rentables il y a peu de temps, tarissent de plus en plus. C'est le cas du bureau de placement. C'est aussi le cas de la formation continue qui se heurte à la concurrence d'un nombre important d'organismes actifs sur le marché qui, eux, reposent sur des bases financières solides et sont très bien organisés.

Et nous sommes là dans les intempéries à ressentir un froid glacial. Et pourtant, nous devons être conscients que tout ça, ce n'est pas le mauvais temps, c'est juste le climat qui change.

Dans une telle situation, trois choses importent: premièrement, il faut se faire une idée claire et réaliste de la situation. Deuxièmement: il ne sert à rien de se plaindre et de se lamenter en pensant que ça va faire revenir le soleil plus vite. Troisièmement: il ne faut pas oublier que

lorsque l'on trouve que le temps est mauvais et que l'on a l'impression qu'il fait un froid glacial, c'est peut-être tout simplement parce que l'on est mal équipé et qu'il faudrait peut-être y remédier...

Nous agissons. Yes, we do. Nous pouvons aussi voir le côté positif des choses. Ce sont justement ces difficultés et ces problèmes, auxquels le personnel soignant et ses représentantes sont confrontés à tous les niveaux, qui montrent l'importance et la nécessité pour notre profession d'une politique durable et menée avec ténacité.

Oui, nous agissons, nous y travaillons:

Une partie de ce travail consiste à **représenter la profession soignante dans les différentes commissions et groupes de travail** qui concernent directement le travail des membres de notre association: voir à ce sujet le tableau "Contacts politiques".

La politique de partenariat social nous a donné énormément à faire durant l'exercice. Dans le cadre de la pétition DRG¹, nous avons demandé à la société SHCplus d'effectuer une étude sur l'état actuel des connaissances quant à la composition nécessaire d'une équipe soignante pour assurer des soins appropriés (Skill- & Grademix).²

Dans le domaine de la **formation**, il semble que les certificats au niveau secondaire II (ASSC et Attestation) et au niveau tertiaire A et B (Haute école spécialisée (HES) et Ecole supérieure (ES)) ont plus ou moins trouvé leur place dans le système de formation. Dans la pratique, par contre, la différenciation des fonctions entre les diplômées des HES et celles des ES n'est pas encore totalement réalisée.

Notre séminaire 'Ich als Pflegende nach der Bildungsreform' (ma situation, en tant que soignante, suite à la réforme de la formation) du 27 octobre 2009 a montré, d'une part, que le besoin d'être informé des conséquences du Nouveau système de formation est toujours bien présent. D'autre part, il semble que chez les membres de la profession, ce n'est pas cette insécurité, souvent citée, quant à la valeur personnelle du soignant qui prévaut dans la pratique mais plutôt la question de l'intégration correcte des nouvelles catégories professionnelles.

Dans le domaine de la **formation continue**, beaucoup de points concernant le positionnement et la reconnaissance des certificats et diplômes restent peu clairs.

Notre association a la possibilité de collaborer activement au conseil d'administration du **Berner Bildungszentrum Pflege BZP**. La principale tâche de cet organe est de déterminer l'orientation stratégique et l'organisation de cette importante institution de formation qui se trouve en plein bouleversement. Ce travail prend du temps et nécessite un fort engagement.

¹ DRG: Diagnosis Related Groups

² Le rapport sera disponible à l'ASI dès février 2010

La bonne nouvelle, mais aussi un supplément de travail, c'est que le conseil d'administration a confié la présidence du conseil consultatif du BZP à la présidente de l'ASI.

Le Comité est en train d'envisager l'adhésion à l'association **OTRA Santé Berne**, qui s'est cette année dotée de nouveaux statuts. De nouvelles catégories de membres sont venues s'ajouter aux deux catégories existantes, les associations d'employeurs et la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale; les nouvelles catégories sont les associations de cadres, les associations professionnelles et les syndicats. La question est désormais de savoir dans quelle mesure il sera possible d'exercer une influence sur les décisions de cet organisme.

L'ASI Berne est **la plus grande section au sein de l'ASI Suisse**. Ce qui lui confère une position et une responsabilité particulières. Contrairement à notre association faîtière, nous sommes directement responsables de la représentation de nos membres; nous devons donc, en tout temps et avec une grande flexibilité, agir rapidement et être capables de nous organiser.

Il est cependant aussi de notre intérêt que l'ASI Suisse soit forte, alerte et bien considérée au niveau national. Sa tâche n'est pas simple: la santé publique et la formation en Suisse dépendent en grande partie des cantons, la conception des soins en Suisse romande n'est pas structurée de la même manière qu'en Suisse alémanique, il y a, au sein même des sections, des opinions divergentes concernant notamment la politique de la formation et de l'admission de membres; et enfin, au cours des années, un certain nombre de structures annexes ont été créées à l'intérieur de l'association sur lesquelles il est difficile d'avoir une vue d'ensemble. L'ASI Suisse est consciente de tout ceci et elle a lancé le projet „Orientation“ pour trouver des solutions adaptées à notre temps.

Lors de l'assemblée extraordinaire des délégués du 27 novembre 2009, nos délégués ont accordé leur soutien aux deux motions novatrices du Comité central. D'une part, les nouveaux statuts permettront aux sections d'admettre comme membres des professionnels venant d'autres domaines des soins. D'autre part, les associations spécialisées (jusqu'à présent Communautés d'intérêts) seront placées au même niveau que les sections. C'est à dire qu'on pourra devenir membre de l'ASI soit en adhérant à une section soit en faisant partie d'une association spécialisée.

Nos propres statuts ont également besoin d'être révisés et ceci sans trop tarder. Ce besoin a été exprimé particulièrement clairement lors de l'Assemblée générale de mars 2009. Depuis, nous avons intensifié nos travaux, avec notre conseiller juridique, en discutant avec l'ASI Suisse et lors d'une rencontre spéciale avec des membres intéressés de notre section. C'est au Comité central qu'incombe de vérifier les projets de statuts des sections cantonales. Il a procédé à cet examen de notre projet lors de sa séance de novembre 2009. Le comité de

la section de Berne pourra donc présenter à l'Assemblée générale 2010 un projet de statuts accepté sans réserve par l'ASI Suisse.

Politique de partenariat social

Manuela Kocher

La perspective de l'introduction du nouveau financement hospitalier en 2012 ainsi que de ses répercussions a incité les associations nationales du domaine de la santé publique à lancer la **Pétition DRG**³. En récoltant des signatures, les initiateurs de cette pétition entendent s'assurer que les conditions de travail et d'engagement resteront bonnes et ne se détérioreront pas sous la pression économique du nouveau financement. L'un des points essentiels dans ces revendications, c'est la définition de la clé de répartition de personnel. Il n'est pas admissible que des mesures de restructuration entraînent des diminutions dans les soins sans que, en contrepartie, l'offre soit adaptée et que les tâches et compétences des différents groupes professionnels soient clairement définies. Au niveau cantonal, nous avons organisé des réunions de personnel et essayé de leur expliquer un peu la complexité du nouveau financement. Pour l'ASI Berne, il était important de démontrer que ce n'est pas le mécanisme des DRG qui pose un problème mais l'organisation du mode de financement et son application.

Au milieu de l'année, le Conseil exécutif a décidé qu'il fallait économiser quelques millions dans le domaine de la santé. Les premiers effets se sont déjà fait sentir au cours de l'année pour les institutions psychiatriques. Elles ont dû présenter des solutions pour réaliser des économies. Les centres hospitaliers régionaux ont été prévenus que le prix de base moyen pour le calcul du prix par cas, le taux de base (Base Rate), serait abaissé de 2%, puis finalement de 3%.

Les **répercussions de la baisse des recettes** sont manifestes dans le cas du **Spitalnetz Bern AG**. Ainsi qu'on a pu le lire dans la presse, ce groupe hospitalier a été forcé de procéder à des **licenciements massifs**. L'ASI s'est fortement engagée pour la mise en application de la convention collective de travail dans ce groupe hospitalier et a essayé de trouver des solutions pour éviter les licenciements de personnel. Mais, tout le temps, la principale priorité a été la conclusion d'un plan social avec Spitalnetz Bern AG. Au moment de la rédaction de ce rapport, nous étions en train de négocier la question du plan social prévu dans la CCT. Il est extrêmement regrettable que la pression économique et les restructurations aient des répercussions directes et inattendues sur le personnel.

³ <http://www.drg-petition.ch/>

Les exigences salariales posées au début de l'année (plus 2,5%) ont dû être corrigées à la baisse après l'annonce des mesures d'économie. Le budget du canton prévoyait encore une augmentation de 1% de la masse salariale. Ce montant suffit dans la santé publique pour un échelon supplémentaire dans le tableau des salaires du canton. Cependant, en raison de la forte hausse des primes des caisses malade et étant donné que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs doivent également verser des cotisations d'assainissement suite aux pertes enregistrées par les caisses de pension à cause de la crise économique, le gouvernement a décidé de répartir l'augmentation de la manière suivante: 0.3% pour le renchérissement et 0.7% pour l'ascension individuelle. Pour nous, cette décision n'est pas satisfaisante, à plus forte raison parce qu'elle sert de ligne directrice pour les négociations avec les partenaires à la convention collective de travail. Nous avons donc conclu, cette année, une décision salariale spéciale avec les institutions ayant une CCT. La situation n'étant pas la même dans les différents hôpitaux ayant une CCT, le financement de l'augmentation des salaires n'étant pas clairement défini et la décision du gouvernement venant très tard, la **décision salariale** est la suivante: 0.3% (renchérissement) pour tout le monde. La part individuelle de 0.7% sera répartie au 1.7.2010 en hausses échelonnées. Les hôpitaux qui ne pourront pas réaliser cette répartition, devront montrer avant le 31.3.2010 comment ils utilisent les fonds à disposition pour le personnel et devront négocier avec les associations.

Des modifications interviennent également pour le **financement de l'aide et des soins à domicile ainsi que dans les soins de longue durée**: le nouveau financement des soins sera introduit en 2011. La Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale a décidé que, pour les organisations d'aide et de soins à domicile, on passerait à un système de financement en fonction des prestations. Le 9 décembre 2009, l'ASI Berne a organisé, avec quelques autres associations, une soirée d'information pour le personnel. Nous exigeons des responsables des consignes claires de même que des clés de répartition du personnel et des conditions de travail et d'emploi bien définies comme base aux autorisations d'exploitation. C'est dans ce sens que nous avons cherché le dialogue avec l'association cantonale d'aide et de soins à domicile pour discuter d'une convention collective de travail pour le secteur de l'aide et des soins à domicile. Avec d'autres associations, nous entreprendrons des négociations à ce sujet en avril 2010.

Secrétariat

Ursula Jost

L'année 2009 a été marquée par quelques changements au niveau de l'organisation et du personnel. Le départ du secrétaire général était déjà chose décidée au début de l'année et

on s'attendait également à la démission de deux collaboratrices occupant des fonctions clé au Bureau de placement et dans la Consultation pour les membres. Au printemps, la nouvelle secrétaire générale a débuté ses fonctions et au milieu de l'année, le poste à la Consultation pour les membres a été repris par une juriste compétente. C'est en automne que le poste vacant au Bureau de placement a pu être occupé. Des changements de personnel dans le domaine administratif de la Formation et des Membres ont permis de créer des synergies et de réunir deux fonctions en un seul poste. L'équipe de la section de Berne de l'ASI était ainsi prête, solidement soudée, fortement motivée et parfaitement consciente de ses objectifs pour faire face aux défis de 2010.

Du point de vue de l'organisation, il a fallu, dans les domaines des Membres, de la Formation et du Bureau de placement, vérifier et adapter les processus de travail. Le déroulement des tâches a donc pu être organisé de manière plus efficace et les compétences ont aussi pu être définies clairement en relation avec le remaniement des cahiers des charges.

Le prolongement des heures d'ouverture du secrétariat a également requis quelques adaptations au niveau de l'organisation ainsi qu'une plus grande flexibilité et disponibilité de la part de l'équipe. Les numéros de téléphone des collaboratrices du secrétariat étant désormais connus, il est plus facile d'atteindre directement la personne recherchée.

Notre magazine, „Schrittmacherin“, a subi un petit „lifting“ au milieu de l'année et sa présentation est légèrement différente. Grâce à la „Newsletter“ mensuelle et à notre site Internet, nous avons essayé d'informer rapidement nos membres des dernières nouveautés et de leur fournir des informations de fond.

Dans le cadre de ses responsabilités de direction de la section, qu'il considère comme une tâche capitale, le secrétariat a organisé régulièrement des séances réunissant les responsables de la direction et l'équipe. Ces réunions se sont révélées idéales en tant qu'instrument de gestion, pour décider de l'orientation commune et pour motiver l'équipe. En décembre, nous avons également procédé aux entretiens pour fixer les objectifs et pour évaluer les prestations.

Membres

Karin Zech

Le nombre des membres de la section de Berne (5412 à la fin 2008) est resté plus ou moins le même⁴. La répartition selon l'âge des membres montre que la catégorie des infirmières et infirmiers entre 20-45 ans représente environ la moitié des effectifs. L'autre moitié comporte les membres entre 45 et 70 ans. La catégorie des 50-60 ans (40%) est particulièrement bien

⁴ Le nombre exact n'était pas disponible lors de la rédaction de ce rapport.

représentée. La part des infirmiers n'est que de 7%, ce qui veut dire qu'il est "vital" pour l'ASI de recruter des jeunes membres du sexe masculin.

Comme les années précédentes, nous avons consacré beaucoup de temps à l'acquisition de nouveaux membres et au maintien des effectifs. La situation économique, difficile et instable, a également eu des effets négatifs sur le recrutement de nouveaux membres. D'une part, les soignants se demandent de plus en plus s'ils veulent ou peuvent encore s'offrir la cotisation de membre; environ 10% des démissions ont été justifiées de cette manière. D'autre part, les membres savent que la couverture que leur offre notre protection juridique peut être très utile actuellement, vu l'insécurité du marché du travail, et qu'en outre, la consultation est gratuite. 1/3 des personnes ayant donné leur démission n'ont pas donné de raison malgré que nous les ayons contactées par écrit en les priant de nous indiquer la raison de leur démission. Parmi les démissions dont nous connaissons la raison, quelque 34% résultent de l'arrêt de l'exercice de la profession ou 31% parce que les personnes concernées ont pris leur retraite. 12% environ ont trouvé le montant des cotisations trop élevé ou les prestations pas assez intéressantes. Un peu plus de 16% ont indiqué qu'ils n'étaient pas intéressés. Quant aux derniers 7%, la cause de la démission a été: trop peu de prestations ou décès.

En 2009 aussi, nous avons apporté toute notre attention au recrutement et au maintien des effectifs. En plus des appels téléphoniques avec nos membres, nous avons donné des cours dans 35 différentes écoles sur les thèmes de la politique professionnelle, du droit et/ou sur la présentation de l'ASI et des activités de la section de Berne. Ces cours - et donc notre présence - sont un élément important de nos activités de recrutement car les associations concurrentes sont également actives et proposent aussi leurs services au personnel soignant.

Consultation pour les membres

Sabine Weber

L'année 2009 a de nouveau été une année très active dans le domaine de la Consultation: quelque 700 personnes ont eu recours à nos services. Dans environ un quart des cas, plusieurs contacts ont été nécessaires.

Les questions les plus souvent posées portaient sur les horaires de travail, en particulier sur le service de piquet, sur les modifications de contrat, sur la maladie et la grossesse ainsi que sur la réglementation des vacances et des heures supplémentaires. Durant l'été 2009, nous avons reçu beaucoup de questions sur la pandémie. Nos services ont également été mis régulièrement à contribution pour des corrections de certificats de travail. Heureusement,

nos interventions auprès des employeurs ont souvent débouché sur un résultat positif pour la personne concernée.

Nous avons enregistré plusieurs questions à propos de licenciements ou de menaces de licenciement ainsi que sur les avertissements qui vont avec. Quelques membres ont exprimé leur inquiétude quant à la pression croissante au travail. De nombreuses questions ont porté sur les thèmes du mobbing et du burnout.

Nos jeunes membres, les étudiants, se sont également adressés à nous, et ceci souvent pour poser des questions en rapport avec les recours contre des décisions concernant leur promotion.

Dans trois cas, nous avons dû faire appel à la protection juridique. Cette année encore, la collaboration avec notre avocate et avec la psychologue a été extrêmement positive.

En 2009 également, nous avons pu effectuer la plupart des consultations par téléphone et/ou par e-mail. Dans des situations complexes, nous avons pu proposer des entretiens personnels ou un accompagnement; pour des raisons de capacité, ceci reste cependant une exception.

Nous avons par ailleurs constaté un besoin accru de consultation dans le domaine de la planification de carrière ou lorsqu'il s'agit de faire le bilan.

A dater du 1er octobre 2009, nous avons prolongé les horaires d'ouverture de la consultation afin de mieux répondre aux besoins de nos membres, comme des personnes non membres. Très souvent, un premier contact au travers du numéro 0900 nous a permis de recruter un nouveau membre.

En plus de nos activités de consultation, nous donnons des cours dans les écoles bernoises de soins infirmiers. C'est toujours un plaisir de pouvoir, au travers des écoles, toucher tant de jeunes personnes si motivées. Nous avons également la possibilité de leur montrer quels sont leurs droits en tant qu'employées et employés et de les sensibiliser par la même occasion à l'importance de l'ASI.

Formation

Monika Oeggerli Rosenland

Le domaine Formation a organisé 76 cours cette année, ce qui correspond à 127 journées de cours. Le taux de fréquentation des cours était d'environ 84% à la fin du mois de novembre 2009. Une fois de plus, la section de Berne de l'ASI a proposé des cours de grande qualité et proches de la pratique et la presque totalité des participants ont exprimé leur satisfaction. Par rapport à l'année précédente, le nombre de cours proposés a

légèrement augmenté. Nous mentionnerons encore que 37 formatrices et formateurs qualifiés ont travaillé et travaillent encore pour nous.

Au printemps, nous nous sommes attaqués à la préparation du programme de l'hiver intitulé „Fortschritte 2010“ (Progrès 2010). Une période de travail intense pour les collaboratrices de notre domaine ainsi que pour les formatrices et les formateurs. Il a fallu vérifier la conception des cours, parfois la modifier puis s'occuper de l'organisation des locaux. Parallèlement, nous avons organisé la journée „Ich als Pflegende nach der Bildungsreform“ (ma situation, en tant que soignante, suite à la réforme de la formation) qui a eu lieu à la fin du mois d'octobre. Comme le nombre de participantes était plus faible que prévu, la journée a pu se dérouler sous la forme d'un séminaire.

C'est également durant cette période qu'a eu lieu l'audit pour le renouvellement de la certification „eduQua“. A la fin de novembre 2009, nous avons reçu le document officiel de certification, valable non seulement pour le domaine de la Formation mais aussi pour l'ensemble du secrétariat.

Nous avons également été touchés par les mesures d'économie décidées dans le canton de Berne. Nous avons reçu moins d'argent de la part de la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale (SAP) pour les cours de réinsertion professionnelle. La nouvelle Loi sur les soins hospitaliers a modifié le mode d'attribution des subventions; celles-ci ne sont plus versées, comme jusqu'à présent, sur la base d'une demande globale, mais calculées à la fin du cours de réinsertion professionnelle, en fonction du nombre de participantes.

Les nouvelles conditions et les changements sur le marché de la formation nous forcent à faire un bilan. Nous avons lancé un projet pour réviser l'orientation du domaine Formation et pour procéder à une "Rénovation".

Pour conclure l'année de la formation, nous avons invité les enseignantes et enseignants pour un apéritif, précédé d'une courte discussion. Ensemble, nous avons cherché des idées pour notre programme de formation 2011. Nous pourrons utiliser ces idées ainsi que l'analyse de la certification pour notre projet et elles nous aideront à mettre sur pied un nouveau programme de formation. C'est avec plaisir que nous allons nous atteler à ce travail.

Bureau de placement

Ursula Jost

La situation conjoncturelle négative a eu des répercussions sur le Bureau de placement. Nos clients, les hôpitaux, les institutions de soins de longue durée et les associations d'aide et de soins à domicile ont été soumis à une forte pression en 2009 pour réaliser des économies et

les effets se sont aussitôt fait sentir dans le domaine du placement de collaboratrices et collaborateurs temporaires. Le placement de personnel avec contrat à durée indéterminée a également été difficile, surtout durant le deuxième trimestre. En raison de la situation du marché du travail dans la santé publique, le nombre des demandeurs d'emploi a augmenté, c'est à dire que depuis l'automne 2009, nous avons davantage de candidates et de candidats à placer. En outre, étant donné que nous avons parfois dû travailler avec des effectifs insuffisants, nous avons atteint les limites de nos capacités.

Dans le domaine du placement temporaire, nous n'avons pas tout à fait pu atteindre notre budget. Les recettes pour le placement de personnel fixe ont considérablement fluctué ces trois dernières années. L'année 2009 a été une année moyenne, c'est à dire que le résultat de l'exercice se situe dans le cadre des années 2005 et 2007. En 2006, nous avions eu de très mauvais et en 2008 de très bons résultats pour le placement. Durant l'exercice, nous n'avons cependant pas pu atteindre le chiffre d'affaire et les recettes de l'année 2008.

Nos efforts constants pour rechercher des emplois auprès des employeurs ainsi que notre présence permanente dans les médias pour aider les personnes à la recherche d'un emploi devraient porter des fruits à l'avenir. Le bureau de placement de l'ASI se heurte à la rude concurrence des autres prestataires de services dans le domaine du personnel et doit faire au moins aussi bien que ces derniers pour pouvoir se positionner à long terme et avec succès dans ce marché. La diversification devrait nous fournir de nouvelles possibilités.

Ne pas perdre de vue notre activité principale mais développer de nouveaux marchés en parallèle - telle sera notre stratégie pour l'année 2010.

Remerciements

Nous remercions très sincèrement toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de la section de Berne de l'ASI pour leur fort engagement, leur disponibilité pour s'adapter aux modifications et aux nouveautés et pour prendre en main l'avenir de la section. Nous remercions notamment les collaboratrices du secrétariat, les membres du Comité, les délégués, les formatrices et les formateurs. Nous remercions toutes celles et tous ceux qui ont travaillé au Comité central, dans d'autres organes et dans les groupes d'intérêt commun. Et nous remercions aussi les nombreux membres qui nous ont fait connaître leur opinion au cours de l'année. C'est avec plaisir que nous envisageons la collaboration en 2010 et nous espérons que cette année sera meilleure du point de vue conjoncturel.

La présidente

La secrétaire générale

Dr. Barbara Dätwyler

Ursula Jost