

Rapport annuel 2012 ASI Berne

Ça bouge, ça tourne, ça roule*¹

Ça bouge, ça tourne, ça roule. Oui, c'est bien comme ça que les choses se passent à l'ASI Berne. Sauf qu'ici, on ne peut vraiment pas parler de *Repeating Boredom* – puisque c'est ainsi que les artistes ont sous-titré leur exposition *Tight*. Non, l'année 2012 a été tout sauf ennuyeuse. Ca a été une année de travail intensif – comme toutes les années auparavant. Je mentionnerai tout d'abord les quelques points forts au niveau politique qui ont marqué l'année 2012. Je continuerai avec un coup d'oeil sur l'organisation de la section pour finir avec les mutations au niveau du personnel du secrétariat.

Politique

Comme le prévoient nos statuts, nous sommes en droit de demander que l'ensemble de la population reçoive des soins professionnels et cela dans les règles de l'art; la section de Berne de l'ASI revendique donc le droit de jouer un rôle déterminant dans la définition et la mise en application de standards professionnels de soins dans le canton. Cette revendication se rapporte autant à la qualité des soins qu'aux conditions cadres ; c'est au travers de l'amélioration de l'environnement professionnel et des conditions de travail du personnel soignant qu'elle pourra être réalisée, tant du point de vue qualitatif que du point de vue quantitatif.

C'est sur cette stratégie directrice qu'a reposé, l'année dernière également, le travail effectué à tous les niveaux de la section et dans tous ses domaines: dans les commissions politiques, dans la collaboration avec les autres associations, dans la politique de partenariat social ainsi que dans nos secteurs de prestations de services.

Dans le cadre de la procédure de consultation sur la révision de la Loi sur les soins hospitaliers, la section de Berne de l'ASI s'est fortement engagée d'une part pour la réglementation des conditions cadres au moyen d'une convention collective de travail (CCT) ou, au moins, par des conditions cadres similaires à celle d'une CCT et d'autre part pour une obligation de formation régie par la loi.

La classification des salaires du personnel soignant a été l'un des principaux thèmes de l'année 2012. En collaboration avec nos associations partenaires à la CCT, nous avons mené une enquête sur les inégalités de salaires pour les personnes sortant des hautes écoles spécialisées et des écoles supérieures de soins infirmiers et pour les professions médico-thérapeutiques. L'analyse de la réglementation cantonale sur les salaires a montré que les professions soignantes et médico-techniques ainsi que les professions médico-thérapeutiques sont classées plus bas dans l'échelle des salaires que d'autres professions avec un niveau de formation équivalent.

Pour notre section, la classification du personnel soignant constitue depuis des années déjà une pierre d'achoppement. En 1997, pour des raisons de coût, les soins infirmiers ont été placés dans la classe de traitement 15 et non pas dans la classe 17 comme ça aurait dû être le cas. Les conséquences de cette décision sont, tout le monde le sait, que les salaires des infirmières et infirmiers diplômés sont trop bas. Alors que l'on manque justement de ce type de personnel qualifié, cette situation ne peut qu'être mauvaise pour la prise en charge de la population.

Avec Irène Marti, membre du Grand Conseil, nous avons lancé une interpellation pour que soit effectuée une étude comparative des salaires des soignants. Après avoir essuyé un refus, la section de Berne a décidé de mener elle-même cette étude. Les résultats

¹ Exposition *Tight, Repeating Boredom* de Koenraad Dedobbeleer & Rita McBride. Kunsthalle Berne, 2008

seront disponibles en mars 2013. Ils serviront de base pour décider si nous voulons déposer une plainte en matière de salaires ou non.

Dans le domaine de la formation, notre section suit une ligne stratégique qui illustre la réalité politique telle qu'elle est prescrite par l'OFFT. Cette année encore, nous avons fait tout notre possible pour défendre le système de formation en vigueur afin que l'on puisse garantir que suffisamment de personnel soit formé à tous les niveaux (HES, ES, ASSC).

La collaboration avec pflgebern a été intensifiée et nous avons, de manière conséquente, utilisé le logo de pflgebern à côté de celui de l'ASI Berne. Nous avons multiplié le nombre de nos visites dans les écoles de soins infirmiers pour intensifier le recrutement. Avec en arrière-plan la planification cantonale du 3^{ème} âge qui nous prédit que, pour l'année 2035, il n'y aura plus de lits de soins que pour 15% des personnes de plus de 80 ans, la question du personnel revêt un caractère prioritaire tant au niveau qualitatif et quantitatif que pour la répartition du travail.

Structure organisationnelle

Afin que nous puissions défendre nos objectifs politiques le plus fermement et le plus efficacement possible, la section doit disposer d'une organisation optimale tant du point de vue des structures que du point de vue du personnel.

Durant l'exercice, nous avons consolidé l'organisation sous la forme choisie en 2010, dans laquelle les cheffes des domaines assurent la direction opérationnelle de la section avec la présidente - directrice. Les tâches des différents niveaux de fonctions sont établies dans le règlement d'organisation, élaboré avec des conseillers externes.

Pour une petite organisation avec environ 800 pour cent d'emploi, la forme actuelle constitue une solution optimale. D'un côté, ce modèle, comparé à un modèle avec une directrice et une présidente, permet d'éliminer toute une série d'interfaces. Le flux des informations est donc simplifié. Par ailleurs, autre avantage non négligeable, les coûts salariaux sont plus bas. Les ressources épargnées ici peuvent être utilisées pour des prestations de services aux membres, pour des cours et séminaires, par exemple. En augmentant le personnel dans le domaine de la communication et donc en affirmant notre présence, nous avons pu accroître la visibilité des soins dans le public ainsi que notre proximité avec nos membres.

Changements au niveau du personnel

Pour le Comité, il a été très important de planifier et d'organiser soigneusement le changement de présidente afin que le bon fonctionnement de la section soit assuré dans la continuité.

Une première décision capitale a été le maintien du système avec une présidence-direction, à condition de trouver une personne appropriée. C'est la raison pour laquelle nous avons choisi un processus professionnel de sélection avec évaluations. Le poste a été mis au concours. Le Comité a chargé une commission de traiter le dossier. L'objectif de cette procédure est de déboucher sur une candidature unique. La planification transitoire mise au point par le Comité prévoit que la nouvelle présidente ou le nouveau président assumera les fonctions directrices après s'être familiarisé avec les fonctions de président/e. Pour assurer une bonne transition sans interruption à la tête de la section, la direction restera durant les premiers mois confiée à l'ancienne présidente-directrice.

Voilà en ce qui concerne le personnel dans le domaine Direction. En été, Monika Raschke a quitté la section de Berne de l'ASI pour réaliser avec son mari son rêve de voyager aussi longtemps que possible. Marion Ebel nous a quittés en automne pour réaliser, après sa formation de fleuriste, son rêve d'avoir son propre magasin de fleurs. Theresa Bonanomi a choisi, après 9 années en tant que comptable, de prendre une retraite active. Nous remercions cordialement ces trois dames de leur engagement qui a permis à la section de progresser.

Nous sommes heureux d'avoir pu trouver trois excellentes collaboratrices pour leur succéder. Ulrike Kunz travaille désormais pour le domaine Formation, Valerie Favre dans le domaine Communication et support informatique, Gabriela Pieren est notre nouvelle comptable.

Je remercie tout le monde pour l'immense travail accompli l'année dernière en faveur des soins et des soignants, mes collègues au Comité pour leur compétence et leur travail, sans oublier les heures supplémentaires causées par le changement de présidente, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs qui, chacun dans sa fonction, ont accompli un maximum, nos délégués pour leur fidèle collaboration, nos membres dans les groupes d'intérêt – au total, une grande somme d'efforts.

Ça bouge, ça tourne, ça roule – et c'est ainsi qu'il en sera aussi à l'avenir.

Vous trouverez ci-dessous les rapports des différents domaines du secrétariat.

Dr. Barbara Dätwyler, Présidente

Membres

En raison de la modification du délai de résiliation à partir de l'année 2011, un certain nombre de démissions, reçues après octobre 2011, n'ont été prises en compte que maintenant. L'augmentation du nombre des démissions, stoppé par cette modification, a repris de plus belle en 2012. Pour la première fois depuis l'année 2003, le nombre des membres est passé en dessous de 5'200.

Environ 60% des démissions ont été justifiées par la cessation de l'exercice de la profession (32%) et par la retraite (27%). On note ici deux facteurs importants: la tranche d'âge qui compte le plus de membres atteint l'âge de la retraite et de plus en plus de soignants cessent d'exercer la profession.

Le nombre de démissions pour des raisons économiques a nettement baissé. En 2012, ce type de démission n'a plus représenté que les 6% de toutes les raisons invoquées, alors qu'en 2011 il représentait les 10% et en 2010 les 14%.

Chaque membre est important et c'est la raison pour laquelle nous prenons contact personnellement avec chacune des personnes qui veut démissionner. Les raisons invoquées et les commentaires donnent des indications importantes pour l'amélioration de nos prestations. Nous avons en outre réussi, lors de ces entretiens, à persuader environ 3% des membres désirant démissionner de ne pas le faire.

En nous fixant comme objectifs de maintenir l'attractivité de la profession de soignant et d'améliorer les conditions de travail, nous avons visé haut. Un autre de nos objectifs est de motiver nos membres, surtout les jeunes, à s'engager pour leur association professionnelle. La nouvelle brochure „Stark für die Pflege“ (s'engager pour les soins) montre l'implication de la section de Berne de l'ASI pour les professionnels des soins et quels avantages ces derniers peuvent en retirer. L'action „mit mehr Biss“ lors de la journée des soins a également souligné l'importance des soins et devrait inciter tous les soignants à défendre leur profession avec plus d'ardeur et de conscience personnelle.

Depuis le milieu de l'année, nous récompensons les personnes qui s'impliquent pour recruter de nouveaux membres pour la section de Berne de l'ASI. Pour chaque nouvelle personne recrutée, nous offrons au membre qui l'a amenée une journée de formation continue d'une valeur allant jusqu'à CHF 290.-. Les nouveaux membres aussi peuvent profiter de l'offre de formation continue. Chaque nouveau participant peut recevoir un bon d'une valeur de CHF 100.-. Depuis le début de cette action, le nombre des nouveaux membres a doublé par rapport à la même période de l'année précédente.

Karin Zech, cheffe du Domaine Membres et communication

Politique de partenariat social

L'année dernière déjà, le Nouveau financement hospitalier, entré en vigueur au 1.1.2012, a provoqué de nouveaux bouleversements dans le secteur hospitalier. Des partenariats sociaux solides nous ont permis de défendre efficacement les intérêts de nos membres durant cette phase de transformation – ce que nous continuerons à faire à l'avenir.

Les membres ont bénéficié du fait que la section de Berne de l'ASI entretenait, au travers de la Convention collective de travail des hôpitaux bernois (CCT), des relations de partenariat social avec nos partenaires. Dans certaines institutions en particulier, dans le Centre hospitalier de Bienne par ex., des suppressions d'emploi et une restructuration ont débouché dans certains secteurs sur des situations très délicates. Ce n'est que grâce à une collaboration étroite avec la commission d'entreprise, de nombreux coups de téléphone avec les membres concernés et les contacts permanents avec la direction que nous avons réussi à obtenir des améliorations, ou du moins, à éviter d'autres détériorations.

Dans l'Oberland, la fermeture de l'hôpital de Zweisimmen a sérieusement aggravé la situation des soins hospitaliers. Certes, la société STS AG a pu mener l'opération sans licencier du personnel, ce que nous saluons en tant qu'association professionnelle. La fermeture a malgré tout entraîné d'importants changements pour les collaboratrices et collaborateurs, notamment des trajets beaucoup plus longs pour se rendre au travail ou le fait d'être confrontés avec une autre culture institutionnelle.

Le regroupement de l'Hôpital de l'île avec les hôpitaux de Spital Netz Bern AG (SNB) représente également une nouvelle étape. Là aussi, nos membres ont pu bénéficier de la collaboration de partenariat social. La direction et le nouveau conseil d'administration ont tenu la section de Berne de l'ASI régulièrement au courant des derniers

développements et des décisions importantes. Le plus grand défi est venu du fait que les collaboratrices et collaborateurs de SNB dépendent de la Convention collective de travail et pas ceux de l'Hôpital de l'Île. Une prochaine étape prévoit la création d'une société par actions Management AG. Ce qui veut dire que les négociations à l'avenir ne se feront plus uniquement avec SNB ou avec l'Hôpital de l'Île en tant que partenaires sociaux, mais avec la nouvelle SA. Nous sommes persuadés que la bonne collaboration entre l'ASI Berne et les deux institutions servira les intérêts des membres de l'ASI.

Afin d'éviter que de nouvelles mesures d'économie, lourdes en conséquences, ne viennent encore frapper le domaine de la santé alors que la situation économique est déjà difficile, nous avons lancé, avec d'autres associations de personnel, une campagne d'affiches en rapport avec la votation sur l'imposition des véhicules routiers et sur l'initiative « des impôts équitables – pour les familles ». Le peuple en a décidé autrement; nous craignons de nouveau des répercussions négatives sur le domaine de la santé.

La section de Berne de l'ASI a de nouveau eu bien à faire en 2012 avec de domaine de l'aide et des soins à domicile. On relève une tendance peu réjouissante vers la suspension de la collaboration de partenariat social. Cette évolution nous inquiète: nous sommes persuadés que l'intervention des associations de personnel reste absolument essentielle pour nos membres dans un climat de plus en plus tendu en raison de la concurrence et de la diminution des moyens financiers à disposition.

Heureusement, les choses se passent mieux dans les soins de longue durée. Les négociations pour obtenir une convention collective de travail sont en cours.

Durant l'exercice, les membres indépendants ont de nouveau pu profiter du fait que la section de Berne négocie chaque année un contrat de prestations avec la Direction de la santé publique et de la prévoyance sociale. Nous avons en outre mis sur pied un nouveau cours pour les membres indépendants. Ils y apprennent, sur la base d'exercices pratiques, comment remplir les multiples formulaires comptables nécessaires pour obtenir les contributions cantonales.

Sabine Weber, cheffe du domaine Politique de partenariat social

Consultation juridique et consultation en matière de salaires

En 2012, de nouveau, les membres et non-membres ont eu souvent recours à notre service de consultation juridique et de consultation en matière de salaires. Le degré élevé de satisfaction des personnes que nous avons conseillées montre que notre service est utile et que les membres de la section de Berne de l'ASI en profitent directement et individuellement. Le lien étroit qui unit le domaine de la consultation juridique et celui de la politique de partenariat garantit un échange optimal des informations, ce qui est un autre avantage pour nos membres. Les expériences récoltées auprès du juge spécialisé dans les litiges ont également un effet positif sur les consultations.

Une autre prestation de services importante proposée par la section de Berne à ses membres est l'assurance protection juridique pour les conflits relevant du droit du travail et du droit des assurances sociales. En 2012, les demandes de protection juridique ont doublé. Le nombre des demandes qui nous ont été adressées concernant des conflits en rapport avec les assurances indemnités journalières a augmenté de manière frappante.

Pas une seule des requêtes n'a été refusée, ce qui montre bien que notre service est compétent lorsqu'il s'agit de sélectionner les cas et qu'il sait évaluer chaque situation de manière correcte. Dans la presque totalité des cas, nous avons pu trouver une solution satisfaisante pour les personnes concernées.

Dans la pratique quotidienne, nous recevons beaucoup de questions sur les horaires de travail, en particulier sur le service de piquet et les temps de repos. Les questions portant sur les licenciements et le mobbing sont plus complexes. Les expertises de certificats de travail prennent relativement beaucoup de temps mais sont particulièrement utiles pour les membres ; il est en effet souvent difficile pour une personne non initiée aux termes juridiques de reconnaître les formulations non admissibles. Nous recevons souvent des demandes de renseignements sur les salaires ; les échos positifs nous indiquent que les membres apprécient notre aide et jugent nos conseils utiles. Lorsque l'on est bien préparé pour des discussions salariales avec l'employeur, on se sent plus sûr et le résultat des négociations est souvent meilleur.

Nous sommes persuadés de pouvoir continuer à fournir à nos membres, avec une consultation performante et personnelle, un service de première classe.

Sabine Weber, cheffe du domaine Consultation juridique et consultation en matière de salaires

Formation

En période de crise économique, de restructurations et de mesures d'économie, c'est souvent la formation continue des collaborateurs qui est reléguée au second plan. Les changements au sein de la formation ainsi que la multiplication du nombre des fournisseurs sur le marché constituent des défis supplémentaires pour forcer le domaine de la formation de l'ASI Berne à trouver toujours de nouvelles idées et à s'améliorer.

L'année 2012 a été placée sous le mot d'ordre „Aus der Palette der Profession“ (de la palette de la profession). Notre offre doit avant tout être vaste pour répondre aux multiples exigences et besoins des soignants. Mais les contenus doivent aussi être solides. Nos formations continues sont reconnues depuis des années déjà comme étant de grande qualité, avec une relation directe avec la pratique et des enseignants qui sont des experts dans leurs domaines réciproques. Nous tenons à maintenir ce niveau élevé.

Les participants à nos cours nous renvoient toujours des évaluations très positives. Notre renommée croît ainsi que notre zone d'influence qui entretemps recouvre la Suisse toute entière.

La section de Berne de l'ASI est à l'écoute des souhaits et des besoins des soignants. A peine un thème est-il évoqué, un thème intéressant pour les soins, que nous planifions déjà un cours sur ce sujet. Pour cela nous n'attendons pas le prochain programme de formation continue „Fortschritte“; nous donnons tout de suite forme à l'idée. En 2012, c'est ainsi qu'ont été conçus les cours „Vernetzt denken – kompetent pflegen“ (penser en réseau – être compétent dans les soins) ainsi que „Wickel und Kompressen in der Palliative Care“ (enveloppements et compresses dans les soins palliatifs). Lorsqu'un cours est complet mais qu'il y a toujours des demandes d'inscription, nous le répétons aussitôt. C'est ainsi que nous avons eu le plaisir de proposer trois fois durant la même année le cours de base „Kinaesthetics“ (kinesthésie). Pour 2013, peu après la parution du programme „Fortschritte“, nous avons déjà dû planifier deux nouveaux cours: „Freiberufliche Pflege im Kanton Bern“ (les soins prodigués par des indépendants dans le canton de Berne) et „Dysphagie – Wenn die Nahrungsaufnahme zum Problem wird“ (dysphagie – quand s'alimenter devient un problème).

Le taux de fréquentation des cours est excellent, plus de 30% des cours ont affiché complet. Notre but est que chaque cours puisse avoir lieu. En tant qu'organisateur de cours sans but lucratif, la section de Berne de l'ASI aimerait proposer quand même des cours, importants pour les soins, mais qui n'intéressent que peu de participants. C'est ainsi qu'en 2012, presque 95% de tous les cours planifiés ont réellement eu lieu. Ceci permet aux participants de planifier leurs formations continues de manière très fiable.

Les deux séminaires qui se tiennent chaque année, l'un au printemps et l'autre en automne, comptent également parmi les offres centrales de notre formation. Ces deux séminaires ont de nouveau eu beaucoup de succès en 2012. Le thème „Tägliche Herausforderung in der Pflege – Schmerz“ (défi quotidien pour les soins – douleur) a rassemblé, au printemps, quelque 160 personnes dans l'auditoire et le thème „Menschen mit Demenz – pflegen“ (soigner les personnes atteintes de démence), en automne, pas moins de 210.

L'accompagnement de nos membres qui réintègrent la profession reste pour nous une tâche centrale. Il s'agit en effet de découvrir le potentiel parmi les anciens soignants, de leur montrer leurs possibilités et de les aider à reprendre l'exercice de la profession soignante avec assurance et de manière compétente.

L'année dernière, nous avons noté l'augmentation du nombre de cours de formation continue au sein même des établissements. Ces derniers profitent du pool d'enseignants de la section de Berne de l'ASI et peuvent ainsi, en une seule fois, amener l'ensemble de leurs collaborateurs au même niveau de connaissances.

Karin Zech, cheffe domaine Formation

Bureau de placement

Le bureau de placement de la section de Berne de l'ASI fournit du personnel allant de l'auxiliaire de santé CRS à l'infirmière diplômée pour des emplois fixes, des périodes de travail temporaire de quelques mois ou seulement d'une journée et ceci dans toutes les branches de la profession, que ce soit l'aide et les soins à domicile, la psychiatrie, les soins de longue durée ou les cas aigus.

Le pool de collaboratrices et collaborateurs de la section de Berne comptait durant l'exercice soixante-six personnes actives et qualifiées. La grande partie de ces personnes n'a travaillé que de manière temporaire durant des périodes de un à trois mois. La demande pour des interventions d'une journée seulement a légèrement reculé. Le nombre de gardes de nuit demandées s'est stabilisé. Malgré les délais souvent extrêmement courts dont nous disposons pour trouver du personnel pour nos clients, nous avons pu dans plus de 90% des cas trouver la personne appropriée - ce qui parle pour la polyvalence des collaboratrices et collaborateurs du pool et pour l'efficacité de notre service de placement.

L'introduction de la convention collective de travail Location de services au 1^{er} janvier 2012 fait bien sûr très plaisir à l'association professionnelle. Pour les collaboratrices du pool, cela veut dire entre autres qu'elles bénéficient d'une offre généreuse de formation continue.

En ce qui concerne les emplois fixes, quarante-trois personnes ont trouvé un nouveau poste de travail grâce au soutien et aux conseils de notre bureau de placement.

La dure concurrence entre les différents bureaux de placement, les mesures d'économie des établissements et le nombre décroissant d'infirmières et infirmiers diplômés constituent pour nous un sérieux défi. Malgré tout, nous avons réussi en 2012 aussi à faire mieux que ce que nous avons prévu dans notre budget.

L'équipe du bureau de placement de la section de Berne de l'ASI continue à oeuvrer avec plaisir et dévouement pour le bien du personnel soignant et des institutions. Le bureau de placement de la section de Berne de l'ASI assurera, à l'avenir aussi, un service de grande qualité.

Kathrin Hauser, cheffe Bureau de placement