

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