



Groupe 1

Rédaction de la CCT: nouvel élan

Vos conditions de travail? On y travaille! La rédaction de la Convention collective de travail (CCT) du secteur de la santé est en cours. Un premier projet doit être présenté cet été.

Départ du responsable de projet, mise en place d'une nouvelle organisation ont créé un temps de silence mais maintenant le groupe chargé de la rédaction de la CCT a pris un nouvel élan. Les négociations entre les représentants des associations d'employés et d'employeurs y battent leur plein puisque le but est de présenter une première proposition de texte à l'assemblée plénière en été 2002.

Rappelons que ce qui est en jeu, ce sont ni plus ni moins que vos conditions de travail. Comme dans d'autres cantons, il s'agit de négocier une CCT adaptée à notre époque et d'harmoniser le plus possible les conditions de travail de l'ensemble du secteur de la santé neuchâtelois. Un défi de taille! Il nécessite des idées, du respect dans la négociation et... beaucoup d'enthousiasme! Le but: trouver des solutions correctes alors même que le temps est aux économies.

Impossible? L'équipe chargée de la rédaction croit que non.



Gabrielle Steffen,
coordinatrice du projet
et présidente du GT1

Groupe 2

Description et évaluation de fonctions: on élabore l'outil!

Avec 4800 personnes et environ 400 fonctions, le secteur de la santé neuchâtelois est bien plus fourni, en effectifs et en diversité, que l'administration cantonale! Décrire précisément chacune de ces fonctions, puis en évaluer équitablement les niveaux de rémunération: voilà la délicate mission confiée au Groupe 2 dans le cadre de la préparation de la CCT Santé21.

Après un ralentissement dû au changement de responsable, les travaux sont relancés. L'instrument de description de fonctions est en pleine phase d'élaboration. Une première mouture a été testée et a mis en évidence un certain nombre d'incohérences. Or, la volonté réaffirmée est bien de définir un outil capable de prendre en compte les spécificités du domaine sanitaire, tout en garantissant la cohérence des résultats avec les autres secteurs.

Le groupe 2, en attendant l'arrivée de Mme Riem-Vis, a pu s'appuyer sur les compétences des concepteurs de l'instrument déjà utilisé pour la fonction publique et pour l'ANMEA. La nouvelle présidente travaille maintenant avec les membres du groupe à l'élaboration et à la validation de l'outil. Cette phase du processus est fondamentale; elle déterminera en grande partie la réussite du projet.

Une organisation rigoureuse, assortie d'une information transparente et suivie aux collaborateurs, seront les autres éléments-clés.



Françoise Riem-Vis,
présidente du GT2

Groupe 3

Pour un meilleur climat de travail

Améliorer le climat de travail, la communication, et promouvoir des relations respectueuses et constructives au sein des institutions et des services: c'est le but du Groupe de travail 3 de CCT Santé21, chargé du volet «qualitatif» des travaux. C'est dire que tout le monde attend beaucoup

de ses constats, de ses recommandations et de ses propositions concrètes. Avec l'appui de la Commission plénière, le groupe s'est attaqué en priorité à deux sujets sensibles:

- la communication interne dans les institutions
- la prévention du harcèlement psychologique et sexuel et, plus globalement, la protection de l'intégrité physique et psychique des travailleurs du secteur.

> lire au verso

«La santé, c'est l'unité qui fait valoir tous les zéros de la vie.»

Fontenelle, Maximes et Pensées



Groupe 3 **Pour un meilleur climat de travail** **Communication, prévention: des priorités!**

Communication, participation, information, dialogue...

Stress, difficultés de communication entre professionnels, manque d'écoute, prise en compte insuffisante des suggestions du personnel de terrain... Le Groupe de travail 3 (GT3) a rassemblé une importante documentation sur ces problèmes dont vous connaissez tous la réalité. Il cherche aujourd'hui des pistes de remédiation et des exemples de mesures ayant amélioré le climat. Et il y en a!

Le but est de formuler des propositions et recommandations destinées à faciliter la communication interne, le dialogue et l'ouverture.

Enquête en cours

Le diagnostic est posé, cherchons un traitement!

Pour compléter son information, le groupe a chargé des intervenantes externes d'enquêter sur ces sujets, dans les institutions et services, grands et petits. Ces deux «têtes chercheuses» sont des sociologues travaillant à l'enseigne de ReSo. Elles sont bien informées, externes et neutres: c'est indispensable! L'une a antérieurement travaillé comme infirmière durant de nombreuses années. Leur mandat: recueillir les échos du terrain dans un large échantillon d'institutions, globalement représentatif du domaine santé.

La méthode adoptée est celle de l'entretien de groupe avec les membres du personnel. Pour permettre aux volontaires de s'annoncer, de superbes boîtes aux lettres ont été fabriquées par les ateliers d'occupation de Perreux. ReSo conduit des entretiens avec les personnes. L'analyse s'annonce passionnante, les personnes désirant s'exprimer comprennent des membres de toutes les catégories de personnel, et

le GT3 a promis une moisson d'idées nouvelles pour la plénière d'ici à l'été.

Le personnel a le droit d'être protégé

Comment assurer la protection du personnel contre divers types de comportements qui peuvent le mettre en danger physiquement ou psychologiquement? Pendant que se poursuit l'enquête de ReSo, le GT3 s'est attaché à étudier les réponses à donner à deux problèmes préoccupants: le harcèlement psychologique et sexuel et les moyens à donner au personnel pour se protéger des agressions des usagers.

Une véritable politique anti-harcèlement

Certains grands employeurs du domaine – dont l'Etat et les deux Villes qui gèrent des hôpitaux – ont déjà mis en place des dispositifs pour prévenir et combattre le harcèlement. Ces dispositifs peuvent encore certainement être améliorés. La sensibilisation et la formation des cadres doivent se poursuivre. De nombreux employeurs du secteur ne se sont cependant pas encore réellement attaqués au problème. Le GT3 prépare le matériel qui, annexé à la CCT, représentera le fondement de la politique anti-harcèlement du secteur. Il ne s'agira pas de vœux pieux mais bien d'engagements, d'exigences et de mécanismes précis. Les

signataires de la convention seront garants de leur application, et pourront saisir la Commission paritaire si les termes de l'annexe ne sont pas respectés.

Agressions, insécurité: que faire?

Les employés du domaine santé travaillent dans des conditions de sécurité parfois précaires: seuls au domicile des patients, de nuit, dans les services d'urgence accueillant des personnes perturbées, agressives ou sous l'emprise de produits divers, et dans bien d'autres situations encore. Le personnel de terrain est, de plus, en grande partie féminin et l'insécurité perçue par les employées est encore plus grande dans certaines circonstances.

Le GT3 souhaite que cette problématique soit explicitement prise en compte et prépare des recommandations spécifiques pour le secteur santé. Le personnel doit savoir comment agir et quels sont les voies et moyens pour se protéger. Les patients, les usagers, les proches, voire le public en général qui doit aussi être sensibilisé au respect dû aux professionnels de la santé. Le GT3 va s'inspirer de documents existants pour rédiger des recommandations en la matière.



Elisabeth Hirsch Durrett, présidente du GT3

Le GT3: membres du groupe et organisations représentées

Isabelle Aufranc, éducatrice responsable, Perreux (SMF)
Lily Dubach, infirmière coordinatrice, Cadolles – Pourtalès (ANEM)
Marianne Escobar, directrice, Home médicalisé Les Charmettes (ANEMPA)
Laurent Exquis, directeur, Hôpital de La Chaux-de-Fonds (ANEM)
Marina Frésard-Robert, ICUS, Hôpital de La Providence (ASI)
Daniel Goetsch, infirmier, Perreux (SSP)
Elisabeth Hirsch Durrett, cheffe du Service de la santé publique (présidente du groupe de travail)
Nicole Iseli, secrétaire, Service de la santé publique (appui administratif)
Christiane Kaufmann, infirmière, SID La Chaux-de-Fonds (Pro Domicile)
Josiane Nicolet, directrice, Service d'aide familiale, La Chaux-de-Fonds (Fédération des Fondations)