

La Commission paritaire

Fonctionnement

La Commission paritaire est un organe de concertation qui repose sur une égale représentation des intérêts des employé-e-s et des employeurs. Ceux-ci sont représentés chacun par trois membres, désignés pour un mandat de trois ans. La présidence est exercée à tour de rôle par un-e représentant-e des associations d'employeurs et d'employé-e-s, par période de 18 mois. C'est actuellement Madame Loyse Renaud Hunziker, représentante des employeurs, qui occupe cette fonction.

La Commission siège une fois par mois, selon les besoins et la matière à traiter.

Secrétariat

Dès le 1er septembre 2004, la Commission paritaire s'est assurée les services d'un secrétaire général, Monsieur Pierre Coullery, juriste de formation et bon connaisseur des conditions de travail et des caractéristiques du secteur de la santé. Il est à la disposition des institutions et de leurs collaborateurs et collaboratrices. Il travaille actuellement à 70% et est présent du mardi au jeudi. Les autres jours et en cas d'absence, une permanence téléphonique est assurée par le CIGES SA. Vous pouvez lui transmettre vos questions également par e-mail et par courrier.

Le secrétaire général est en mesure de répondre directement aux questions qui ne

Coordonnées de la Commission paritaire

Commission paritaire
CCT Santé 21
Secrétariat général
Rue des Esserts 10
Case postale 180
2053 Cernier

Tél. 032 854 40 46
Fax 032 854 40 50
Courriel :
Pierre.Coullery@ne.ch

posent pas de problème d'interprétation. Les autres questions sont transmises à la Commission paritaire qui les traitera lors d'une prochaine séance. Comme les séances ont lieu une fois par mois et que les questions sont traitées par ordre d'import-

Composition actuelle de la Commission paritaire :

Partie « employeurs » Membres	Suppléants	Association/ Fondation
Mme Loyse Renaud Hunziker, Présidente	M. Daniel Lavanchy	ANEMPA
M. Blaise Della Santa	M. Laurent Exquis	ANEM
M. Mathias Wirz	M. Denis Struchen	FFAS
Partie « employés » Membres	Suppléantes	Syndicat/ Association
Mme Claudette Francoeur	Mme Annette Nénavoh	SSP
M. Georges Bragoni (SYNA)	Mme Isabel Margot (SMF)	SYNA/SMF
Mme Sylviane Méreaux	Mme Liliane Avondet	ASI

tance, il peut s'écouler un certain temps avant que les réponses vous parviennent. La Commission paritaire vous remercie d'avance de votre compréhension.

Compétences

En tant qu'organe exécutif du système, la Commission paritaire est chargée d'appliquer les décisions de la Commission faïtière et de lui proposer toutes les modifications des CCT qui ne sont pas de son ressort.

La Commission paritaire se prononce, en toute indépendance, sur les questions d'interprétation des CCT. Pour ce faire, elle rédige des règles d'interprétation qui peuvent être consultées sur le site internet de l'Etat de Neuchâtel (www.ne.ch, rubrique santé publique). La Commission paritaire a déjà rédigé une dizaine de règles d'interprétation.

Elle a en outre pour tâche de veiller à ce que les CCT soient correctement appliquées par les institutions. Des questions lui parviennent tant

par les commissions du personnel ou les collaborateurs que par les directions des institutions. La Commission paritaire répond aussi clairement et aussi rapidement que possible.

Litiges

Des litiges relatifs à l'application et à l'interprétation des CCT peuvent survenir. Ils sont

soit individuels, soit collectifs. La Commission paritaire a pour tâche de régler ces conflits. Elle agit sur requête et tente la conciliation. Si les divergences subsistent, un tribunal arbitral est constitué. Il rend des décisions définitives, donc non sujettes à recours.

Pierre Coullery, Secrétaire général CCT Santé 21

La Commission faïtière

Il était prévu que le mandat de la Commission plénière prenne fin au 30 juin 2004 et qu'elle donne le relais à la Commission faïtière dès le 1er juillet 2004.

Le nouveau système de rémunération est maintenant en phase de proposition. Il entrera probablement en vigueur en octobre 2005. A ce titre, un article explicatif de Mme Riem-Vis vous est proposé dans ce numéro.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau système de rémunération, les membres de la Commission plénière participeront aux séances de la

Commission faïtière. Etant donné que ces personnes ont participé aux négociations, il est apparu judicieux de les associer à la suite du processus pour en assurer un bon suivi.

Dans la même optique il a été décidé que les membres de la Commission paritaire, qui étaient presque tous membres de la Commission plénière, continueraient de participer aux séances.

Comme pour la Commission paritaire, le secrétariat est assuré par Monsieur Pierre Coullery.

Composition actuelle de la Commission faïtière :

Partie « employeurs » Membres	Association/ Fondation	Partie « employés » Membres	Syndicat/ Association
Mme Claudine Staehli-Wolf	ANEM	Mme Marina Giovannini, Présidente	SSP
M. Roland Haering	ANEM	Mme Annette Nénavoh	SSP
M. Roger Natali	ANEM	Mme Yasmina Produit	SSP
M. Jean-Claude Rouèche	ANEM	Mme Claudette Francoeur	SSP
M. Blaise Della Santa	ANEM	Mme Sylviane Méreaux	ASI
M. Francis Kneuss	ANEMPA	Mme Marielle Slutten	ASI
Mme Florence de Dieuleveult Girardet	ANEMPA	Mme Liliane Avondet	ASI
Mme Loyse Renaud Hunziker	ANEMPA	<i>membre à désigner</i>	ASI
M. Yves Scheurer	FFAS	Mme Chantal Hayoz Clément	SYNA
Mme Josiane Nicolet	FFAS	M. Georges Bragoni	SYNA
M. Mathias Wirz	FFAS	M. Jean-François Béranek	SMF

Prévention du harcèlement psychologique et sexuel

La déléguée à la prévention du harcèlement

Sur proposition du Groupe de travail 3 « Cadre et climat de travail », la Commission plénière, dans sa séance du 11 février 2004, a retenu la candidature de **Mme Véronique Ducret** en tant que déléguée à la prévention du harcèlement.

Mme Véronique Ducret, psychologue sociale, est une référence en la matière pour toute la Suisse romande. Elle vit à Genève et est chargée de recherche et de formation pour l'association « Le 2e Observatoire ». Parallèlement, elle est consultante en entreprise en matière de harcèlement psychologique et sexuel. Elle est l'auteur du livre « Pour une entreprise sans harcèlement sexuel » paru à Genève aux éditions Georg. Mme Ducret est entrée en fonction en juillet 2004. Elle a centré son activité jusqu'à la fin de l'année sur les contacts avec les institutions et le groupe de suivi et sur l'organisation générale du dispositif, qu'elle présente ci-après.

Les institutions signataires de la CCT Santé 21 se dotent d'un groupe de confiance

Chaque employé-e a droit à un traitement correct et respectueux de la part de ses supérieur-e-s, de ses collègues, des patient-e-s ou des résident-e-s et du public. L'employeur veille à la protection de la personnalité de l'employé-e par des mesures de prévention et d'information, ainsi que par une communication ouverte.

Art. 6.1 al. 1 CCT Santé 21

C'est au premier trimestre 2005 que le secteur de la santé sera doté d'un dispositif de prévention et de traite-

ment du harcèlement.

En effet dans le courant du mois de novembre 2004, 21 employé-e-s du secteur de la santé, signataires de la CCT Santé 21, ont déposé leur candidature pour faire partie du groupe de confiance. Huit candidatures ont été retenues. Le groupe de confiance sera composé de deux aides familiales, de deux aides soignantes, d'un infirmier et d'une infirmière, d'une physiothérapeute et d'une secrétaire. Les personnes de confiance nouvellement désignées travaillent dans des secteurs différents : homes médicalisés (2 personnes), hôpitaux (3 personnes), services d'aide et de soins à domicile (3 personnes) et dans diverses

régions : Boudry, La Chaux-de-Fonds, Le Landeron et Neuchâtel. Les candidat-e-s retenu-e-s ont des compétences très complémentaires : certain-e-s ont une grande expérience dans les techniques d'entretien, d'autres ont des aptitudes à la négociation, d'autres encore ont une grande qualité d'écoute, enfin tous et toutes ont révélé une grande empathie dépourvue de préjugés à l'égard des personnes victimes de harcèlement psychologique et sexuel. En outre plusieurs personnes parmi les huit retenues allient des compétences linguistiques : allemand, anglais, espagnol, italien et portugais. Les personnes de confiance auront un mandat d'une durée d'une année; celui-ci pourra être reconduit suite à une évaluation.

Lors du premier trimestre 2005, les personnes de confiance suivront une formation de trois jours avec pour contenu le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel, les outils d'intervention et le rôle ainsi que les limites de la fonction de la personne de confiance. Par la suite elles bénéficieront régulièrement d'une supervision et d'une formation continue.

Toujours au premier trimestre 2005, des séances d'information à l'intention de l'ensemble du personnel auront lieu dans les différentes régions afin de

présenter les personnes de confiance ainsi que leur rôle. Un prospectus accompagnera ces séances et sera diffusé au personnel par l'intermédiaire des directions, des commissions du personnel, des syndicats et des associations professionnelles. Ces séances d'information ne remplacent nullement une présentation à l'intérieur de l'établissement que les directions ou les commissions du personnel souhaiteraient organiser.

Le groupe entrera en fonction probablement au mois de mars 2005. Ainsi, toute personne se sentant victime de harcèlement pourra faire appel à une personne de son choix faisant partie du groupe de confiance afin d'y trouver écoute, information et soutien. En accord avec la personne concernée, la personne de confiance peut intervenir auprès de la personne mise en cause, de la hiérarchie ou encore auprès de toute personne impliquée directement ou indirectement dans le conflit. La personne de confiance n'a pas pour rôle de s'ériger en juge ni d'établir les faits. Sa fonction est de prévenir ou de faire cesser le harcèlement quand il est encore possible, voire d'alerter les instances compétentes, toujours avec l'accord de la personne concernée, pour que des mesures soient prises. Elle peut dans certaines situations entendre des personnes pour étayer le dossier. Lorsque la situation l'exige, la personne de confiance peut s'adjoindre un autre membre du groupe de confiance.

La formation des cadres, un outil de prévention

Pour prévenir le harcèlement, il ne suffit pas d'intervenir une fois les dégâts humains entamés. Bien au contraire, il s'agit d'intervenir en amont des situations afin de détecter rapidement les conflits potentiels. Pour cela, une formation d'une journée sera proposée à l'ensemble des cadres des institutions au printemps et en automne 2005. Le cours aura pour objectif de sensibiliser les participant-e-s au phénomène du harcèlement, de les aider à repérer les conflits potentiels et de leur fournir des outils pour traiter les situations.

La reconnaissance du problème, un outil pour désamorcer le conflit

L'objectif du dispositif de prévention est de pouvoir traiter les situations le plus rapidement possible avant que la

situation ne se dégrade. A cette étape du processus, il ne convient pas de parler de sanctions, mais davantage de volonté de trouver des solutions pour faire cesser le harcèlement. Comme dit le proverbe : «*Faute avouée est à moitié pardonnée*». En effet, le souhait principal des victimes est que le harcèlement cesse et que l'auteur-e reconnaisse sa part de responsabilité. Ces conditions sont d'ailleurs fondamentales pour que les victimes puissent se reconstruire. Il est dans l'intérêt des parties concernées de régler le conflit le plus rapidement possible sans pour autant alerter la hiérarchie. Malheureusement cette pratique de conciliation et d'intervention très rapide est encore peu courante. L'expérience révèle que dans de nombreuses situations, tant dans des entreprises privées que publiques, le conflit s'enlise souvent et il devient alors nécessaire de faire appel à la hiérarchie. Dans ce cas de figure, l'experte déléguée a la

compétence d'intervenir auprès de la direction ou de l'instance compétente.

L'équipe de prévention, un « outil » au service du groupe de confiance et des établissements

Pour accomplir leur mission, les personnes de confiance bénéficieront de l'encadrement et du soutien de la déléguée à la prévention du harcèlement, Véronique Ducret, psychologue, ainsi que d'une juriste, Karine Lempen, spécialiste des questions relatives à la protection de la personnalité. Leur rôle consistera à coordonner le groupe de confiance et à épauler les personnes de confiance lors de situations complexes. Lorsque des situations l'exigeront, comme mentionné plus haut, la déléguée à la prévention pourra intervenir auprès de la hiérarchie. En outre, chaque direction ou cadre pourra faire appel à la déléguée afin de recevoir appui et conseil dans le but de trouver une solution à un conflit. Par contre, l'équipe de prévention ne fonctionnera pas comme groupe de confiance. Elle aura la tâche d'assurer la formation des cadres et d'aider les établissements à rédiger un règlement interne à l'établissement qui prévoit un dispositif de plainte formelle dans le but d'établir les faits de harcèlement et de déterminer les responsabilités. Enfin elle pourra proposer aux institutions des mesures et des activités de prévention.

L'évaluation du dispositif

Afin de mesurer l'efficacité du dispositif de prévention, chaque étape fait l'objet d'une évaluation. Il est utile de connaître dans un premier temps comment l'ensemble du personnel a reçu l'information concernant la recherche de personnes de confiance. Pour cela, les éta-

blissements recevront en janvier un questionnaire les invitant à mentionner la manière dont ils ont informé leur personnel. Les résultats de ce questionnaire devraient fournir des informations afin d'améliorer les canaux de diffusion de l'information.

Véronique Ducret,
Déléguée à la prévention du harcèlement

Commissions consultatives du personnel

La Commission paritaire invite le personnel des établissements à demander à leur employeur, conformément à l'article 9 de la CCT Santé 21, la mise en place d'une Commission du personnel.

Le rôle de la Commission du personnel est défini par son règlement, partie intégrante de la CCT Santé 21. Ce règlement donne des compétences importantes aux Commissions consultatives du personnel. L'existence de ces Commissions est reconnue comme un rouage primordial dans les relations entre employé-e-s et employeur de chaque institution.

Pour celles et ceux qui le souhaiteraient, des cours de formation gratuits sont organisés par les syndicats. Ces derniers sont également à disposition pour animer des séances d'information dans les institutions. La Commission paritaire vous renseigne volontiers.

Nous vous invitons à informer la Commission paritaire des Commissions du personnel déjà formées ainsi que de celles en cours de constitution.

La reconnaissance des Commissions consultatives du personnel est un pas important en vue d'un partenariat fort et durable.

SSP, syndicat des services publics
SYNA, syndicat interprofessionnel

Les membres des commissions faitière et plénière ont donné leur feu vert pour entamer la transposition à la séance du 14 septembre dernier, clôturant ainsi la troisième étape du projet. La dernière phase dite de transposition a donc débuté. Elle devrait s'achever dans le courant du mois de septembre 2005, l'objectif visé étant une entrée en vigueur du nouveau système pour le 1er octobre 2005.

Evaluation des fonctions

La mission du groupe de travail est d'établir une classification cohérente des fonctions du secteur sanitaire neuchâtelois subventionné.

Pour réaliser cet objectif, le travail a été scindé en deux grandes parties, une partie évaluation et une partie de tests.

La partie évaluation s'est déroulée de mai à décembre 2003. Elle a abouti à l'évaluation des fonctions de référence, c'est-à-dire aux fonctions-clés du secteur sanitaire.

Pour ce faire, un processus rigoureux, en plusieurs étapes, a été mis en place. La notation à proprement parler s'est faite par les 8 membres composant le groupe de travail sur la base d'un consensus pour chacun des critères et sous-critères de l'outil d'évaluation.

Evaluation et rémunération: dernière ligne droite

Ces fonctions ont permis de « quadriller » et de « caler » la grille des fonctions de points de repère et finalement elles permettront de classer les autres fonctions par comparaison, objectif de la deuxième partie.

Les tests ont été menés de novembre 2003 à mai 2004. Le but était de confronter la grille et les descriptions de fonctions aux réalités du « terrain », de sensibiliser les responsables à cette nouvelle approche et de colloquer « provisoirement » le personnel dans la nouvelle grille. Des analyses complémentaires ont été réalisées pour s'assurer de la cohérence des résultats. Pas moins de 1'787 collaborateurs-trices des institutions ont été concerné-e-s par ces tests.

Finalement, la nouvelle grille des fonctions s'articule sur 120 fonctions regroupées en 9 familles professionnelles. Chaque fonction est décrite dans un document appelé « description de fonction ».

Rémunération

Le nouveau système de rémunération se base sur les éléments suivants :
Une fonction par classe 17 classes
25 échelons par classe
Une évolution dégressive à l'intérieur de chaque classe :

la progression salariale est plus importante en début qu'en fin de carrière. Une évolution progressive des 17 classes les unes par rapport aux autres, en relation avec la tendance observée sur le marché.

Transposition

Il va s'agir de transposer les 4'800 collaborateurs-trices, c'est-à-dire chaque situation individuelle, de l'ancienne classification à la nouvelle grille. Les collaborateurs-trices seront donc transféré-e-s dans la nouvelle grille en fonction de la collocation définie de concert avec les responsables d'institutions. L'échelon dans la nouvelle classe sera déterminé en fonction du salaire acquis selon les barèmes actuellement en vigueur.

Planification

La transposition a débuté en septembre dernier. A l'issue de cette dernière étape, la grille des fonctions et la grille salariale feront très certainement encore l'objet d'ajustements. Les documents définitifs devraient être prêts au printemps de l'année 2005 et chaque collaborateur-trice sera informé-e personnellement de sa nouvelle situation.

Françoise Riem-Vis,
Cheffe de projet