

Rapport annuel 2023 de l'ASMAC Berne

Dr méd. Marius Grädel-Suter, co-président ASMAC Berne

Une année au cours de laquelle nous remettons sans cesse en question nos actions et voulons en améliorer l'impact

La crise du coronavirus est terminée, mais la pénurie de personnel qualifié et la situation financière difficile des hôpitaux se sont encore aggravées et sont devenues des défis majeurs. Ces thèmes ont fortement marqué le travail de notre association tout au long de l'année et en ont limité l'impact.

En mars, nous avons tous été surpris par les fermetures prévues des hôpitaux de Tiefenau et de Münsingen. Cela a entraîné une perte de postes de formation continue importants et intéressants pour nos membres, qui ne peuvent pas être remplacés aussi facilement.

Nous avons essayé de soutenir les médecins-assistant-e-s et chef-fe-s de clinique concernés du mieux que nous pouvions et avons principalement offert un soutien juridique. Par la suite, nous avons mené des discussions intenses au sein du comité pour savoir si et comment nous aurions pu et dû nous engager encore plus intensément. Rétrospectivement, il s'est avéré que nous aurions dû nous pencher de manière plus critique sur notre positionnement face à la fermeture des deux hôpitaux. C'est ce qu'a montré la discussion lors de l'assemblée générale 2023, qui nous a été très précieuse. Nous avons pris les avis et l'état d'esprit au sérieux. En tant qu'association, nous avons saisi l'occasion de jeter un regard critique et d'adapter notre mode d'action et nos structures, et nous nous sommes penchés sur la question lors de la retraite annuelle.

Retraite sous le signe du changement

Le comité s'est réuni en novembre pour sa retraite annuelle. Il s'est consacré à son développement organisationnel et à la communication interne. Ces thèmes ont été intensivement travaillés durant toute une journée avec Franziska Espinoza. La conclusion principale de la retraite était que le comité souhaitait à l'avenir s'organiser en départements, ce qui devrait permettre une participation accrue à des projets au sein de l'association. La mise en œuvre se fera en 2024 et nous sommes convaincus qu'il s'agit d'une étape importante pour utiliser nos ressources de manière plus efficace.



Rencontre de networking

Nous voulons intensifier l'échange avec notre base et mieux prendre le pouls de nos membres. C'est pourquoi nous avons organisé, pour la première fois, un événement de réseautage pour nos membres pendant les chauds mois d'été. Cette rencontre a permis de faire part de préoccupations lors d'un échange décontracté entre les membres et le comité dans une atmosphère conviviale.

Formation continue redéfinie

A la fin de l'été, nous avons invité la Dre méd., p.-d. et MME, Monika Brodmann, actuelle présidente de l'ISFM, pour nous projeter dans l'avenir lors d'une conférence sur le thème de la formation basée sur les compétences. Elle nous a fourni à cette occasion des informations de fond intéressantes sur la réorganisation de la formation postgraduée en vue de l'obtention d'un titre de spécialiste. La formation postgraduée basée sur les compétences va fortement modifier la formation des médecins dans les années à venir et des défis passionnants attendent aussi bien les médecins-assistant·e·s que les formateur·rice·s.

Bourse ASMAC Berne



L'ASMAC Berne s'engage à soutenir les jeunes médecins dans leurs recherches. Pour ce faire, nous avons introduit pour la première fois une bourse à la fin de l'année. Le projet de recherche doit avoir un lien avec nos thèmes principaux tels que l'égalité et/ou la diversité en médecine, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les modèles de temps de travail, la formation postgraduée ou la santé des médecins. Les candidatures peuvent être soumises jusqu'à fin mars 2024 et nous sommes impatients de découvrir les idées de soutien qui nous seront proposées.

Résultats clairs du sondage concernant la réduction du temps de travail - 42+4 doit être mis en place

Sur l'initiative de la jeune génération de médecins, une réduction du temps de travail est activement discutée au sein de l'ASMAC depuis quelques années, et des moyens de mise en œuvre sont recherchés. Pour nous, il est évident que la réduction de la durée réglementaire de travail est inévitable et une condition sine qua non pour que les individus puissent exercer la profession de médecin de manière durable et saine.

C'est la raison pour laquelle nous avons lancé une enquête auprès de nos membres afin de connaître leur avis sur l'adaptation de la convention collective de travail des hôpitaux et cliniques bernoises (CCT). La CCT prévoit certaines compensations pour les temps de travail hebdomadaire plus élevés. Pour les médecins-assistant·e·s, il s'agit de 5 jours de vacances supplémentaires pour une semaine de 50 heures, de la compensation d'heures en négatif lorsque le temps de travail moyen est de 42 heures et d'une demi-heure de pause de midi payée lorsque le temps de travail quotidien prévu est supérieur à 9 heures. Pour les médecins-chef·fe·s travaillant 46 heures par semaine, 7 jours de vacances supplémentaires et une demi-heure de pause déjeuner payée sont prévus si le temps de travail quotidien prévu est supérieur à 9 heures.

La grande majorité des personnes interrogées souhaitent que la semaine de 42+4 heures soit appliquée dans les hôpitaux et cliniques bernois - sans perte de jours de congé supplémentaires et sans perte de salaire. Nous allons revendiquer cette demande lors des prochaines négociations avec les hôpitaux et nous nous investirons activement en ce sens.

L'Insel Gruppe AG a l'intention de se retirer de la CCT et de conclure une CCT d'entreprise avec les partenaires sociaux. Les négociations sont difficiles en raison de la situation financière de l'Insel Gruppe et il faudra attendre la nouvelle année pour voir si un accord est possible.

Négociations salariales difficiles

Les négociations salariales 2024 dans le cadre de la convention collective de travail des hôpitaux et cliniques bernois ont pu être conclues après des négociations intenses et très exigeantes avec tous les établissements, et la commission paritaire n'a pas été saisie. L'Insel Gruppe AG met en œuvre des mesures salariales de 2% et les centres hospitaliers régionaux ainsi que les cliniques psychiatriques appliquent des mesures salariales de 1,85%. La part générale des mesures salariales a été fixée de manière égale avec les deux partenaires de négociation.



À partir du 1er avril 2024, les collaborateurs et collaboratrices dont le salaire annuel est inférieur ou égal à CHF 80'000 (pour un taux d'occupation de 100%) bénéficient d'une augmentation de salaire de CHF 75 par mois, soit CHF 975 par an. Les collaborateurs et collaboratrices percevant un salaire annuel compris entre CHF 80'000 et CHF 100'000 (pour un taux d'occupation de 100%) reçoivent une augmentation de salaire de CHF 50 par mois, soit CHF 650 par an. Les collaborateurs et collaboratrices percevant un salaire annuel supérieur à CHF 100'000 ne reçoivent pas d'adaptation générale de salaire.

Les négociations, menées dans le contexte des difficultés financières actuelles du secteur hospitalier, ont été très difficiles pour toutes les parties concernées. En raison de l'impact plus important de l'inflation sur les revenus les plus bas, nous avons finalement accepté les seuils de revenu mentionnés. Nous sommes conscients qu'en l'absence d'une augmentation générale des salaires le résultat signifie pour tous, entre autres pour nos membres, une baisse du salaire réel, ce qui n'est pas une situation satisfaisante. Une lueur d'espoir est l'augmentation des indemnités pour tous les membres travaillant dans des conditions contraignantes de travail en équipe.

Les défis du secteur de la santé, notamment les tarifs insuffisants pour couvrir les coûts et le manque de soutien politique, limitent considérablement les marges de négociation. Les bilans annuels négatifs de 2023 et les budgets 2024 déséquilibrés des entreprises sont préoccupants. Les politiques doivent trouver des solutions pour alléger la charge financière des hôpitaux, surtout compte tenu de la pénurie croissante de personnel qualifié.

Médias sociaux

Nous avons cette année encore été très actifs sur les réseaux sociaux, ce qui nous a permis d'augmenter notre portée. Nora Höger occupe le poste de responsable de la communication pour l'ASMAC Berne depuis le 1er février 2023, succédant ainsi à Eveline Tissot. Elle anime ces canaux avec enthousiasme et initiative. Son travail rend nos sujets plus visibles et constitue également une excellente opportunité publicitaire pour nos événements.

Planification des services et conseil en la matière

Nous sommes convaincus qu'une bonne planification des horaires de travail a une influence positive sur le climat de travail et la satisfaction des collaborateurs. Noëmi Allemann est conseillère en planification des services de l'ASMAC et se charge, avec le soutien ponctuel de Philipp Rahm, des conseils en planification de services dans le canton de Berne. Cette offre gratuite est très demandée par les cliniques et est un bon moyen d'encourager des améliorations.

Dans le cadre de la série d'entretiens « Planification des services », Nora Höger a mené sept interviews et a demandé aux planificateurs de lui donner des conseils et des astuces. Ces mêmes sujets étaient également au cœur de l'atelier sur la planification des services, qui s'est tenu pour la deuxième fois début janvier 2023 et a suscité à nouveau un vif intérêt. Pour la nouvelle année, nous organiserons des ateliers d'approfondissement et continuerons à transmettre nos connaissances et notre savoir-faire dans ce domaine.

Pilotage des admissions dans le canton de Berne, OAP

En début d'année, le Conseil-exécutif du canton de Berne a annoncé qu'il fixerait au 1er janvier 2024, par le biais de l'ordonnance sur l'admission à pratiquer (OAP), le nombre maximal de médecins pouvant exercer une activité ambulatoire dans une région et une spécialité donnée.

Nous sommes convaincus qu'en période de pénurie de personnel qualifié et de pénurie d'approvisionnement, une telle réglementation envoie un signal erroné aux futurs médecins et leur enlève des perspectives. De plus, la fixation des nombres maximums ne tient pas compte des circonstances réelles, comme le montre notamment la réglementation concernant les médecins de famille (spécialité médecine interne générale) dans la région de Berne Mittelland. La Société des médecins du canton de Berne a déposé un recours contre cette ordonnance. Nous apprécions grandement cette démarche et espérons qu'elle sera couronnée de succès.

Un grand merci à tous les membres du comité

Un grand merci à tous les membres de notre comité qui, malgré la charge de travail élevée, trouvent des ressources pour s'engager auprès de l'ASMAC Berne. Nous tenons également à remercier chaleureusement notre ancienne co-présidente, Nora Bienz, qui s'est beaucoup engagée pour nos membres et a largement contribué à façonner l'ASMAC Berne ces dernières années. Elle a démissionné à l'occasion de l'assemblée générale 2023 et Rahel Gasser a été élue à sa place à la co-présidence.

Un merci tout particulier à notre directrice générale, Janine Junker, et à son adjoint, Simon Schneider, qui forment l'épine dorsale de l'ASMAC Berne et sont les premiers interlocuteurs pour une grande partie des demandes de nos membres et du comité.

C'est uniquement grâce à vous tous, qui assumez divers travaux importants, que nous pouvons nous engager en faveur des médecins-assistant·e·s et chef·fe·s de clinique dans le canton de Berne et continuer à travailler sur les sujets importants!

Rahel Gasser (Co-présidente) et Marius Grädel-Suter (Co-président) en février 2024