

29 mars 2021, 11h56

21.326

Question Cédric Dupraz

CNP : Quid des licenciements ?

En date du mois de juin 2020, le gouvernement précisait que la réforme du Centre neuchâtois de psychiatrie (CNP) aboutirait probablement à « cinq situations de licenciement potentiel ». Toutefois, cette décision de licenciements était « suspendue, pour éviter de provoquer une situation sociale trop compliquée » (Arcinfo).

Moins d'une année plus tard, Le Courrier annonce, pour l'heure, 14 licenciements. Au vu de la détresse psychologique liée au Covid-19, combien de personnes sont-elles touchées ?

Signataire : C. Dupraz.

Réponse écrite du Conseil d'État, transmise aux membres du Grand Conseil le 27 mai 2021

En préambule, il convient de rappeler que l'ensemble des étapes réalisées par le CNP dans le cadre de la réorganisation engendrée par le transfert de ses activités occupationnelles et d'hébergement (compris dans les Options stratégiques décidées par le Grand Conseil en 2015) concernent environ 170 personnes. Elles sont régulièrement présentées lors d'un comité de pilotage (COPIL) présidé par le DFS, auquel participent tous les services de l'État concernés, notamment le SRHE, le SEMP, et un représentant CCT Santé 21, ce qui marque bien la volonté d'élaborer des solutions de transition professionnelle pour les collaboratrices et collaborateurs concerné-e-s. Ces présentations comprennent systématiquement un état des lieux du dispositif d'accompagnement à la transition professionnelle (plan social) mis en place par le CNP en étroite collaboration avec le service de l'emploi (SEMP) et les partenaires de la CCT Santé 21.

En outre, le plan social du CNP repose sur les 3 principes suivants :

- 1) la recherche et proposition de postes équivalents dans le canton ;
- 2) la perte du droit aux indemnités si la proposition de poste équivalent est refusée ;
- 3) le versement d'indemnités en cas d'impossibilité de reclassement dans des fonctions équivalentes.

Outre les informations transmises au COPIL, un groupe de suivi chargé de soutenir la mise en œuvre du plan social, de favoriser la recherche de solution pour chaque situation et de vérifier que les mesures mises en place par le CNP sont conformes se réunit régulièrement. Il est composé de :

- 2 représentants employeurs ;
- 2 représentants des syndicats ;
- 1 représentant CCT Santé 21 ;
- 1 représentant du service de l'emploi.
- 1 représentant de la commission du personnel du CNP.

Les séances avec le groupe de suivi se sont déroulées aux dates suivantes :

23 septembre 2019, 25 novembre 2019, 27 janvier 2020, 23 mars 2020, 9 juin 2020, 9 septembre 2020, 26 février 2021 et 6 mai 2021.

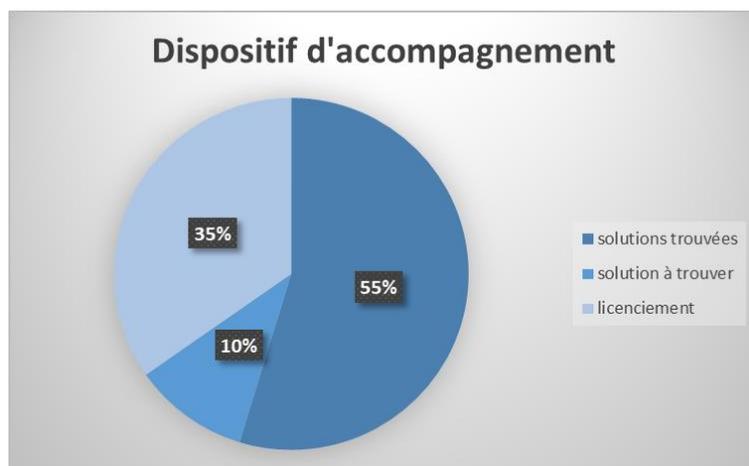
En juin 2020, 62 personnes étaient intégrées au dispositif d'accompagnement à la transition professionnelle et seules 5 décisions de licenciement avaient en effet dû être prononcées par le CNP. Tous les partenaires savaient que le processus en cours n'était pas terminé et il était impossible, vu les consultations en cours, de connaître l'incidence de celles-ci.

Depuis cette date, 108 collaborateurs et collaboratrices supplémentaires, concernés par la réorganisation du CNP, ont intégré le dispositif d'accompagnement, personnes rattachées notamment aux secteurs AIP, intendance, cuisine et cafétéria.

Au total, 170 personnes ont donc été intégrées au dispositif, 97 solutions ont d'ores et déjà été trouvées. 59 décisions de licenciement ont malheureusement dû être notifiées à ce jour, faute d'avoir pu donner lieu à la proposition de postes jugés équivalents. À noter que, soucieux de leurs

responsabilités particulières à l'égard des collaboratrices et collaborateurs les plus âgés, le CNP et le Conseil d'État ont décidé de mesures spécifiques pour éviter le licenciement des collaboratrices et collaborateurs de longue date dont l'âge de la retraite interviendra dans un délai de deux ans.

14 personnes restent par ailleurs en attente d'une solution. Parmi elles, 2 collaborateurs ont déjà reçu une promesse d'engagement. Les 12 autres personnes demeurent pour l'heure et malheureusement dans l'incertitude. À relever encore, pour les personnes licenciées, qu'il ne s'agira pas dans chaque cas de situations de chômage. D'une part, le licenciement peut intervenir si un emploi qui n'est pas jugé équivalent a pu être trouvé. D'autre part, la recherche de solutions se poursuit pendant le délai de licenciement. Plusieurs acteurs du domaine socio-sanitaire ont encore été récemment sollicités et invités à accorder la priorité dans leurs recrutements à venir aux personnes concernées par la restructuration du CNP.



En conclusion, il convient d'insister sur le fait que, dès le début du processus, une grande énergie a été consacrée à la question de la transition professionnelle des personnes concernées par la réorganisation, dont la direction du CNP et le Conseil d'État ont voulu favoriser le reclassement dans les meilleures conditions possibles. Si des solutions satisfaisantes ont pu être trouvées déjà dans 3/5^{es} des situations grâce à l'implication de nombreux partenaires, plusieurs licenciements n'ont malheureusement pas pu être évités. Ces situations ne représentent toutefois pas systématiquement des situations de chômage et des indemnités sont versées pour compenser l'éventuelle perte de revenu découlant de la prise d'un emploi qui ne serait pas équivalent ou d'une période sans emploi. Ces situations continuent de faire l'objet d'une attention particulière et de mobiliser l'énergie des acteurs impliqués et un point de situation régulier est toujours réalisé avec le souhait de réduire encore l'impact social de la réorganisation.