



Information SSP - HUG

Janvier 2009

Dans le bulletin du mois de décembre, nous avons traité entre autres de quelques conséquences du plan Victoria sur les conditions de travail du personnel. La distribution de notre information a été l'occasion d'un incident grave provoqué par la direction à l'encontre de militant-es de notre syndicat. Nous tenons donc à vous en informer. Nous pour-

suivons ce mois-ci la diffusion des situations provoquées par ce plan d'économie et la manière dont celui-ci est appliqué.

Atteinte à la liberté syndicale et menaces contre un syndicaliste

Un incident grave s'est produit le 18 décembre 2008. Ce jour-là, des militant-es de notre syndicat distribuait notre bulletin au personnel dans l'entrée de l'Hôpital cantonal. Vers 7h10, le Directeur général des HUG, a commencé par arracher un paquet de tracts des mains d'une syndicaliste, en lui disant qu'elle n'avait pas le droit de les distribuer. Il a ensuite tenté d'arracher les tracts des mains d'un deuxième syndicaliste. Ce dernier ne s'est pas laissé faire et a invoqué le droit démocratique et syndical sur la liberté d'informer. Le Directeur s'est alors emporté. Voici les propos qu'il a tenus : « *Vous allez voir ce qu'est l'autoritarisme, c'est moi le directeur, c'est moi qui a l'autorité de police, vous partez, je vous interdis de distribuer ce tract, vous devez m'obéir, je vous ordonne de sortir.* »

En s'adressant au syndicaliste, il a ajouté : « *Je me retiens. Le jour où j'aurai fini, vous aller voir...* ».

Le syndicaliste lui a alors fait remarquer qu'il était en train de le menacer. (...) Il a continué : *le SSP, c'est une saloperie de syndicat* », etc., etc.

Toute cette étonnante scène s'est déroulée devant plusieurs membres du personnel qui ont été témoins de ces faits. Notre syndicat s'inquiète du comportement du Directeur général des HUG, car ce n'est pas la première fois qu'il remet en cause la liberté syndicale, liberté garantie par la Constitution et des conventions internationales que la Suisse a signées.

Nous prenons très au sérieux l'incident qui s'est produit le 18 décembre 2008 et nous serons très attentifs aux suites que la direction pourrait donner à l'encontre des militant-es syndicaux-ales présent-es ce jour-là.

Notre syndicat a interpellé le Conseil d'Etat afin qu'il fasse respecter les droits démocratiques.

Le Conseil d'Etat a répondu à notre syndicat le 21 janvier :

Concerne : Atteinte à la liberté syndicale.

Messieurs,

Notre Conseil a pris connaissance de votre courrier du 7 janvier 2009, relative à l'objet cité en titre. Il lui importe de souligner que, si la véracité des propos cités était avérée, il s'en distancierait clairement. En effet, le SSP/VPOD est, à l'instar des autres associations représentatives du personnel, un partenaire reconnu et respecté.

Ceci étant posé, il y a lieu toutefois de relever que votre premier interlocuteur dans le cas d'espèce doit rester le Conseil d'Administration des HUG, que nous vous proposons d'interpeller. Le Conseil d'Etat restera toutefois attentif aux suites données à ce regrettable incident.

En conclusion, notre Conseil attache une grande importance à ce que les droits syndicaux soient garantis et respectés au sein des HUG, comme au sein de toute organisation sous sa surveillance.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

Le chancelier :

Robert Hensler

Le président :

David Hiler

**Nous vous
tiendrons in-
formés de la
suite dans nos
prochains bul-
letins
d'informations**

Suspension illégale du personnel infirmier. Ce danger vous guette...

En décembre 2008, nous avons été contactés par une infirmière suspendue de ses fonctions avec une grande brutalité. Convoquée sans préavis, sans pouvoir se faire accompagner, elle était seule devant trois supérieurs hiérarchiques. Selon eux, il y avait des plaintes de patients et cela a suffi pour la condamner d'avance sans même prendre la peine de l'écouter, quand bien même elle a nié ces accusations. Elle n'a eu droit à aucun document et la décision de renvoi lui a été communiquée oralement.

L'infirmière est partie de l'entretien complètement détruite. Elle avait le sentiment d'être victime d'une très grande injustice et d'une décision complètement arbitraire et illégale.

Il faut savoir que la veille son responsable avait informé l'équipe soignante que l'infirmière en question serait suspendue de ses fonctions. Il a demandé à ses collègues de ne pas l'informer et de ne pas avoir de contacts avec elle.

Une collègue a bien dit au responsable qu'elle ne croyait pas du tout que cette infirmière pouvait maltraiter des patients, mais le responsable n'a pas entendu ce commentaire et n'a pas argumenté pour justifier ses dires.

Le jour suivant, c'est la coordinatrice du département qui a informé l'équipe soignante que l'infirmière avait été suspendue de ses fonctions pour protéger les patients et pour la protéger aussi. Elle a dit que l'infirmière avait le choix entre subir une enquête administrative pour faire la lumière sur les plaintes ou démissionner.

Suspendue illégalement de sa fonction, menacée d'une enquête administrative, elle a l'impression de vivre une irréalité, un tribunal arbitraire avec sentence immédiate sans recours. Elle est effondrée, profondément atteinte dans son honneur professionnel, convaincue d'être accusée avec une légèreté inexcusable sur des allégations sans preuve. De notre point de vue, il s'agit d'une sanction illégale. Cette décision injustifiée, en l'état des informations fournies, produit des effets néfastes du point de vue psy-

chologique sur l'infirmière, sans compter les désagréments sur sa vie professionnelle et privée. Elle a aussi des conséquences sur l'équipe soignante qui ne comprend pas ce qui arrive, se sent déstabilisée et qui peut craindre légitimement d'autres actes arbitraires.

Aucun motif fondé n'a été invoqué pour suspendre l'infirmière de ses fonctions. Or, pour suspendre un-e employé-e en vue d'une enquête administrative, l'employeur doit le faire par lettre motivée.

D'autres violations du droit ont eu lieu. Non-respect du droit à être consultée avant le changement du planning, violation de l'article 48 du statut du personnel, car elle n'a pas eu le droit de se faire accompagner, violation du droit d'être entendue, car la décision de sanctionner l'infirmière avait été prise la veille, violation de l'article 2 du statut du personnel, car le procédé comporte des éléments de harcèlement psychologique.

Dans nos prochains bulletins d'informations, nous reviendrons sur cette situation qui évolue de semaine en semaine.

Après l'intervention syndicale elle a reçu la copie des accusations et on ne parle plus d'enquête administrative.

Elle est convoquée pour un entretien de service. Cela ressemble à une séance de « rattrapage ». En effet, puisque en décembre la hiérarchie n'a pas respecté les règles qui découlent de la loi, la direction des soins décide de répéter la séance avec les formalités nécessaires.

Cette situation doit nous alerter, car avec l'intensification du travail et la diminution de la qualité des prestations, le personnel soignant n'est pas à l'abri de plaintes de patients, qui peuvent être mécontents pour différents motifs. Ses plaintes doivent être prises très au sérieux, mais doivent faire l'objet d'un traitement impartial qui garantisse aussi les droits des travailleurs et travailleuses hospitaliers.

Passage à l'heure d'hiver

Dernièrement, nous avons écrit à la direction pour protester contre la décision de ne pas prendre en compte l'heure de plus que le personnel travaillant la nuit a effectué lors du passage à l'heure d'hiver.

Elle nous a répondu en nous donnant raison et en nous remerciant pour l'avoir avertie. Par contre, nous ne sommes pas certains que cela a

été corrigé pour tout le personnel qui a travaillé cette nuit-là.

Nous demandons donc au personnel concerné de vérifier si l'heure a été comptabilisée correctement et de nous contacter si ce n'est pas le cas.

Les heures supplémentaires réalisées lors des piquets doivent aussi être comptabilisées.

Licenciement abusif à la cuisine du cantonal

Après une année de travail, un employé de cuisine s'est fait licencier le 31 octobre 2008, pour 3 motifs : Une absence d'un après-midi, un retard d'un quart d'heure et une absence pour accident annoncée avec retard.

Il faut savoir qu'aucun reproche ne lui a été adressé sur la qualité de son travail. Aucune faute grave ne lui a été signalée. Aucune lettre d'avertissement ne lui a été adressée.

Cet employé a toujours été très disponible pour le service, acceptant des dizaines de fois des remplacements de dernière minute. Dans ces conditions, nous considérons qu'il n'y a pas de proportionnalité dans la décision de le licencier.

À notre connaissance, c'est la première fois que les HUG licencient un employé pour ce type de motif. Certes, il est important d'arriver à l'heure et en cas de maladie d'avertir à temps la hiérarchie. Mais il faut aussi tenir compte de la qualité de son travail et de son engagement.

Or, tout montre que sa hiérarchie n'a pas supporté qu'il arrive en retard et lui a tout de suite annoncé à demi-mot qu'il serait licencié.

Son droit à être entendu n'a pas été respecté. Même s'il a été convoqué plusieurs fois par ses supérieurs hiérarchiques, il est assez clair que la décision de le licencier était déjà prise et que ces explications n'ont pas été entendues.

Nous avons demandé à la direction des HUG d'annuler le licenciement en lui donnant une nouvelle opportunité de corriger l'erreur qu'il a commise. L'employé licencié a fait appel au tribunal administratif et nous espérons que celui-ci lui donne raison.

Mais il y a plus ! Le responsable hiérarchique de l'employé a commencé à faire pression et à intimider les collègues de travail qui avaient signé une pétition pour s'opposer à ce licenciement abusif. Pour ce Monsieur, il est inadmissible que les collègues soient solidaires !

Nous dénonçons cette attitude qui cherche à intimider tout le personnel des HUG.

Faire respecter le règlement des heures supplémentaires.

Les points les plus importants du règlement des heures supplémentaires stipulent que :

Est considérée comme heures supplémentaires **toute prolongation** de l'horaire journalier réglementaire du personnel à temps complet. Le personnel à temps partiel ne peut pas bénéficier d'heures supplémentaires, sauf s'il accomplit des journées complètes de travail.

Les heures supplémentaires **sont demandées par la hiérarchie** ou effectuées par le collaborateur en accord avec la hiérarchie.

Les dépassements horaires inférieurs à la demi-heure sont gérés par le responsable hiérarchique direct et doivent être en principe récupérés dans la semaine.

Les heures supplémentaires sont compensées en priorité par un congé d'une durée équivalente, **majoré d'un taux de 50%**.

La date de congé de compensation est fixée d'entente avec l'intéressé-e et la hiérarchie, en fonction des possibilités du service et en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits du collaborateur.

Dans certains services, la hiérarchie ne respecte pas ce règlement. Certains prétendent que les dépassements jusqu'à une demi-heure ne sont pas considérés comme heures supplé-

mentaires. **C'est faux !** Tout dépassement est considéré comme heure supplémentaire à condition qu'il soit demandé par la hiérarchie.

Dans certains services, on « permet » au personnel de partir quelques minutes avant l'heure. La contrepartie, c'est que quand vous devez rester plus tard, la hiérarchie vous dit que cela compense les jours où vous partez avant. N'acceptez pas des « cadeaux », car ils sont empoisonnés.

Dans d'autres services, la hiérarchie prétend que si le dépassement horaire est dû à un colloque, celui-ci ne doit pas être récupéré à 150%. C'est faux ! Les colloques doivent être organisés pendant le temps de travail. Le dépassement est de

toute évidence une demande de la hiérarchie et doit être récupéré à 150%.

Il arrive aussi que la hiérarchie « argumente » que le personnel de son service n'a pas droit à récupérer les heures supplémentaires à 150 % sous prétexte qu'il est soumis à l'horaire variable. Or, dans ce service le personnel doit respecter des horaires fixes !

Dénoncez toute manœuvre pour contourner le règlement. Résistez dans chaque lieu de travail contre les attaques aux conditions de travail.



Nouvelle échelle de salaires

Fin janvier vous recevrez votre paye avec la nouvelle grille salariale. Si vous avez des questions, vous pouvez passer à la permanence de notre syndicat,

les mardis entre 15h30 et 17h30, espace Ajuriaguerra, pour le personnel travaillant à Belle Idée
les mercredis entre 15h30 et 17h30, local des syndicats, 29, rue Jean Violette, étage 0, pour le personnel travaillant au Cantonal.

Stop aux horaires flexibles !

Un nombre croissant de services, surtout dans les soins, demande aux collaborateurs-trices de quitter le service quand il y a moins de travail, mais en les obligeant à récupérer des heures non-travaillées. Nous nous élevons contre cette pratique de travail en « flux tendu » qui instaure en catimini le travail « sur appel ».

Nous vous rappelons que nous avons négocié et signé un accord avec la direction des HUG qui établit des règles concernant les horaires.



Voici le texte :

2.3 Principes de planification du travail et des horaires

La planification des horaires de travail du personnel respecte les principes suivants :

- Equité dans la répartition des avantages et inconvénients de service.
- Les collaborateurs-trices sont appelés-es à exprimer leurs désirs lors de la confection du planning.
- Il n'y a pas de changement d'office de la planification du personnel sans qu'une discussion/négociation entre les membres de l'équipe et le supérieur hiérarchique ait lieu. En cas d'échec des négociations le responsable hiérarchique prend les décisions qui permettent

d'assurer les prestations. Il en va de même dans les situations d'extrême urgence. Ces situations doivent demeurer exceptionnelles.

- Une fois le planning établi, des changements sont possibles sur demande d'un collaborateur/trice et/ou entre collègues. Ils doivent être préalablement validés par le/la supérieur(e) hiérarchique.*
- La planification est en principe effectuée à 3 mois. Un test de planification du travail à 3 mois sera effectué entre le 01 janvier et le 30 juin 2003 dans une unité de soins de chaque département ainsi que dans un service du département de l'exploitation. Les modalités du test seront arrêtées paritairement. L'évaluation des résultats du test sera également traitée paritairement. La généralisation de la planification du travail à 3 mois fait l'objet d'une négociation entre les syndicats et la direction en juin 2003.*
- L'application de ces principes dans les unités et services fait l'objet de discussions et de colloques ad hoc afin de favoriser la participation du personnel, et de procéder notamment aux ajustements nécessaires, tenir compte des spécificités, etc.*

L'agenda 2009 du SSP /secteur santé vient de sortir. Il est disponible auprès des militants de notre syndicat gratuitement pour les membres et au prix de fr 2.- Pour les non-membres.

Il contient de précieuses informations sur les conditions salariales en 2009, la nouvelle échelle des traitements et l'introduction du 13^e salaire, sur les dates des vacances scolaires à Genève et en France, sur les nouveautés en matière d'allocations familiales, sur les personnes à qui s'adresser en cas de besoin, etc....