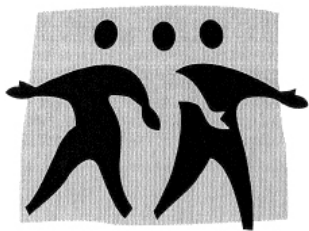


SSP / VPOD



SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS
GENÈVE

Information SSP - HUG Février 2009

Dans le bulletin du mois de janvier, nous avons traité entre autres de quelques conséquences du plan Victoria sur les conditions de travail du personnel et les atteintes à la liberté syndicale.

En effet, tout étant lié, pour appliquer ce plan, la direction a besoin de « tranquillité » syndicale. Or, notre syndicat est assailli de plaintes sur la dégradation des conditions de travail, sur les attitudes autoritaires de la hiérarchie et sur de très diverses et variées pressions sur le personnel.

Il va de soi que notre syndicat continuera à affronter la situation actuelle qui devient catastrophique. Évidemment, le prochain pas c'est de nous mobiliser tous ensemble pour arrêter « le massacre ».

Nouvelle grille salariale.

Notre syndicat a eu dès le début, beaucoup de réserves sur le nouveau système salarial qui inclut le 13^e salaire. En effet, le but était de modifier la courbe des salaires sans que l'Etat ne dépense un sous. Par ailleurs, un autre objectif était de se rapprocher des pratiques du secteur privé, toujours considéré comme la panacée. Car sur toute la carrière de l'employé le gain est le même.

En plus, la droite avec l'accord du Conseil d'Etat a profité du vote de la loi pour offrir une augmentation scandaleuse aux hauts cadres de l'Etat.

Cela dit, nous vous conseillons de contrôler vos salaires pour vérifier que le principe suivant soit respecté : Aucun employé de l'Etat ne doit gagner moins à l'année avec la nouvelle grille salariale. Si vous trouvez que vous gagnez moins, il faut nous le faire savoir pour réclamer.

Ecrivez nous à l'adresse info@sspsante.Org

La soumission est le pendant de l'autoritarisme.

L'une des conséquences du Plan Victoria, qui prône « l'efficacité » à tout bout de champ, tend à considérer les employé-es comme des objets qui peuvent être déplacés à volonté. De nombreux exemples nous sont rapportés par le personnel, car la hiérarchie, également soumise à des pressions, accepte de moins en moins que ses décisions soient contestées.

Il y a donc danger de voir s'instaurer une recherche de soumission du personnel. Et que celle-ci devienne un critère de sélection, même plus important que la qualité du travail fourni. En effet, avoir du personnel soumis permet de contourner les règles qui protègent les travailleur-euses en sachant qu'ils-elles ne vont rien dire...

Mais la soumission ne protège pas l'employé-e et ne l'épargne pas. De nombreuses personnes en ont fait la triste expérience.

Il va de soi que la recherche de soumission est une valeur liée à l'autoritarisme, attitude en totale opposition avec la motivation.

Les personnes qui osent réclamer sont rapidement mises sous pression.

Nous conseillons aux collègues de se rassembler pour agir. Mieux encore, vous pouvez contacter notre syndicat dont la fonction est justement de regrouper le personnel pour agir ensemble, solidairement.



Cabale contre une infirmière « non soumise »

Dans notre dernier bulletin, nous vous racontions comment une infirmière avait été suspendue de ses fonctions et renvoyée brutalement chez elle, menacée d'une enquête administrative.

Tout cela dans la plus complète illégalité. Cette suspension constitue en soit une sanction et cette sanction a des conséquences psychologiques importantes sur l'infirmière, car elle a été salie devant ses collègues de travail et son entourage proche.

Suite à l'intervention syndicale, la direction des soins s'est employée à rattraper les actes illégaux. En premier lieu, elle a décidé qu'il n'y aurait pas d'enquête administrative mais « un entretien de service ».

Finalement, plus d'un mois après la suspension illégale, elle a été reçue pour un entretien de service « pour des maltraitances à l'égard des patients ».

À la fin de séance où elle n'a pas été écoutée ni entendue, elle apprend que la direction des soins ne l'accuse plus de « maltraitance à l'égard des patients », mais de « communication inadéquate ».

Elle a tout de même été sanctionnée par un blâme quand bien même elle conteste les faits

reprochés. La direction a refusé tout contact avec les patients et les familles et tout contact avec les collègues. Ceci empêche l'infirmière de se défendre, car tout ce qui a été dit contre elle est considéré comme la vérité sans possibilité de contestation.

Il se trouve que l'infirmière victime de cette cabale était un élément « non désiré » car elle conteste les décisions qui lui paraissent injustes. La hiérarchie infirmière et médicale a cru saisir l'opportunité de la détruire et de se débarrasser d'elle.

Avec l'appui du syndicat, elle va contester devant la justice le blâme annoncé.

Nous alertons le personnel du risque d'une décision arbitraire de la part de la hiérarchie qui ne respecte pas les droits du personnel et se permet de décider, comme bon lui semble, des sanctions, sans permettre à la personne incriminée de se défendre. Nous devons nous insurger contre cette manière de faire autoritaire qui fragilise les soignant-e-s.

Il importe de discuter de ces situations et de développer la solidarité entre les collègues. Ensemble nous devons imposer un code de conduite qui empêche l'arbitraire.

Démantèlement du service de nettoyage

La direction des HUG poursuit sa politique de démantèlement du service de nettoyage. L'objectif étant la privatisation totale de ce secteur.

Pour l'année 2009, le plan Victoria prévoit la suppression de plus de 13 postes, qui s'ajoutent aux postes déjà supprimés en 2007 et 2008.

La poursuite de la privatisation du nettoyage aura des conséquences désastreuses pour le personnel de ce secteur qui est mis en concurrence avec la partie du nettoyage privatisée.

Ces privatisations répondent à une logique néolibérale et préparent une plus large privatisation des activités hospitalières. Elle offre des zones de profit pour le capital privé sans pour autant réduire les coûts hospitaliers. A ce niveau l'opacité est totale !

Cette privatisation est accompagnée d'une pression accrue sur le personnel, avec un mépris grandissant et une attaque aux libertés syndicales avec la suppression du droit des assemblées sur le temps de travail et la volon-

té de la direction d'imposer des délégués syndicaux de son choix.

S'ajoute une hiérarchisation grandissante du service avec la transformation de 15 postes de travail en 15 postes de chef d'équipe, ce qui diminue d'autant les forces de travail en augmentant le contrôle sur le personnel.

En outre, les postes à temps partiel imposés sont en nette augmentation. La direction supprime des postes à 100 % pour en créer à



50%.

Le personnel malade est convoqué et mis sous pression. La hiérarchie demande de manière

systématique un certificat médical depuis le premier jour de maladie, même si la personne a eu une malaise et a dû s'absenter une demi-journée.

Le moindre écart est traqué et le personnel reçoit de plus en plus de lettres d'avertissement. Tout cela est fait pour intimider le personnel qui a une longue expérience de lutte et doit supporter toutes ces attaques

Tentative d'introduire un horaire de 7 heures et demie aux soins intensifs.

En mars 2008 le personnel soignant du service des soins intensifs a entamé une lutte contre la volonté de la direction d'introduire un horaire de 7h30 les week-ends et jours fériés.

Dans l'accord signé par la direction des HUG et les syndicats en 2002, il est stipulé sous le point 2.1 que « *Le Statut du personnel des HUG est la référence pour l'horaire de travail dans les HUG* ». Et sous le point 2.2.1 que « *En principe l'horaire continu de jour de 8 heures, pause pour le repas non comprise est institué dans les HUG* »

Le statut du personnel stipule sous Art. 7.1 que « *La durée normale du travail est, en moyenne, de 40 heures par semaine, soit au total 520 heures par trimestre.* » et sous

Diviser le personnel : Proposition de travailler 12h le week-end et jours fériés.

Mais rien n'est simple avec la direction des HUG. Sachant qu'une partie du personnel était favorable au travail de 12h., elle a voulu diviser le personnel entre eux.

Le directeur a proposé au personnel de travailler en 12h. Le vote du personnel a été très divisé et une courte majorité s'est prononcée en faveur des 12h, les aides soignants-es étant très majoritairement contre.

Ce faisant, la direction a démontré que son principal intérêt n'est pas la qualité des soins aux patients, mais en premier lieu la déréglementation des horaires et de diviser le personnel.

En effet, si la direction introduit cet horaire dans ce service, elle violerait la loi sur le travail

dans une conjoncture peu favorable aux travailleur-euses.

Nous dénonçons cette politique qui cherche à rentabiliser à outrance le personnel. Nous appelons le personnel de nettoyage à rester uni et à reprendre des forces pour entamer une lutte juste contre la politique de démantèlement du service de nettoyage.

l'article 7.2 que « *En principe, la durée du travail hebdomadaire est répartie sur 5 jours.* »

Or, en introduisant les horaires de 7h30 le service des soins intensifs ne respecte ni le statut du personnel ni l'accord signé en 2002.

Il est clair qu'avec un horaire de 7h30 par jour le personnel allait perdre plusieurs jours de congé à l'année.

Finalement après de multiples assemblées du personnel et d'une mobilisation devant l'hôpital, des lettres et des réunions avec la direction, celle-ci a fait marche arrière et le personnel a de nouveau des horaires de 8h pendant la journée le week-end et jours fériés.

qui exige que le travail sur 12h doit être de « surveillance » et que le personnel doit avoir 4 heures de repos dans les 12h de travail. Il doit ensuite se reposer 12h. Or, comme il faut aussi faire la transmission avec l'équipe suivante, le travail serait d'au moins 12h30.

Finalement en janvier 2009, devant l'opposition des aides soignantes soutenus par les syndicats SIT et SSP, la direction a décidé que le travail en 12h ne serait pas introduit dans ce service.

Nous appelons le personnel à rester vigilant, car pour appliquer le plan Victoria la direction a besoin d'introduire un maximum de flexibilité. La lutte du personnel des soins intensifs montre qu'il est possible de résister à cette politique.

Manif anti WEF – demande de compensation pour tout le personnel

Notre syndicat a écrit au directeur des ressources humaines pour lui demander d'accorder rétroactivement une compensation de piquet pour tout le personnel des HUG.

En effet, la direction a décidé que tout le personnel des HUG pouvait être appelé à son domicile pour venir travailler. Cette réquisition du personnel doit être compensée selon les règlements en vigueur, c'est-à-dire, 9 minutes de compensation pour chaque heure de piquet.

Information sur la fusion des caisses de pension CEH – CIA

Nous rappelons que cette fusion a été décidée par le Conseil d'Etat dans le cadre de ses plans d'économie sans consultation préalable des assurés.

Depuis une année, les représentant-es du personnel défendent les prestations de retraite des membres de la CEH dans la commission qui prépare la fusion des deux caisses de pension. Aujourd'hui, nous pouvons vous informer que dans l'état actuel des travaux, les résultats à ce jour prévoit de garder nos prestations actuelles pour tous les affilié-es de la nouvelle caisse.

Les principaux paramètres qui ont obtenu l'aval du Conseil d'Etat sont les suivants :

- **Affiliation** : Dès le mois qui suit l'âge de 22 ans et 6 mois.
- **Années de cotisations** : 37 ans et demi.
- **Prestations de Retraite** : Age pivot pour la retraite : 60 ans,

Défendre la compensation de 15 % pour le travail de nuit et les indemnités de nuits et jours fériés.

En mai 2008, en réponse à une demande légitime des syndicats SIT et SSP d'introduire dans le statut du personnel différents points de l'accord hospitalier signé en 2002, la direction des HUG a attaqué la compensation de 15 % pour le travail de nuit en essayant de la réduire à 10%.

Au passage, elle a aussi tenté de s'attaquer aux horaires pour reconsidérer la compensation ainsi qu'aux indemnités de week-end et nuit. Tout cela sous prétexte d'appliquer la loi sur le travail, mais en sachant pertinemment

- **Rente maximale de retraite** : 75% du traitement assuré déterminant.

Les travaux sont loin d'être terminés ! Il reste à traiter des aspects importants tels que : le financement du plan de prestations avec les contraintes imposées par le Conseil Fédéral, la représentation du personnel dans le comité de la nouvelle caisse ainsi que la mise en place d'une assemblée de délégués, en remplacement de l'assemblée générale des affiliés actuellement existante pour la CEH. Pour ces 2 derniers points il nous faut garantir une représentation significative et reflétant la diversité de tous les secteurs couverts par la future caisse de pension.

Vos délégués SSP de la CEH en respectant le mandat de la dernière assemblée de la CEH, continuerons d'œuvrer pour s'opposer à une baisse des prestations malgré les pressions qui pourraient s'exercer.

que les conditions actuelles sont meilleures que celle-ci.

Devant cette attaque, les syndicats SIT et SSP s'y sont opposés avec fermeté et réussi à faire enlever de l'ordre du jour de la commission paritaire ces points.

Nous vous appelons à rester vigilants car la direction a comme but de s'attaquer à nos conditions de travail pour « rentabiliser » au mieux le travail du personnel.

Contrôler vos décomptes des absences pour maladie ou accident

Nous avons constaté que la règle pour les absences maladie ou accident n'est pas toujours bien appliquée et que les erreurs sont souvent au préjudice de l'employé-e. Nous vous conseillons de demander tous les mois la feuille « planning mensuel » qui est très détaillé et qui vous permettra de contrôler si les heures travaillées ou les absences sont comptabilisées correctement.

Beaucoup de services ne fournissent pas ce document. Il faut le demander, car vous en avez le droit. C'est surtout très important pour

le personnel qui travaille en horaires irréguliers et/ou à temps partiel, car les calculs sont parfois compliqués.

Nous vous rappelons que la règle négociée et appliquée pour comptabiliser les absences pour maladie et les accidents applique le principe suivant : *dès le premier jour d'absence, le compteur d'heures ne bouge plus. Vous devez avoir le même nombre d'heures du dernier jour de travail quand vous recommencez à travailler.*

Visitez notre site www.sspsante.org

Contact : info@sspsante.org