



Information SSP - HUG Avril 2009

Ce numéro est essentiellement consacré à la dégradation des conditions de travail dans les HUG et ses conséquences sur la santé du personnel.

Atteinte à la liberté syndicale et menace contre un syndicaliste. Deux poids, deux mesures !

Dans notre bulletin de janvier nous vous informions des atteintes à la liberté syndicale commises par le directeur des HUG le 18 décembre 2008.

Nous avons écrit au Conseil d'Etat qui, tout en reprochant ces faits, nous a renvoyé au Conseil d'Administration des HUG. Presque deux mois après avoir écrit, la réponse nous est parvenue.

Dans sa lettre il présente une déclaration formelle de respect des droits syndicaux, un rappel des conditions statutaires de la distribution de l'information au personnel.

Par contre le président ignore complètement l'incident du 18 décembre.

Il est surprenant que le Conseil d'Administration des HUG produise une telle réponse face à une atteinte aussi grave de la part du directeur. Faut-il s'inquiéter de la légèreté des membres de ce Conseil face aux droits démocratiques? L'incident n'est pas nié, ni minimisé. Est-ce une manière de l'admettre? Laissons leur l'avantage du doute !

Mais déplorons le manque de transparence face aux problèmes à affronter.



Pendant ce temps le personnel de terrain est averti et même sanctionné pour le moindre travers. Récemment un nettoyeur a reçu une lettre d'avertissement. **Il s'est arrêté deux minutes de travailler pour prendre un café !**

Cela donne à réfléchir..., mais au lieu d'accepter cet état de fait nous vous proposons de réagir en adhérant à notre syndicat pour organiser ensemble la résistance à tant d'injustice !

Economies sous justificatif d'écologie

Le personnel n'a plus accès à l'eau en bouteille : l'argument avancé par circulaire « cela n'est pas très écologique ». Soit, nous sommes favorables à la défense de la planète et n'avons pas protesté contre cette mesure.

Mais on peut s'interroger sur la cohérence de la direction des HUG quand, dans certains services de Beau Séjour, à partir de 18h, le personnel appelle une ambulance pour transporter un tube de sang dans un laboratoire du cantonal !.

En effet, tout transport de tube, de sang et de patients se fait par ambulance. Bien sur, on « économise » le personnel de transport hospitalier mais on engraisse les entreprises privées.

Nous constatons encore une fois que l'argument écologique est utilisé afin de justifier des économies sur le personnel. Exemple : le paiement des parkings du personnel de Belle Idée pour favoriser les transports publics.

Stress et souffrance au travail

Les débats sur la santé partent souvent du principe que nombre de nouvelles maladies chroniques découlent en premier lieu de comportements individuels. Or, la recherche montre clairement que l'état de santé individuel subit aussi des influences extérieures, dont font partie des facteurs socio-économiques tels que formation, emploi et revenu ainsi que des déterminants socioculturels tels que genre, origine ethnique ou statut social. La santé d'une société dépend par conséquent de conditions tant individuelles que sociales.

Après de nombreuses années de néolibéralisme et l'introduction d'une organisation du travail tournée vers une augmentation toujours plus grande de la produc-

tivité et de l'efficacité, les effets se font sentir dans tous les secteurs de travail. La fonction publique n'échappe pas à cette doctrine bien que les méthodes du privé ne sont de loin pas adaptées aux prestations sociales.

Nous assistons donc à un développement important du stress et de la souffrance au travail. De plus en plus de travailleurs sont atteints dans leur santé suite à la dégradation des conditions de travail.

On constate une forte augmentation des rentes AI pour raisons psychiques.

Entre 1986 et 2006, ces rentes motivées par des problèmes de santé psychique ont été multipliées par cinq, représentant aujourd'hui environ la moitié de toutes les rentes AI pour cause de maladie.

Le stress au travail

Les coûts du stress au travail atteignent des montants exorbitants. Par exemple pour la Suisse le coût du stress s'élève à 4 milliards de francs pour les coûts financiers et 9 milliards de francs pour les coûts humains soit 1 à 3 % du PIB en 1999.

Pour l'ensemble des États de l'Union Européenne ces coûts s'élèvent à 20 milliards d'€ soit 0,27% du PIB en 1999.

Les organisations syndicales ont vu ces dernières années le nombre de travailleurs se plaignant des conditions de travail et des conséquences sur leur santé augmenter de façon inquiétante. Et ce n'est pas la stratégie mise en place dans les HUG qui répondra à ce problème. En effet dégrader les conditions de travail d'un côté et mettre en place un contrôle répressif des absences de l'autre ne fait qu'accroître le mal-être au travail.

Mais qu'est-ce que le stress au travail ?

Voici la définition qu'en donne l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail:

Le stress « survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne

a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la productivité, la santé physique et le bien-être».



Le stress doit devenir une préoccupation pour l'entreprise dès lors que les plaintes de « mal-être » se multiplient, que les facteurs qui en découlent sont liés au travail, à son intensification, aux pressions multiples et aux exigences de la clientèle...).

Le stress n'est pas, dans ce cas, le révélateur de fragilités individuelles mais **la manifestation de dysfonctionnements plus généraux dans l'entreprise.**

La prévention du stress s'inscrit dans le cadre général de la prévention des risques professionnels.

La priorité doit être de promouvoir au sein des entreprises des modes d'organisation qui n'altèrent pas la santé

physique et mentale des salariés. C'est une obligation de résultat.

Les actions de prévention collective du stress sont à privilégier.

Elles consistent à réduire les sources de stress reliés directement à l'organisation globale de l'entreprise, aux relations sociales et aux conditions de travail.

Quelques repères pour mieux comprendre.

Facteurs liés à la tâche

- Fortes exigences quantitatives (charge de travail, rendement, pression temporelle, masse d'informations à traiter...)
- Fortes exigences qualitatives (précision, qualité, vigilance...)
- Difficultés liées à la tâche (monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation...)
- Risques inhérents à l'exécution même de la tâche (par exemple, erreur médicale fatale)

Facteurs liés à l'organisation globale de l'entreprise

- Absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans l'entreprise
- Imprécision des missions confiées (Qu'attend-on de moi ? Comment dois-je m'y prendre ? Sur quelle base serai-je évalué(e) ?)
- Contradiction entre les exigences du poste (Comment faire vite et bien ? Qui dois-je satisfaire : le client ou le respect de quotas ?)
- Inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale
- Nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyvalence...)
- Instabilité des contrats de travail (contrat précaire, sous-traitance...)

Symptômes physiques

- Douleurs (coliques, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires, etc.), troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sueurs inhabituelles...
- Symptômes émotionnels : sensibilité et nervosité accrues, crises de larmes ou de nerfs, angoisse, excitation, tristesse...
- Symptômes intellectuels : difficultés de concentration, erreurs, oublis, difficultés à prendre des initiatives...

Symptômes comportementaux

- Modification des conduites alimentaires,
- Comportements violents et agressifs, isolement social (repli sur soi, difficultés à coopérer),
- Consommation de produits calmants ou excitants (café, tabac, alcool, somnifères, anxiolytiques...).

Notre syndicat est très attentif au développement de cette pathologie dans les HUG. D'ailleurs une journée syndicale sera consacrée à la souffrance au travail avec des spécialistes de ces problèmes.

Signature de documents

De nombreuses plaintes nous parviennent dans le cadre d'entretiens de service et d'évaluations.

La hiérarchie fait pression sur le personnel afin qu'il signe leur compte rendu, même en cas de désaccord.

La signature d'un document engage le signataire, sauf s'il est réalisé sous la contrainte. Il est donc contraire au droit d'obliger une personne à signer un do-

cument s'il n'est pas d'accord avec son contenu.

Le personnel a donc le droit de lire attentivement le document, éventuellement de demander des modifications avant de le signer.

Ne vous laissez pas intimider. Consultez notre syndicat si vous subissez des pressions pour signer des documents avec lesquels vous n'êtes pas d'accord.

Incidents professionnels

Notre syndicat fait un lien entre l'intensification du travail et les incidents professionnels auxquels chaque travailleur peut être confronté.

En effet, l'augmentation des rythmes de travail et la complexité des procédures aggravent les risques d'erreurs.

Dans beaucoup de cas, et malgré la directive « incidents et faits graves », la hiérarchie « culpabilise » le travailleur concerné sans tenir compte de son contexte de travail et des pressions qu'il subit.

La personne est convoquée, reçoit des lettres d'avertissement et ou des sanctions.

Nous vous conseillons de lire attentivement cette directive car elle énonce et préconise un traitement plus humain, qui tente de comprendre le mécanisme par lequel l'erreur est arrivée.

Voici son énoncé :

*« La gestion des incidents et des faits graves poursuit prioritairement un but pédagogique. Il s'agit d'apprendre au travers des événements qui sont signalés comment combler les lacunes relevées ou pallier les dysfonctionnements constatés afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent. **« L'événement est ciblé davantage que ses acteurs ».***

Notre syndicat est à la disposition des travailleurs dans ces situations délicates, pour défendre vos droits et éviter que ce règlement que nous trouvons correct, soit négligé.

Se débarrasser du personnel

« Plan Victoria » oblige, la direction applique une politique pour se débarrasser de certains personnels, surtout infirmier. Ces personnes ont souvent plus de 50 ans et sont souvent étrangères. Elles sont poussées à quitter les HUG par différents moyens (harcèlement, menaces

de licenciement, menaces de déclassement, etc.) et finissent la plupart du temps par prendre le PLEND.

Nous dénonçons cette politique et appelons le personnel à nous contacter rapidement, dès que les pressions commencent.

Visitez notre site www.sspsante.org

Contact : info@sspsante.org

Editeur responsable : Comité SSP hôpital