



Information SSP-HUG

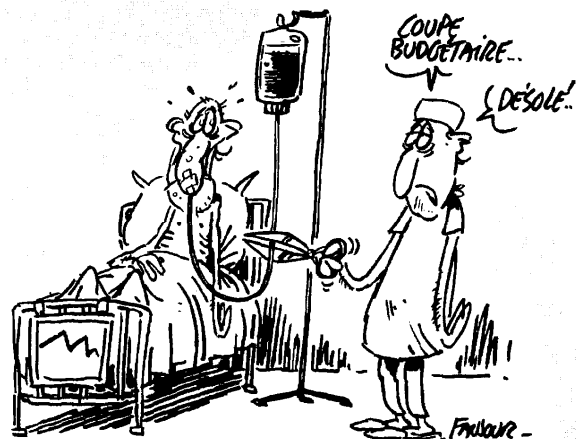
Février 2010

Harcèlement psychologique : Un combat de tous les jours !

Il a fallu la « mode du suicide », si délicatement diagnostiquée par Didier Lombard, président-directeur général de France Télécom, pour offrir l'occasion si peu saisie par le débat public, de se souvenir de ce dégât quotidien du mode « managérial anglo-saxon », dont les injonctions à la rentabilité financière sont implacablement converties par nos autorités en minimisation forcenée des coûts salariaux, destruction méthodique de toute possibilité de revendication collective, intensification épuisante de la productivité et dégradation continue des conditions matérielles, physiques et psychologiques du travail.

Le combat des « agents propreté hygiène » du secteur 5.

La souffrance au quotidien de ces femmes et de ses hommes nous a touchés. Il n'y avait pas un seul jour où nous n'étions pas interpellés par des collègues en pleurs, se sentant méprisés et humiliés par leur responsable. C'est dans ces conditions que notre syndicat a écrit pour dénoncer cette situation au chef du Département d'exploitation avec copie au Directeur général. Notre syndicat a organisé une conférence de presse pour dénoncer la souffrance du personnel et dans l'intervalle, la Direction a décidé de muter la cheffe du secteur 5. Actuellement le calme est revenu. La Direction a commandé un audit ; nous veillerons à son impartialité et resterons très attentifs à la suite des événements.



Nous retenons que cette victoire est due à l'UNITE du personnel et au soutien des autres secteurs Propreté hygiène de l'hôpital.

Arrêt de la privatisation du nettoyage

Le Directeur des HUG a été très clair. L'opération de privatisation du nettoyage, hors secteur soins, appelée sous-traitance par la Direction, est terminée.

L'attitude combative de notre syndicat dérange la direction

Suite à la conférence de presse du **28 janvier** concernant le harcèlement psychologique, notre syndicat et notre Président du comité syndical SSP de l'hôpital et délégué syndical du SSP au sein des HUG, en particulier ont subi de fortes pressions.

Ce dernier a été pris à partie par le Directeur à deux reprises, en premier lieu lors d'une réunion avec les agents du secteur 5 où il a été traité de « menteur » et de « manipulateur » et en suite lors d'une séance Syndicats-Direction.

Puis, il a été convoqué par le Directeur général sans indication de motif. Cédant à la pression de la Direction, l'entretien a finalement eu lieu. Après coup, il s'agissait bien d'une convocation s'adressant au délégué syndical et non pas à l'employé. Il est révoltant et inadmissible que l'employeur convoque notre délégué syndical sans savoir si cela concerne son activité syndicale ou son travail au sein des HUG et sans indiquer les motifs de l'entretien.

Cette confusion est de nature à faire une pression malsaine sur toute activité syndicale nécessaire à la démocratie d'entreprise.

Se mobiliser pour obtenir des effectifs Un combat indispensable !

Fin 2009, nous avons signé une pétition demandant 517 postes supplémentaires pour les HUG. Il est bien évident que la pétition seule ne suffit pas pour les obtenir ! En effet, les milieux économiques dominants « imposent » la baisse des impôts et donc, diminuent les moyens du secteur public.

Malgré que la Direction annonce qu'il n'y aura pas de suppressions de postes durant l'année 2010, les effets du Plan Victoria se font encore sentir de manière criante, aucun secteur des HUG n'est épargné, par le manque d'effectifs avec comme conséquence, la baisse de la qualité des prestations, la dégradation de nos conditions de travail, ce qui augmente les pressions subies au quotidien.

Notre appel à la mobilisation est très **concret**. Venez nous rejoindre et ensemble nous pourrions lister les postes manquants dans votre service pour les revendiquer. Il faudra évidemment que tous les services se mettent en mouvement par l'intermédiaire d'assemblées, manifestations, grèves, etc., pour finalement faire comprendre au Conseil d'Etat et à la Direction des HUG que cela suffit !

Précarité...

Dernières trouvailles !

Une personne répond à une annonce HUG. Elle prend contact avec l'hôpital, mais se retrouve dotée d'un contrat de 6 mois établi par une agence d'intérim !

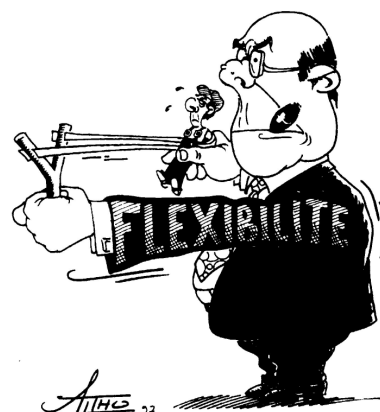
Un salarié avec un contrat CDI à temps partiel demande une augmentation de son taux d'activité. La demande est acceptée mais revue chaque année, donc ce pourcentage d'augmentation devient CDD, ce qui insécurise l'employé.

L'importante augmentation du personnel précaire accroît la charge de travail du personnel fixe.

Polyvalence accrue

Deux exemples : Le service de la Poste interne est supprimé ! Ce service a été dispatché entre le Magasin et le Transport de marchandises. C'est ainsi que l'on dégrade le service et on perd l'identité du métier exercé. Des personnes que l'on déplace comme des pions avec comme conséquence la baisse de la qualité. La Direction du Département d'exploitation cherche des salariés polyvalents ! Encore un secteur touché !

Polyvalence encore ! Des facturistes se sont vu imposer la tenue d'une réception. Auparavant leur bureau exposé à la lumière naturelle, se retrouve au milieu d'un couloir très bruyant avec lumière artificielle. De plus leurs horaires ont changé sans aucune concertation, car la consigne est « faire plus avec moins ». Insupportable !



Vacances... quelle galère !

Battez vous pour obtenir 3 semaines en été !

Selon l'accord signé entre la Direction et les Syndicats le **28 juin 2002**, nous avons obtenu le principe de « trois semaines de vacances pendant l'été ». Voici le texte :

5. Remplacements pour les vacances

Dès 2003, dans les unités et services qui n'ont pas encore établi cette mesure, mise à disposition de remplacements visant à faciliter au personnel qui le souhaite au moins trois semaines consécutives de vacances entre mi-juin et mi-septembre.

Le manque durable de personnel, dû aux restrictions budgétaires font des vacances d'été « un véritable luxe ». Les vacances sont un droit que nous devons défendre.

Dans les unités de soins, il est courant qu'une seule semaine, voire deux, soit accordées. Il arrive même parfois que le week-end précédent les vacances la personne doit travailler.

Contactez nous pour dénoncer ces situations et organiser la lutte dans vos services, afin de faire respecter l'accord de **2002**.

Désorganisation...

Dans le secteur 5 Propreté-hygiène, grande désorganisation... il n'est pas rare qu'une employée en congé ou maladie ne soit pas remplacée. Lorsque l'unité de soins s'en aperçoit, un collègue déjà surchargé est dépêché en urgence, pour faire en 3 ou 4 heures le travail de personnel à 100%. Cette désorganisation s'ajoute au manque endémique de personnel!

Suppression des horaires à coupures : Notre syndicat se retire des discussions avec la Direction!

La Direction persiste dans son plan de suppression des horaires coupés, sans postes supplémentaires. Dans ses conditions nous nous retirons des discussions.

En effet, nous ne serons pas complices d'une dégradation des conditions d'embauche des aides soignantes, ni du remplacement des 5% du personnel infirmier par des ASSC.

Temps partiel imposé pour les aides soignantes. Inadmissible!

Cette profession fait partie des bas salaires et occupée le plus souvent par des femmes.

Nous demandons la création de 44 postes d'aides soignant-es pour supprimer les horaires coupés et maintenons notre opposition au temps partiel imposé.

Un salaire d'aide soignant-e à temps partiel ne suffit pas pour vivre décemment et paupérise le travail féminin. Par ailleurs, ce personnel sera exclu des équipes, car il n'assistera pas aux colloques et sera présent seulement aux moments où l'activité est la plus intense.

Cette politique est déjà en vigueur au nettoyage, où les hommes sont engagés à 100% et les femmes à temps partiel!



Nous continuons à revendiquer l'accord signé en 2002 qui stipule l'application du travail de jour continu de 8 h.

Vers une attaque de la prime EPM ?

La direction a décidé qu'en date du **1 avril 2010** l'indemnité forfaitaire pénitentiaire sera suspendue en cas d'absence(s) de plus d'un mois, pour maladie, accident, maternité et/ou vacances.

Aucune information d'une quelconque modification de l'arrêté du Conseil d'Etat qui détermine l'octroi de cette indemnité n'a été donnée au personnel. En outre, cette prime, appliquée « prorata temporis » n'est pas octroyée au personnel travaillant à un taux d'activité inférieur à 50%.

Nous considérons que cette indemnité est amplement justifiée, par l'exposition permanente au danger subi quotidiennement par nos collègues.

Une fois de plus, nous constatons que la maternité pénalise les femmes !

Nous demandons d'annuler la décision de suspension de l'indemnité en cas des différentes absences mentionnées.

Elle peut être comparée à la prime EPM et à celle perçue par les fonctionnaires de la police. Elle est dite « forfaitaire » et donc ne dépend pas de l'activité effectivement exercée.

Est-ce le préambule d'une attaque de notre prime EPM ? Nous rappelons que cette prime a été obtenue par les syndicats. Soyons donc vigilants !

Prestations du SSP

Notre objectif réside dans la défense des intérêts des salarié-es, des chômeuses et des chômeurs en général et plus particulièrement du personnel du Secteur public et subventionné.

Notre syndicat, en dehors des actions collectives qu'il mène pour défendre les intérêts généraux des salarié-es, offre aussi des prestations diverses à ses membres.

Assistance juridique

En cas de conflit avec l'employeur ou de différends juridiques découlant de l'activité professionnelle, le SSP peut accorder à tous ses membres une assistance juridique (frais d'avocat et de procédures à la charge du SSP). Cette assistance peut être assurée par des avocats

spécialistes, si la situation ne peut être traitée par les voies habituelles (intervention d'un-e secrétaire ou militant-e syndical-e). Pour bénéficier de cette prestation, la personne doit être membre du SSP 3 mois avant le début du conflit avec son employeur ou du différend juridique.

Consultation juridique

Les personnes affiliées au SSP peuvent bénéficier, **une fois par an**, d'une consultation juridique gratuite sur des problèmes juridiques étendus (droit familial, assurances, droit des locataires, etc) auprès d'un avocat-conseil du syndicat. Le but de cette consultation est de conseiller les membres du syndicat sur l'opportunité d'engager une procédure juridique ou plus simplement de renseigner. La liste des avocats-conseil est à disposition au secrétariat de la région de Genève.

Fonds de lutte et de solidarité

Le SSP entretient un fonds de lutte et de solidarité. Ce fonds est mis à contribution pour mener des luttes syndicales et pour accorder des indemnités aux membres en cas de grève.

Protection juridique privée

Les membres du SSP peuvent conclure une assurance protection juridique privée pour eux et pour toute leur famille et ce pour la somme intéressante de 96,80 par an.

Pour tout renseignement : Secrétariats fédératifs du SSP : 021 340 00 00 ou 01 266 52 64

Caisse de Chômage

Un accord entre le SSP et Comedia (le syndicat des Medias) a été passé pour les membres du SSP. Nous conseillons vivement nos membres de s'inscrire à la caisse de chômage de Comedia pour pouvoir bénéficier des prestations de chômage.

Caisse de chômage de Comedia : 022 731 56 66.

Presse syndicale

En Suisse romande, le SSP publie un journal bimensuel "Services Publics". Les membres du SSP le reçoivent automatiquement. Il rend compte notamment des actions menées par les régions de notre syndicat et traite des actualités politico-syndicales nous concernant.

Formation syndicale

Les membres du SSP ont la possibilité de suivre des cours de formation, afin de mieux connaître leurs droits, d'approfondir leurs connaissances sur des thèmes d'actualité ou de pratique syndicale. Ces cours se déroulent sur 1 ou 2 jours, le syndicat prenant en charge tout ou partie des frais. Ils sont annoncés dans le journal "services publics" ainsi que dans la brochure "Movendo". (à disposition au secrétariat du SSP).

Sachez que, si vous désirez participer à un cours syndical, le statut du personnel, art 37, prévoit 5 jours de congés syndicaux par an. La demande doit être adressée, en principe, un mois à l'avance à la direction.

Caisse au décès

Le SSP/VPOD entretient pour ses membres une caisse au décès permettant d'atténuer les premiers soucis financiers des survivants d'un membre décédé.

Chèques REKA

Les membres peuvent acheter des bons de voyage REKA utilisables dans de nombreux hôtels, dans les transports en Suisse et dans certains pays d'Europe. Ils bénéficient ainsi d'un rabais de 10 % pour un maximum de fr 250.- par an. Adressez-vous au secrétariat du SSP. Tél. 022 741 50 80, pour plus d'informations.

Contactez les délégués syndicaux SSP de l'hôpital :

David Andenmatten : 0795081219 laboratoires-Président du syndicat SSP hôpital
Anne Marie Crausaz : 022 349 02 86 Soins
Victor Herrera: 0223723982 pharmacie
Mussy Tesfaldet: 078 8114450 cuisine
José Luis Diaz : 079 2036014 Propreté-hygiène
Solange Caillon : 0033 62418 21 12 Soins intensifs
Chantal Altermath : 079 347 16 28 Soins Beau Séjour
Deborah Bouyol : 079 342 42 21 Soins
Corinne Beguelin: 022 741 50 82 Secrétaire syndical



Visitez notre site www.sspsante.org **Contact :** info@sspsante.org

Éditeur responsable : Comité SSP hôpital