

Information SSP-HUG

Décembre 2008

Plan d'économies et démantèlement « Victoria »

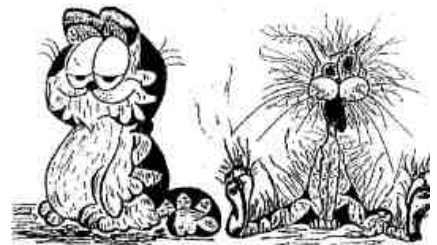
Conséquences sur les conditions de travail.

Nous connaissons maintenant la mouture 2009 du plan Victoria. Pour l'année à venir se seront 50 postes en moins. Rappelons qu'entre 2007 et fin 2009 pas moins de 335 postes seront supprimés et 246 millions de francs économisés.

Par ailleurs on peut lire dans l'argumentaire du projet de loi sur le financement quadriennal des HUG : «... pour les années 2008 et 2009, les mécanismes salariaux sont financés par le biais de la mise en œuvre des économies dégagées par le programme d'amélioration de l'efficacité des HUG (Plan Victoria), dont les effets sont inclus dans le plan d'efficacité décidé par le Conseil d'Etat ».

En d'autres termes, ce sont les efforts du personnel qui permettent aux HUG de se positionner en premier de classe dans les économies.

Dans ce bulletin d'information nous abordons certaines situations que notre syndicat a dû traiter et qui illustrent l'effet néfaste du plan « Victoria » sur les conditions de travail du personnel hospitalier.



Autoritarisme, non respect du droit d'être entendu.

Le Tribunal administratif a rendu plusieurs arrêts dans lesquels les HUG ont été condamnés.

Dans les cas de licenciements d'un médecin et d'une secrétaire, les HUG ont été condamnés par le Tribunal administratif qui relève beaucoup d'irrégularités, notamment le non respect du droit d'être entendu.

« Le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti à l'art. 29 al. 2 Cst., comprend notamment le droit pour l'intéressé de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuve pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Les parties ont donc en principe le droit de prendre connaissance des

pièces décisives et de se déterminer à leur propos ».

Les HUG ont pris la mauvaise habitude, avec leur attitude autoritariste, de ne pas respecter ce droit. Ils n'hésitent pas à « construire » des dossiers qui permettent de « justifier » leurs décisions non respectueuses du droit.

Le Tribunal fédéral a confirmé les violations mises en évidence par le TA de Genève condamnant les HUG dans l'affaire concernant la secrétaire, ce qui n'a pas empêché l'hôpital de récidiver dans son erreur. Le TA dans l'autre jugement précise : « Le Tribunal administratif doit constater de graves violations du droit d'être entendu du recourant, tant sous l'angle du droit à la motivation de la décision, de l'accès au dossier, de la participation à l'administration des preuves et du droit de faire valoir son point de vue avant qu'une décision ne soit prise. »

En tant qu'institution d'Etat, il est inadmissible que les HUG ne se plient pas au droit et lois applicables dans ce pays.

Il est certain qu'un plan d'économie de cette ampleur ne peut se réaliser sans être accompagné d'autoritarisme. La hiérarchisation du système entraîne une mise en valeur des cadres qui sont seuls habilités à « réfléchir » et à « décider ». Pour le personnel de terrain qui effectue les tâches concrètes, les conditions de

travail se durcissent ; les personnes doivent se taire et obéir.

Dans nos prochains bulletins d'informations nous aborderons d'autres aspects concernant cette attitude aux HUG et les excès auxquelles elle conduit.

Nous appelons le personnel à être attentif et à réagir aux abus d'autorité en contactant rapidement notre syndicat.

Privilèges pour la hiérarchie des HUG

Nous avons appris par un rapport de la Cours des comptes (voir sur notre site internet www.sspsanté.org le rapport complet) que le directeur des HUG a distribué des primes à ses cadres dans la plus complète illégalité. On y apprend également que le directeur lui même s'est fait payer les vacances en transgression flagrante du statut du personnel.

A notre connaissance le directeur des HUG n'a eu aucune sanction pour ces actes illégaux et contraires aux statuts du personnel.

La Cour a relevé qu'aux Hôpitaux Universitaires de Genève, « les rémunérations du conseil d'administration et de la direction sont conformes à la législation en vigueur ». Par contre elle relève aussi des manquements portant sur des certificats de salaire incomplets ou des paiements de gratifications sans base légale.

On peut ainsi lire :

« 4) Le directeur général s'est vu payer en espèces la totalité de ses jours de vacances pour l'année 2006 (30 jours), soit un montant de 32'500 F. Cette pratique est formellement interdite par l'art. 30 al. 2 de la Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05.01) qui prévoit que les vacances ne peuvent être

remplacées par des prestations en argent tant que durent les rapports de service.

5) Le directeur général a droit, selon contrat, à une indemnité de 20'000 F pour frais de représentation. Ce montant est payé par chèque au directeur général et ne figure pas sur le certificat de salaire à l'attention de l'administration fiscale.

6) Des chèques de 500 F (secrétariat), 1'000 F (chef de service) et 2'000 F (direction), pour un total de 58'000 F en 2006, sont distribués en fin d'année à bien plaisir par le directeur général à certains collaborateurs, dont tous les membres de la direction (y compris lui-même). Aucune disposition légale ni règlement interne ne fixent de cadre pour ce genre de gratification qui, en règle générale, est régulièrement versée depuis 1986. De plus, la Cour a constaté qu'aucune cotisation sociale n'est prélevée à l'employé ni payée par l'employeur et que ces montants ne figurent pas sur les certificats de salaire à l'attention de l'administration fiscale. »

A contrario, quand le personnel de base fait des erreurs ou ne respecte pas le statut, il est rappelé à l'ordre par des lettres, convocations, menaces et/ou sanctions.

Le gouvernement et la direction des HUG mettent en valeur le seul travail de la hiérarchie. Par contre, pour le personnel, elle durcit les conditions de travail et augmente la pression jusqu'à des limites inacceptables!

Scandaleuse augmentation de salaires pour les hauts cadres !

Le Grand Conseil vient d'adopter une nouvelle échelle salariale et l'introduction du 13^{ème} salaire en lieu et place de la prime de fidélité (voir sur notre site www.sspsante.org le contenu détaillé), points qui ont été négociés

avec le Cartel intersyndical de l'Etat. Les députés de droite en ont profité pour octroyer aux cadres situés en classe 27 et plus une augmentation salariale de 8.3% équivalent au 14^{ème} salaire. A cela s'ajoute 6% du salaire que les cadres

touchent pour les heures supplémentaires (que personne ne contrôle !) et sans compter diverses primes ! De plus ils bénéficient de 6 semaines de vacances !

Un vrai scandale ! Car pour le personnel travaillant sur le terrain il n'y aura pas d'augmentation réelle des salaires. Il s'agit seulement d'une distribution différente tout au long de la carrière ; on reçoit plus de salaire en début de carrière et moins à la fin. Au final pour le personnel de terrain c'est une opération neutre. Pas pour les cadres !

Nous qualifions de scandaleux ce cadeau fait aux cadres. C'est une attitude idéologique qui tient à préciser que les cadres sont seuls à assumer des responsabilités et seuls habilités à réfléchir.

Pressions sur le personnel ayant des problèmes de santé empêché de travailler dans leur métier

Les employés victimes de maladies ou d'accidents de longue durée dont le diagnostic les empêche de travailler dans leur métier, sont soumis à des pressions afin qu'ils quittent les HUG. Même après de nombreuses années de travail aux HUG, le service des ressources humaines n'hésite pas à utiliser tout type de pressions pour « inciter » la personne à partir de l'hôpital. « Il n'y a pas de poste adapté pour vous », « vous pouvez trouver un poste ailleurs », etc.

Si en accord avec l'AI un stage est organisé dans un service des HUG, il n'est pas rare que celui ci soit interrompu sous divers prétextes. Et même après 20 ou 30 ans de service, on commence à trouver que la personne n'est pas tout à fait capable. Bref, tout est fait pour décourager sans se soucier des conséquences que cela engendre.

Personnel absent pour maladie

« Plan Victoria » oblige, une nouvelle politique se met en place. D'un côté, l'efficacité exige une augmentation de la charge de travail et de l'autre il faut

C'est aussi un message clair envoyé à ceux-ci pour qu'ils poursuivent, voire augmentent, les efforts demandés au personnel et lui faire supporter tout le poids de ces politiques de démantèlement.

Notre syndicat dénonce très vivement cette forme de mépris qui consiste à modifier au dernier moment un accord négocié pendant une année et demie, pour accorder des privilèges aux cadres chargés d'appliquer le plan d'austérité décidé par le Conseil d'Etat !

Nous devons nous battre contre cette logique méprisante qui considère les travailleuses et les travailleurs qui sont sur le terrain comme moins que rien.

Ceci est en total contradiction avec les obligations de l'employeur. En effet, avec la nouvelle loi sur l'AI, il doit tout faire pour reclasser le personnel avec des problèmes de santé. Mais le plan « Victoria » et ses économies « poussent » la direction à se débarrasser du personnel. L'un des maître-mot de Victoria est « efficacité » ce qui en bon français revient à dire qu'il faut faire produire plus (avec moins de moyen) au personnel. En bonne logique entrepreneuriale si un être humain est malade, donc moins productif, il faut le

mettre au rebus... comme une machine. Il y a bien certains cas qui sont réglés avec l'intervention du syndicat mais c'est le parcours du combattant...

Nous dénonçons cette politique inadmissible et appelons le personnel qui se trouve dans cette situation à nous contacter.



diminuer les absences d'autant plus qu'il y a moins de personnel.

La gestion des absences consiste à convoquer le personnel « pour parler des

ses absences ». Ces entretiens sont souvent l'occasion de faire pression sur le personnel. La hiérarchie arrive même, dans sa grande sollicitude, à « proposer » au personnel de diminuer son taux d'activité !

Nous dénonçons cette politique et appelons le personnel à nous contacter pour nous faire part des nouvelles formes que prennent ces pressions.

Par exemple: Il y a une année une infirmière a demandé une augmentation du taux d'activité de 80% à 100%. Elle l'a obtenu mais seulement pour une année. Pourquoi une année ? Vous allez comprendre...

A la fin de l'année à 100%, elle est convoquée et la hiérarchie lui prolonge

son taux d'activité à 100% pour 6 mois à condition de n'avoir aucune absence pour maladie ! Voilà une jolie manière de lutter contre les absences pour maladie ! Quelques jours plus tard, elle se fait menacer de mort par un patient. Son médecin l'arrête pour quelques jours. A son retour elle est convoquée par sa hiérarchie qui lui annonce que son taux d'activité à 100% est terminé... de manière rétroactive ! Tout ça par oral...

Bravo pour le plan de lutte contre l'absentéisme !

C'est révoltant ! Mais cela montre à quel point le personnel est méprisé et à quel niveau les rapports de travail sont rabaissés.

Pas de droit à la maladie pour le personnel précaire ?

Très souvent le personnel engagé pour remplacer un collègue est considéré comme un employé de seconde zone qui a moins de droit que le personnel fixe. Récemment un travailleur faisant un remplacement a eu le malheur de tomber malade deux semaines. A son retour il a été convoqué par sa hiérarchie et le service des ressources humaines lui a demandé de démissionner !

L'employé a protesté et a laissé le choix du licenciement à l'hôpital si on voulait à tout prix se séparer de lui. Le RH lui a répondu qu'il n'avait aucun argument pour le licencier d'autant qu'il travaillait bien et

que les HUG perdraient devant n'importe quelle instance juridique. Les pressions ont continué et sa hiérarchie a continué à lui demander à quel moment il allait envoyer sa lettre de démission. Voilà une saine et motivante politique des ressources humaines.

Quand nous disons que l'humain et rabaissé au rang de la machine !

Nous dénonçons cette politique est appelons le personnel à nous contacter pour nous faire part de ces comportements inadmissibles et illégaux.

Info dernière, Info dernière, Info dernière, Info dernière :

Dès le mois de janvier 2009, pour les enfants entre 16 et 25 ans qui sont en formation des allocations d'étude seront versées.

Pour pouvoir toucher les nouvelles allocations il faut adresser, accompagnée d'un mot d'explication, au gestionnaire des salaires de votre département une copie de l'attestation qui prouve que l'enfant est effectivement en étude.

Dans notre prochain bulletin nous aborderons, entre autre, les points suivants :

Proposition de travailler en 12h le week-end et jours fériés, Démantèlement du service de nettoyage, Contournement du règlement des heures supplémentaires, etc.

Si vous avez des témoignages sur ces points, ou sur d'autres aspects que vous voulez voir traités, contactez-nous.

Visitez le site www.sspsante.org

Venez nombreux à la manifestation convoquée par le Cartel Intersyndical pour, entre autres revendications, demander le retrait du Plan Victoria.

17h - Jeudi 18 décembre 2008 – devant le Grand Conseil