

Spécial Maternité

La Maternité, suite

Il y a quelques semaines SUD distribuait à la Maternité un texte destiné à faire le point sur les droits fondamentaux du personnel et les problèmes que posent leur respect et leur garantie.

A partir de cette première action, nous avons eu un grand nombre de contacts et d'échanges avec des personnes, autant du secteur soignant que du secteur administratif. Aujourd'hui encore, des informations et des témoignages nous arrivent.

Nous avons pu ainsi rassembler et systématiser certaines informations, en recouper et en consolider d'autres. A la Mat, il y a des problèmes très sérieux. Il faut les empoigner et améliorer rapidement la situation du personnel.

La direction générale du CHUV interpellée

Sur la base d'informations recueillies et analysées, nous avons adressé une lettre à la direction générale du CHUV pour demander une rencontre et l'ouverture de négociations. **Cette lettre est disponible pour toutes les personnes qui nous la demanderont.** Nous sommes également toujours à dispositions des travailleuses et travailleurs de la Mat pour recueillir de nouveaux témoignages, dialoguer avec les gens, répercuter les informations et élargir l'action de défense du personnel.

Le liberté d'expression, noyau du problème

Voyons maintenant en résumé un certain nombre de points qu'il faut souligner.

A la Mat, il y a pression, mesures de rétorsion et sanctions, dans de nombreux cas, lorsque les salarié-e-s s'expriment. Pour être tout à fait précis-e, nous nous

trouvons à la Mat face à une partie de la hiérarchie qui veut tout maîtriser, tout contrôler, tout commander sans qu'il y ait discussion, contestation ou critique. Parfois même les propositions sont interprétées comme des critiques négatives. En un mot, la fraction la plus autoritaire de la hiérarchie entend imposer totalement son point de vue, sans discussion, et sanctionner quiconque articule un discours critique. Il s'agit d'une tentative d'imposer pour toutes les décisions ou projets venus d'en haut le consentement explicite ou du moins le silence. En plus de l'exécution du travail qui en dérive, évidemment.

La critique, la dissidence, le quant-à-soi même, deviennent des formes de critique négative qui «mettent à mal» le lien de confiance et suscitent la sanction, la pression ou la répression. D'un mot, il ne s'agit pas simplement d'obéir, mais de consentir et d'acquiescer. Le seul point de vue qui puisse publiquement s'exprimer devrait être celui des personnes qui détiennent du pouvoir.

Il n'est pas question d'accepter une telle situation. Sur le lieu de travail, dans les processus d'échange et de communication, dans les colloques, les travailleuses/euses ont le droit de dire librement ce qu'ils/elles pensent avec la garantie absolue qu'il n'y aura aucune répercussion quelle que soit l'opinion exprimée. C'est pour nous un combat essentiel qui fonde le respect de l'intégrité, de la personnalité et même de la santé des salarié-e-s.

La laborieuse tentative de la direction

Le discours laborieux de la communication de la direction du 24 mai 2012 sur ces problèmes est particulièrement exemplaire. La direction prétend que sa «politique est de lutter contre le comportement d'agression, de soumission, de domination abusive ou de

Attention aides-soignantes

Nous invitons les aides-soignantes de la Mat à prendre contact avec nous afin de garantir leur emploi, de défendre leur poste de travail et leur classification salariale.

manipulation». La vie de tous les jours à la Mat montre que, dans de trop nombreuses situations, ceci n'est pas le cas. Les droits fondamentaux doivent être garantis. Cela n'est pas le cas aujourd'hui.

Par ailleurs, la direction établit une structure de réception et d'écoute des «observations» du personnel, en vue de construire un groupe de réflexion et d'appui, «voire d'opposition, le cas échéant». Chacune se comportera librement face à cette démarche, mais ce qui est clair c'est qu'il y a d'ores et déjà une expression libre, une analyse autonome, une expression publique et des revendications portées par toute une partie du personnel. La démarche de la direction est ce qu'elle est: une démarche d'une direction qui tente de chevaucher un problème pour l'enterrer dès que possible.

Pour notre part, nous invitons le personnel de la Mat à continuer à se défendre avec l'instrument syndical et à nous faire parvenir toutes les informations pertinentes pour qu'ensemble nous leur donnions une expression publique et une charge revendicative.

Il faut changer les entretiens!

Nous voulons revenir rapidement sur quelques autres problèmes qui structurent la relation du personnel avec la hiérarchie.

Les entretiens dont on ne connaît pas le thème quant on est convoqué-e et auxquels on arrive dans l'ignorance de ce qui va être discuté, ce mode d'annonce et d'organisation des entretiens doit cesser. Les personnes qui doivent se rendre à un entretien doivent être systématiquement mise au courant du sujet de celui-ci pour pouvoir s'y préparer et demander si elles le veulent à être accompagné-e-s et assisté-e-s. La situation de déséquilibre qu'implique de ne pas savoir sur quoi porte un entretien quand on s'y rend répond à une démarche volontaire, systématiquement construite. Il ne s'agit ni d'un oubli ni d'un dysfonctionnement ponctuel, mais d'une manière d'agir délibérée pour mettre la personne convoquée en situation d'infériorité.

Toujours sur la question des entretiens, la situation déséquilibrée est asymétrique qui voit un-e salarié-e devoir faire face seul-e, au cours d'un entretien, à trois, voire quatre personnes de la hiérarchie, met également la personne dans une situation d'infériorité et souvent de désorientation. Ce type de situation exige dans tous les cas un effort extrêmement important du/de la salarié-e pour pouvoir se faire entendre, pour donner une place juste et proportionnée à sa parole. Il y a également une évidente dimension d'égalité qui est en jeu. Nous exigeons que ce type d'entretien cesse.

Dans cette situation, les gens ont peur d'être «convoqué-e»!

Propos et colloques

Dans le même ordre d'idées, la fraction autoritaire de la hiérarchie doit cesser de tenir des propos durs, blessants, parfois brutaux face à un personnel qui prend des risques en faisant valoir des droits, par ailleurs, fort limités pour les travailleurs et les travailleuses. Ce que nous demandons c'est juste la lettre de la loi, de la Constitution et des droits fondamentaux.

Nous voulons aussi insister sur le problème des colloques. Non seulement la liberté d'expression fait problèmes dans les colloques, mais la documentation qui dérive de ceux-ci aussi. Notamment les procès-verbaux ne sont pas exacts. La diffusion de ces documents ne se fait pas de manière satisfaisante. De plus, le contenu est modifié souvent de façon unilatérale et arbitraire. Il se constitue ainsi une mémoire fautive du déroulement des débats et des positions qui se sont exprimées. Il est très difficile d'apporter des modifications aux procès-verbaux pour rétablir une juste mémoire des faits. Enfin, les thématiques décidées en réunion, ainsi que les dates des colloques sont parfois unilatéralement modifiés.

Cerise sur le gâteau, les trente minutes de trajet recon nues pour la participation à un des colloques importants de l'institution ne sont plus prises en compte depuis le mois de mars.

Donnons une solution aux problèmes

Tout le monde à la Mat, personnel comme hiérarchie, sait qu'il y a de gros problèmes d'organisation et qu'il manque des postes à la base comme dans l'encadrement et l'organisation du travail. Car il y a des postes d'encadrement, de coordination et d'animation qui sont utiles et sur lesquels on fait des économies dérisoires aux effets désastreux.

Il y a aussi une stratégie de restructuration dont les tenants et les aboutissants sont loin d'être clairs mais dont les implications seront lourdes.

En conclusion, il faut arrêter de tourner autour du pot. La situation à la Mat est très claire, les problèmes évidents. Ce qu'il faut maintenant c'est engager une négociation très vite pour améliorer les choses et offrir au personnel une situation de travail où les droits fondamentaux soient respectés et son activité reconnue et valorisée.