



SANTÉ CRITIQUE

illustration censurée!

Faire bouger les lignes de force

Plus apparente ou davantage souterraine, plus explicite ou plus informelle, la résistance est un des éléments essentiels de la vie au travail du CHUV.

Ce sont souvent des luttes individuelles, parfois des mobilisations de collectifs de travail. Elles prennent la forme d'une démarche juridique ou exercent une pression plus directe sur l'employeur. Ce sont toujours des combats exemplaires, avec des gens qui prennent la parole, s'engagent, agissent, et parfois prennent des risques. Il y a des luttes qui durent parfois depuis années et, c'est vrai, on ne gagne pas toujours. On perd souvent, avec l'amertume de l'injustice subie, de l'arbitraire, des pressions d'un énorme système.

Ce sont des collègues qui se battent contre la dureté des conditions de travail, contre la maltraitance de leur hiérarchie, pour obtenir une meilleure classification ou une augmentation de salaire.

Toute cette activité, souvent menée avec l'appui des syndicats, fait bouger les lignes de force. Cela n'est pas toujours perceptible immédiatement, rapidement, mais ça bouge.

Il reste à faire monter cette force, à étendre cette résistance et à imposer à l'employeur une négociation d'ensemble qui permette de traiter les revendications posées d'ores et déjà et les exigences d'ensemble. La Commission de réexamen des fonctions, moyennant une mise en route rapide, dans les semaines à venir, pourrait constituer un des instruments de cette négociation générale pour améliorer les salaires, les droits et les conditions de travail. Il faut combiner son travail avec des négociations directes et des défenses syndicales.

Nous proposons un certain nombre de revendications centrales dans ce numéro de Santé critique. Ensemble, nous pouvons changer le rapport de forces actuel pour les faire aboutir.

Quelques revendications centrales

- 1.** Transparence du système: tous les documents fixant l'évaluation initiale des fonctions et les conditions de progression dans le parcours de carrières doivent être publics et accessibles à tous-tes.
- 2.** Toutes les modalités de travail atypiques et les missions spéciales doivent être reconnues et traitées à égalité, quelles que soient les professions; les conditions de passage au niveau supérieur pour les infirmières doivent servir de référence. Donc une classe de plus pour tous les travaux atypiques et missions spéciales, sur le modèle du travail infirmier.
- 3.** Les conditions de promotion dans le parcours salarial doivent être clairement fixées et devenir automatiques par l'acquisition de nouvelles certifications ou la validation des acquis et de l'expérience, en dehors de l'état ou de l'évolution de l'organisation des postes ; les conditions de promotion doivent être équivalentes en termes de formation ou d'expérience et tenir compte de la spécificité des parcours et des emplois.
- 4.** Les classifications salariales au CHUV doivent avoir des planchers salariaux garantis et être égales aux « mieux disant » dans les autres secteurs de l'État.
- 5.** Dans l'immédiat, il faut revendiquer une classe de plus pour le salaire plancher de toutes les fonctions et un cliquet (passage à la classe supérieur) automatique au bout de cinq ans d'activité.



J'AI MAL À MON TRAVAIL

On ne peut pas dissocier la détérioration des conditions de travail au CHUV et le démantèlement de la santé publique. Les travailleuses et les travailleurs en souffrent, les patient·e·s aussi.

La politique néolibérale menée depuis plusieurs années vise à transférer le maximum d'activités hospitalières et médico-sociales vers le secteur lucratif. Elle réduit de manière barbare les coûts des activités du secteur public et parapublic. Elle met en concurrence les établissements hospitaliers

pour exercer une pression permanente sur les coûts dans un contexte d'austérité budgétaire.

Alors que nous aspirons toutes et tous à des soins de qualité, efficaces et démocratiques (simplement parce que nos vies valent plus que leurs économies et leurs privatisations), nous sommes confrontés à une santé à deux vitesses, à une dégradation de l'accès aux soins, des conditions de travail, du statut et du salaire pour le personnel.

A l'engagement : on peut toujours faire pire, mais c'est difficile

Cela arrive au CHUV. Avant d'être engagé·e·s, les candidat·e·s effectuent un travail bénévole sur plusieurs jours, voire semaines, sans salaire évidemment. Il ne s'agit pas de démontrer ses compétences, mais bien de faire acte d'allégeance. Sélection faite, ils/elles deviennent temporaires, en CDD ou pire, avec un statut d'auxiliaire.

Trop encadré·e, très mal payé·e

Beaucoup trop d'employé·e·s au CHUV subissent des inégalités de traitement salarial par rapport à d'autres secteurs de la fonction publique. Selon l'Etat employeur c'est parce que le personnel du CHUV est simplement plus encadré, donc moins autonome, donc moins bien payé. CQFD ? Pour nous c'est clair. C'est le contraire qu'il faut faire. Les salarié·e·s du CHUV ont autant de qualifications, de responsabilités, de capacité d'initiative et d'autonomie que celles et ceux des mêmes fonctions à l'Etat. Cette histoire d'un grand encadrement qui expliquerait de moindres salaires, c'est de l'enfumage. Chaque fonction au CHUV a droit à un salaire plancher aligné sur les classifications les plus favorables de la fonction publique. C'est par exemple le niveau 5 pour un CFC, le niveau 8 pour les écoles techniques, le 9 pour les bachelors, le 11 pour les masters, le 12 pour les doctorats.

De surcroît, chacun·e doit avoir droit sur son parcours carrière à un cliquet, une progression salariale automatique d'un niveau.

Enfin, le salaire minimum c'est 4000 francs par mois, sur treize mois, à l'engagement.

Souffrance au travail et intensification du travail

La souffrance au travail et l'exploitation au travail sont liées à une politique d'organisation maltraitante du travail reposant sur la baisse des coûts, les coupes budgétaires et une marchandisation du secteur sanitaire. L'Etat employeur impose de bas salaires, généralise la précarité, les cadences infernales et augmente la productivité.

Car même là où la situation est "normale", sans maltraitance ou souffrance, il y a surcharge de travail et recherche systématique par l'employeur de toutes les possibilités pour augmenter le travail et ses rythmes. Par exemple, les "hommes de garde" du CHUV doivent non seulement assurer, durant la nuit, leur travail exigeant de mise en sécurité et de disponibilité pour pouvoir intervenir efficacement, mais on veut aussi et parallèlement les faire travailler sur des tâches ordinaires. C'est inacceptable.

Le management: comment faire plus avec moins, vite et bien?

"Dis-moi ce dont tu as besoin et je te dirai comment t'en passer"

Alors qu'il faudrait plus de personnel et de moyens, l'Etat employeur crée des postes de chef·fe·s, sous-chef·fe·s et autre RH pour contrôler et encadrer les travailleuses et les travailleurs, intensifier le travail, imposer des objectifs et sanctionner.

Exploiter davantage

C'est la chasse aux pauses et aux temps morts considérés comme non productifs. Il existe de moins en moins de possibilités de récupération. Il devient très difficile d'avoir des moments d'échange entre collègues, es-

paces et temps hors encadrement, hors des colloques et autres réunions pour réfléchir collectivement sur le sens et la qualité du travail. L'entraide et les coups de main sont menacés. On se retrouve isolé-e à devoir assumer plus de tâches, avec moins de moyens et moins de temps.



Culpabilisation

Face à la pénibilité et à la surcharge de travail, le personnel encadrant concentré sur le contrôle des objectifs fixés par un-e supérieur-e ne peut pas fournir des ressources nécessaires à son équipe. Ainsi, quand l'employé-e est en difficulté, il/elle est renvoyé-e à sa propre responsabilité: "vous êtes mal organisé". "Vous ne savez pas fixer les priorités". "Vous n'êtes pas efficace".

Tensions & Conflits

Dès que l'employé-e n'atteint pas les objectifs (objectifs qu'il/elle ne pouvait pas atteindre), dès qu'il/elle remet en cause les directives contraires à son éthique professionnelle ou dénonce ses conditions de travail, l'encadrement intervient rapidement, brutalement, pression d'abord, sanction ensuite. La victime doit servir d'exemple pour contrer toute velléité de résistance chez les autres collègues.

La sanction

Remise en cause du travail, doutes sur les aptitudes et les motivations de l'employé-e, entretiens de service à la chaîne et avertissements.

Un licenciement se prépare toujours à l'avance, il se construit, se planifie. Si l'employeur ne réussit pas à procéder à un licenciement avec effet immédiat, il imposera à son employé-e une convention de départ, évitant ainsi une procédure d'avertissement et des voies de droit. Avec une convention de départ, l'employé-e perd tous ses droits.

Les objectifs de l'encadrement sont clairs:

- 1) Eviter d'aborder la question des moyens, donc de la responsabilité de l'Etat employeur.
- 2) Combattre toute opposition et résistance collective aux politiques de gestion néolibérale des hôpitaux.
- 3) Tout mettre en œuvre pour que les salarié-e-s finissent par accepter l'inacceptable.

Nous devons agir et ne jamais rester seul face au développement de la violence et de la souffrance au travail

Il est important de :

- *Tenir un journal sur les conditions de travail*
- *Recueillir des témoignages*
- *Ne pas répondre à l'agressivité des chef-fe-s*
- *Ne pas rester isolé-e*
- *Aborder les problèmes en équipe*
- *Rester solidaire avec tous les collègues*
- *Ne pas se rendre à un entretien sans avoir averti le syndicat*
- *Alerter le syndicat en cas de problème*
- *Se syndiquer !*



Classifications salariales, décoder l'injustice

Un système d'inégalités salariales

DECFO-SYSREM est un système de classification salariale qui organise et promeut l'inégalité salariale entre gens du même métier, ayant le même niveau de qualification et de certification.

On le sait tous/toutes. Le CHUV paie des emplois à qualification égale une ou deux classes en moins par rapport à d'autres secteurs de l'Etat.

Par exemple, pourquoi une infirmière est-elle initialement en niveau 8 et une institutrice en 9 alors que toutes les deux ont un niveau HES ?

Pourquoi, les universitaires non médecins sont-ils/elles payé-e-s en niveau 9 pour le master et 10 pour le doctorat ? Et pourquoi selon la matière pratiquée sont-ils/elles traité-e-s de manière inégale, ce qui est con-

traire à toute notre conception de la culture et du travail intellectuel ?

Pourquoi les logopédistes et les psychomotricien·ne·s ont-ils/elles un à deux niveaux de moins au CHUV que dans le système scolaire ?

Mais ce n'est pas tout. Si l'inégalité salariale répond à l'égalité des diplômes, elle répond aussi à l'égalité de traitement pour le travail effectué. Par exemple, à la maternité, deux niveaux de salaire, niveau 8 contre niveau 10, séparent sages-femmes et infirmières sages-femmes qui font pourtant le même travail.

En fait, nous avons face à nous un système profondément arbitraire. Il dispose d'une palette d'instruments qu'il utilise et combine comme il veut. Car les emplois ne sont évalués pour eux-mêmes. Ce qui prime c'est le budget, l'argent, le nombre et les types de

postes attribués à chaque unité de travail. A partir de là, la hiérarchie adapte la réalité au budget et fait rentrer la réalité des emplois dans les cases prédéterminées.

Des décisions, des critères, de l'arbitraire

On va renvoyer un poste à une fonction et attribuer discrétionnairement à cette fonction des compétences personnelles et sociales, des sollicitations, des quotas de responsabilité, d'initiative, d'autonomie, d'expertise. Ainsi, des fonctions exigent le même niveau de qualification (donc l'employeur dispose du même savoir chez le/la salarié·e et peut le/la mobiliser comme il le veut) mais, sous prétexte d'éléments et d'organisation du travail que seul l'employeur attribue, sont payées de manière inégale. C'est particulièrement évident dans les activités CFC. Ce type de système sert avant tout à tirer vers le bas les salaires plancher.

Tout cela est aidé par le cahier des charges, document caractérisé par le flou systématique sur le volume des tâches à accomplir, sur la charge de travail effective, sur l'intensité qu'elle requiert et sur les temps attribués pour réaliser les tâches prescrites. Il en résulte des surcharges, des situations de tension et une fragilisation des travailleur·euse·s, très souvent susceptibles de ne pouvoir tenir leur cahier des charges et, donc, se retrouvant en faute.

Le parcours professionnel et la promotion, dans ce système, ne répondent plus à l'accroissement de la qualification, à l'expérience et à l'accumulation des acquis. L'employeur profite de toutes ces choses mais ne les paie par forcément. En effet, par la création ou la non-crédation de postes, par l'attribution à ces postes de qualités de référence ou d'expertise, il facilite ou bloque la promotion. Car, pour avancer, il ne faut

pas seulement le savoir, l'expérience ou l'expertise, il faut encore qu'un poste existe réunissant ces caractéristiques et que la hiérarchie vous l'attribue.

La chaîne enchaîne

Le regroupement des fonctions en chaînes constitue un autre obstacle pour les travailleur·euse·s. Espace borné, la structure de la chaîne de fonctions limite la reconnaissance des qualifications et des savoirs. L'évolution à l'intérieur de la chaîne, difficile, est encore plus compliquée quand il s'agit de passer d'une chaîne à la suivante. C'est en général la question de l'expertise qui permet une telle avancée. Mais, comme nous l'avons déjà dit, on se heurte là à la volonté très têtue du système d'empêcher les progressions salariales automatiques. Donc c'est le budget et les décisions d'organisation qui ont le premier et le dernier mot. De plus, les postes experts ou référentiels ont des définitions et des conditions très différentes selon les unités de travail comme, d'ailleurs, toutes les progressions salariales, à l'intérieur de la chaîne de classification initiale ou hors d'elle.

Tout ceci est aidé par un manque de transparence évident. Les conditions de classification et de promotion, de mouvement dans les chaînes ou de passage à une nouvelle chaîne constituent des informations réservées qui ne sont données qu'au compte-gouttes, de manière à rendre difficile une vision d'ensemble du système et des comparaisons documentées.

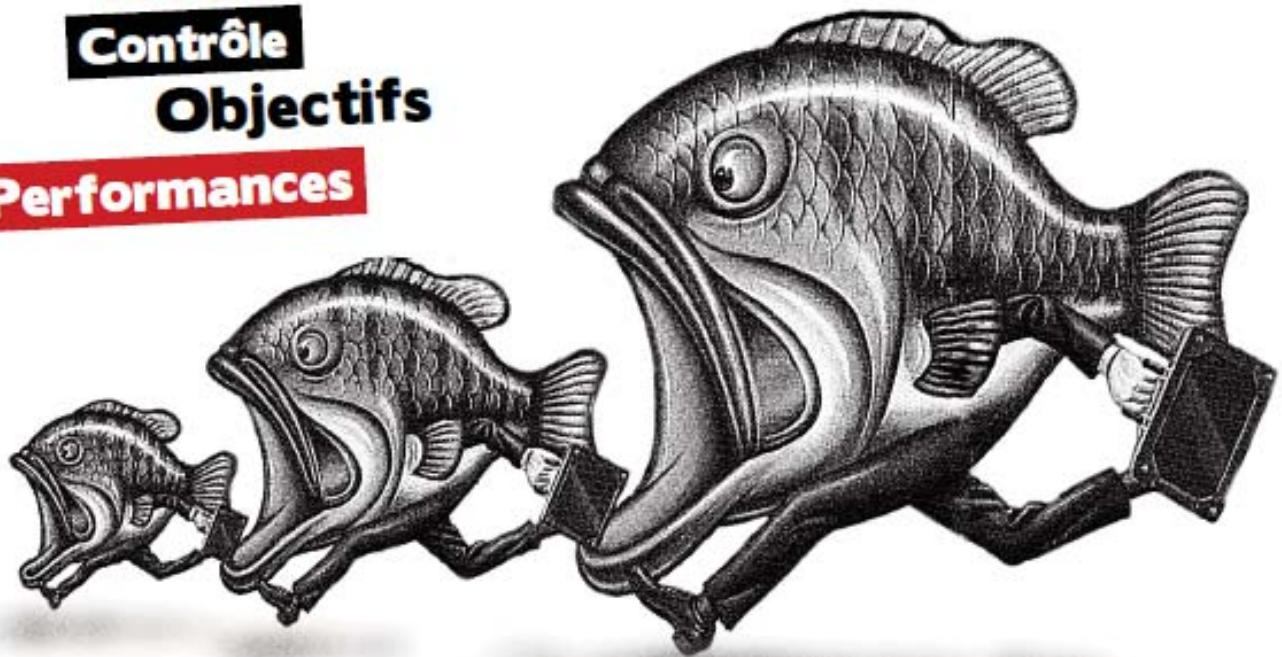
En termes d'inégalité, il faut aussi souligner la prise en compte inégalitaire des horaires atypiques. Dans certaines professions, ils donnent droit (et c'est justice !) à un niveau supplémentaire. Pas dans d'autres (et c'est injustice !).

Evaluation

Contrôle

Objectifs

Performances



La hiérarchie et la méthode du spill over

Pour certains secteurs de la hiérarchie, les droits et garanties dérivant du cadre légal (alors même que la loi est favorable aux employeurs et injuste pour les salarié·e·s) constituent une contrainte intolérable. Ils veulent imposer une pratique discrétionnaire et illimitée du pouvoir et la mettent en actes chaque fois qu'ils le peuvent.

Tout est sous contrôle ?

La pression systématique, le contrôle permanent, les entretiens de pression, la multiplication des objectifs assignés, la dureté, tout cela peut certes avoir une couverture formelle légale ou réglementaire mais constitue en réalité un débordement de ce cadre, une rupture du principe de proportionnalité, une attaque contre le droit au respect de la personnalité et à l'intégrité physique et psychique du/de la travailleur·euse.

Le spill over est cette pratique systématique de débordement du cadre légal. La dureté ou la maltraitance entraînent une dégradation croissante des conditions de

travail, des souffrances, des tensions insupportables. Les salarié·e·s tombent malades de cette organisation du travail et du commandement.

Ce n'est pas l'exception, c'est la règle

Il ne s'agit pas là de cas isolés, d'accidents ou d'incidents mais bien d'une dimension centrale de la vie au travail, d'un risque pour le/la salarié·e.

Quand on tombe malade de cette maltraitance, c'est bien d'une maladie professionnelle qu'il s'agit même si le système ne reconnaît aucun statut à cette atteinte qu'il porte à la santé des salarié·e·s.

Que se passe-t-il quand l'organisation du travail et l'exercice du commandement nous empêchent de travailler et nous rendent malades ?

On propose aux gens un stage de quelques mois hors de leur lieu de travail. Il s'agit de tester leur résistance. S'ils tiennent le coup,

à la fin du stage, ils ont le choix entre le retour à leur emploi initial (celui qui les rend malades) ou la convention de départ avec trois mois pour solde de tout compte. Nous ne traitons pas ici de la dimension "stage thérapeutique" qui consiste à payer ces emplois en recourant au salaire en cas de maladie. On reviendra sans un autre bulletin sur ce scandale.

Revenons un peu sur cette convention. Elle implique la perte du droit au salaire en cas de maladie. Donc vous voilà libéré·e de l'obligation de travailleur et muni·e·s de votre petit viatique. Si vous tombez ou retombez malade, vous aurez un salaire jusqu'à l'échéance des trois mois. Et après ? Plus rien, pas même le chômage, puisque malade, vous n'êtes pas plaçable.

Droit au transfert. Quel droit? Quel transfert?

De droit au transfert? Point. Vous pouvez toujours vous porter candidat·e à un poste, avec l'appui plus ou moins mesuré du RH qui vous suit. Le service employeur décidera qui il veut prendre.

Et si vous refusez le dilemme, retour au lieu initial de travail ou convention, et la porte du licenciement vous est ouverte, avec au

mieux un long et dur procès pour violation par la hiérarchie de votre droit au respect de la personnalité...

Dans toutes ces affaires, la hiérarchie a presque toujours un condé. Elle est couverte parce que sa pratique du débordement intéresse l'ensemble du système. Elle constitue un irremplaçable laboratoire pour préparer la dégradation systématique et cumulative des droits des salarié·e·s.

Protéger les salarié·e·s

Ce type de situations nous indique les revendications qu'il faut avancer et les luttes qu'il faut mener:

Combattre systématiquement la maltraitance et le spill over, défendre et améliorer le droit à l'intégrité des salarié·e·s,

Imposer, contre la logique du marché dans la mobilité interne de la fonction publique, un droit de transfert effectif en cas de souffrance ou de maltraitance sur le lieu de travail,

Obtenir le statut de maladie professionnelle en cas de maltraitance sur le lieu de travail avec obligation de réparation pour l'employeur, soit le versement du salaire jusqu'à guérison et le reclassement pour la suite.

Je souhaite obtenir des renseignements **Demande d'adhésion**
(Cochez ce qui convient)

Je, soussigné·e, désire adhérer à SUD et/ou obtenir des renseignements

Nom: Prénom:

Adresse:..... NPA/localité:.....

N°tél.:..... Courriel:

Profession.....

Lieu de travail.....

Lieu et date..... Signature.....

A renvoyer à: SUD, Pl. Chauderon 5, 1003 Lausanne