

sud

Santé critique

Mars 2022

MATERNITÉ

Chauderon 5 – 1003 Lausanne – Tél. 021 351 22 50 – Fax 021 351 22 53
E-mail: info@sud-vd.ch – www.sud-vd.ch

INSPECTIONS L'INSPECTION



Demain, vendredi 11 mars 2022, le personnel du DFME (Département femme-mère-enfant) aura enfin l'occasion de connaître les résultats de l'enquête menée par l'Inspection du travail sur ses conditions d'activité. Il était temps. Nous avons dû intervenir, il y a quelques mois, dans une situation de crise majeure, sur la question des prestations délivrées. Certain-e-s travailleurs/euses, s'inquiétaient de la sécurité des patient-e-s.

RAPPORT ET RECOMMANDATIONS

L'Inspection du travail a délivré un rapport et émis des recommandations pour que les dispositions légales soient simplement prises en compte et appliquées.

Nous voyons bien qu'il y a un problème. Le personnel a le droit non seulement de prendre connaissance des recommandations faites par l'Inspection mais aussi d'être informé de la manière dont ces recommandations vont être appliquées, des mesures qui les matérialisent. Et ce n'est pas suffisant.

A notre sens le personnel a le droit d'accéder au rapport tout entier. Travailleuses et travailleurs doivent pouvoir en prendre totalement connaissance. Donc, la hiérarchie doit organiser un dispositif efficace de consultation. Si ce n'était pas le cas, l'action continuerait jusqu'à l'obtention de cette très modeste et très transparente revendication.

PAS DE BAGUETTE MAGIQUE

L'action de l'Inspection du travail n'est pas une baguette magique. Elle ne révèle pas la vérité et ne donne pas le point de vue des travailleurs/euses. Elle ne proclame pas que les salarié-e-s ont raison sur chacun des points qui fait problème.

L'intervention de l'Inspection du travail est un processus contradictoire où la hiérarchie tente de peser de tout son poids pour faire valoir sa position, sa légitimité, la justesse de son point de vue et l'opportunité de ses décisions.

Comme l'ont fait remarquer beaucoup de personnes, en conclusion de l'intervention de l'Inspection du travail au DFME, nous ne savons pas qui a été interrogé, quels ont été les critères du choix pour les personnes interviewées, quelles problématiques ont été abordées. Des travailleuses qui avaient demandé à être entendues ne l'ont pas été. Il reste de tout cela une certaine frustration, un sentiment d'inachevé. Inachevé, peut-être délibéré?

Quoi qu'il en soit, nous verrons bien ce qu'on nous dit de ce rapport, ce qu'il révélera quand nous en aurons pris connaissance dans sa totalité et quelles sont les recommandations faites.

Nous savons également qu'il faudra se battre pour que ces recommandations soient, s'il le faut, améliorée et, dans tous les cas mises en pratique.

TOUT L'HÔPITAL FAIT PROBLÈME ET ATTEND DES SOLUTIONS

La crise du DFME n'est pas unique. Elle se réfère à celle plus générale du CHUV tout entier. C'est la crise d'une politique systématique d'austérité, d'effectifs insuffisants, de flexibilité contrainte, d'intensité parfois insupportable du travail. Tout ceci, avec une organisation du travail totalement inféodée aux intérêts et aux décisions de l'employeur et construite au détriment des besoins des travailleuses et travailleurs. La fameuse conciliation entre vie professionnel et vie privée est à cette égard exemplaire.

Mais il y a bien d'autres problèmes, structurels, très importants. Il faut leur apporter rapidement des solutions qui permettent d'améliorer l'organisation du travail.

CE QU'IL FAUT CHANGER

La première des choses, la plus évidente, c'est le problème des absences. Si les personnes s'absentent c'est parce qu'elles sont affaiblies, fragilisées ou malades. C'est pourquoi nous revendiquons que toutes les absences soient compensées. Ce que le Département refuse de faire car cela contrevient aux politiques d'austérité qu'il impose à l'Hôpital public. La bataille sur cet objet continue. Compenser intégralement les absence constitue une partie essentielle de la demande de dotations suffisantes pour remplir les missions et assurer des prestations de qualité, la sécurité des patientes et des conditions de travail dignes.

SUD

Chauderon 5
1003 Lausanne – Tél. 021 351 22 50
info@sud-vd.ch
www.sud-vd.ch

Le CHUV connaît aussi un problème structurel de salaire. Il y a sur ce terrain des mouvements revendicatifs. Nous devons les faire aboutir et la direction du CHUV doit intégrer ces revendications. Il ne s'agit pas d'une profession ou d'une autre mais bien de l'activité générale dans l'hôpital et de la juste reconnaissance des métiers. En considérant tous les dossiers ouverts, c'est bel et bien d'une classe supplémentaire à accorder urgemment dont il faut revendiquer et ce pour commencer à aborder sérieusement le problème salarial.

Il faut aussi une organisation du travail générale qui prenne en compte les besoins de la conciliation vie familiale-vie privée, les limitations fonctionnelles liées à l'état de santé et les conséquences de l'usure dans l'activité au travail, si fréquente dans nombre de profession. Il faut une organisation du travail humaniste, respectueuse des professionnels.elles.

ASSEZ DE CONFORMISME ET DE MISE AU SILENCE

Enfin, et l'affaire de l'Inspection du travail au DFME en constitue un excellent prétexte, il faut sortir de la gestion autoritaire des relations entre hiérarchie et travailleurs. L'effort permanent de la hiérarchie pour imposer aux bases le conformisme et l'ordre le plus fermé, doit faire place au respect des droits fondamentaux des salarié-e-s, à une authentique bienveillance, dans la liberté de parole et de critique. Nous devons en finir avec la disciplinarisation et la verticalisation généralisées.

Pour revenir à l'action de l'Inspection du travail, nous proposerons des dispositifs et des modes d'actions pour faire respecter et effectuer toutes les recommandations mises en avant et pour faire avancer toutes les autres revendications nécessaires pour améliorer la vie des travailleurs et travailleuses du CHUV.

**Ecrivez-nous,
transmettez-nous vos propositions et vos questions.**

On va avancer ensemble!

