

Sud

Santé critique

Octobre 2023

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

Rejoignez le syndicat (cotisation: 150 CHF/an)
Adhésion en ligne sur sud-vd.ch/adhesion

CHUV:

IMPULSER POUR SAIGNER OU SAIGNER POUR IMPULSER

Le CHUV a affiché un résultat déficitaire de 25 millions en 2022. Disons-le clairement, c'est négligeable au regard d'un budget de 1,9 milliard. Cela représente 1,3%, des peanuts. Donc assez d'appels alarmistes aux économies, au renforcement encore et encore de l'austérité.

La vraie question à se poser face au plan en cours et à ces coupes c'est: quelle impulsion faut-il pour garantir des soins de qualité, effectués en toute sécurité, avec de bonnes conditions de travail, des dotations suffisantes et en bout de processus des prestations de qualité pour l'hôpital public et universitaire?

La direction du CHUV sous l'égide de la conseillère d'Etat du département de la santé et de l'action sociale (DSAS) se dote d'une «task force» pour opérer des saignées qu'elle refuse même de nommer économie.

Nous demandons la dissolution de cette task force. Une insignifiante ponction de 0,47% sur la fortune de l'Etat de Vaud suffirait à combler le «déficit» du CHUV. On n'a pas besoin d'expert-es qui coupent, saignent et coûtent chers. On ne peut pas une fois de plus saigner un hôpital public qui est sous perfusion depuis des années. C'est l'austérité

croissante, systématique, qui rend l'hôpital public malade. C'est cette «économité», cette «efficacité», cette «rationalité» devenue folle qu'il faut liquider.

L'hôpital public est en souffrance. Il est étranglé par les politiques systématiquement menées depuis des années. Et visiblement les dirigeant-es entendent poursuivre ce désastre. Ce n'est pas aux besoins sociaux, à la vitesse et à la qualité des soins, que les dirigeant-es de l'hôpital public et le DSAS entendent répondre. Ce qu'elles et ils veulent c'est se conformer à un manque, calculé, systématique et structurel de ressources engendrant à la fois l'impossibilité de répondre aux besoins de la population et à la souffrance de plus en plus profonde du personnel.

Les travailleurs-euses hospitalier-es subissent depuis plusieurs années une surcharge, une pénibilité croissante et une intensification du travail inquiétante. Au manque de moyens et d'effectifs s'ajoute la préoccupation, voire la peur, que déterminent les problèmes de sécurité dans les soins. Il est urgent de donner des moyens et des effectifs pour toutes les activités, pour tous les corps de métier, afin de garantir des soins de qualité, en quantité suffisante, effectués dans des temps raisonnables et en toute sécurité.

Renchérissement intégral et revalorisation salariale: +5%!

MARDI 10 OCTOBRE 2023

17 h 30: Place du Château, Lausanne: Rassemblement et action

19 heures: Maison du peuple, Chauderon 5, Lausanne: AG



La santé et les conditions de travail doivent être les seules priorités pour le CHUV.

Fondamentalement, les 25 millions sont un prétexte. Un prétexte pour élargir, diffuser et consolider le commandement et le contrôle mais aussi pour configurer une lutte pour le pouvoir dans l'Etat cantonal et dans le secteur de la santé. A travers le Comité stratégique, la droite parlementaire tente de conquérir des positions et d'accumuler du pouvoir sur la gestion de l'hôpital public. Son seul programme c'est davantage d'économies, davantage de rationalisation et donc moins de prestations publiques. Avec à la clé la dégradation des conditions de travail. La dette de 25 millions sert donc de levier à l'intervention de ces forces. La réponse de la direction du CHUV et du département, qui ont construit le compromis autour de la mise en place du comité stratégique, c'est d'opposer à cette répartition nouvelle du pouvoir un autre instrument, la « task force » qu'elles contrôlent totalement. Toujours afin de couper court à l'intervention possible du comité stratégique, elles

lancent un plan d'éradication des 25 millions. Avec à la clé la consolidation, le blindage de leur pouvoir.

Comme nous l'écrivions plus haut, nous appelons le personnel à ne pas entrer dans ce jeu pervers. Il peut certes y avoir des économies légitimes et utiles mais la recherche systématique de coupes ne relève pas de ce type de mesures. Donc, autant que c'est possible, ne vous laissez pas embarquer dans la recherche et la mise à exécution de démarches austéritaires qui retombent sur le personnel et les patient-es. Soyez prudent-e sur ce terrain car la hiérarchie peut frapper fort. Mais, en tout cas, ne collaborez pas volontiers.

Nous avons des revendications claires. La « task force » doit être dissoute. Le petit déficit du CHUV doit être réglé par un apport supplémentaire des ressources publiques. Le budget doit être revu pour correspondre non pas à des conditions d'économicité et d'efficience selon les critères de gestion du système mais aux besoins effectifs auxquels la santé publique doit répondre.

Une situation qu'il faut soigner... et vite

Alors que les autorités et les chefferies cherchent à tout prix 25 millions à couper, la situation sur le terrain demande non pas des économies mais des remèdes urgents.

Cela se manifeste par des congés maladie de grossesse non remplacés, des départs en retraite également non remplacés, des absences accidents ou maladie elles aussi non remplacées...

Le bateau tangué et risque de chavirer à tout moment.

Une première mesure doit être prise urgemment. Toutes les absences doivent être prises en compte et intégralement remplacées.

Les retours du terrain montrent que certains postes ne sont pas reconduits. La situation est assez disparate mais la tendance lourde est à la saignée.

Des dysfonctionnements apparaissent et se consolident partout. On détecte dans toutes sortes de situations une politique du personnel qui favorise les solutions les plus précaires et les salaires de misère. Il y a des rémunérations, pour des personnes très qualifiées de Fr. 1'500.- par mois. La direction reconnaîtra les siens mais nous, nous demandons comment tout cela est possible.

C'est tendu, il y a énormément de boulot tout le temps et dans tous les corps de métier même les plus diplômés il y a de la grogne et de la contestation de la hiérarchie.

Beaucoup de travailleurs-euses pensent que la hiérarchie est aveugle, qu'elle manque de sens humain et parfois de compétences.

Des responsables sont mandatés sans cahier des charges. Dans certains endroits, le matériel manque tout le temps, les situations invivables se multiplient.

Il faut être en très bonne santé pour tenir le coup mais dès que le moindre problème de santé se manifeste, la situation dans beaucoup d'équipes devient intenable.

La situation dans certaines unités devient de plus en plus grave. Les conditions de travail se dégradent. Ce sont toujours les mêmes problèmes qui reviennent : 30% d'absentéisme, des équipes décimées, de la maladie de longue durée. Dans une équipe, quatre femmes enceintes, arrêtées, en congés de longue durée, non remplacées.

Dans cette même équipe, une unité travaille à un tiers de son effectif complet. Ça tourne avec des intérimaires qui changent tout le temps et dont le travail doit être partiellement repris. On demande parfois au personnel de faire des horaires 10 h 30 - 19 h 30 pour couvrir le matin et l'après-midi.

Les situations ingouvernables se multiplient. Les promesses faites, les chefferies s'avèrent incapables de les tenir. En un mot, malgré les enquêtes de satisfaction, les notes et les rapports, les « task forces » et les comités, l'hôpital a de plus en plus de peine à respirer.

Une première mesure doit être prise urgemment. Toutes les absences doivent être prises en compte et intégralement remplacées.

A propos du vol et du licenciement

Nous traitons ici du vol et, naturellement des vols il y en a sur les lieux de travail, au CHUV aussi.

Il y a toute sorte de vols. D'énormes détournements, de tout petits forfaits. Certains vols répondent parfois à un état de nécessité, à des besoins irrépressibles. Manger par exemple.

Il ne s'agit pas d'excuser le vol, mais d'en éclairer le contexte, les causes, les circonstances, les justifications.

Autrefois, sous d'autres latitudes, sous d'autres régimes, dérober un pain pouvait vous valoir cinq ans de bagne. Parfois, c'était tout simplement la corde pour avoir volé quelques pommes. Aujourd'hui, dans nos belles contrées, les punitions sont moins lourdes...

Donc, au travail il y a des vols qui contreviennent au droit. Or, le travail a aussi sa justice qui est souvent une justice... d'exception.

Quand il y a vol au travail la chefferie argue fort souvent, presque toujours à vrai dire, de la rupture du lien de confiance.

***On ne saurait opposer
à la proportionnalité quelque
chose d'aussi radicalement
subjectif que la rupture du lien
de confiance.***

Or cette rupture que l'employeur décrète de manière discrétionnaire, en toute subjectivité de son énorme pouvoir, appelle et permet le licenciement. La plupart du temps, le licenciement avec effet immédiat. C'est-à-dire la cessation subite de la relation de travail, la perte immédiate de l'emploi et du salaire, la dégradation du statut, la sanction au chômage.

La rupture du lien de confiance permet de passer par-dessus un autre problème, central pourtant. Qu'est-ce qui a été volé ? A qui l'a-t-on volé ? Quel est le dommage causé ? En termes matériels mais aussi en termes plus symboliques, dans tout ce qui touche notamment à... la confiance.

Ce n'est pas la même chose de commettre une énorme fraude qui justifie sans aucun doute un licenciement avec effet immédiat, de voler un-e collègue dans un vestiaire par exemple ou de piquer une poire...

Ce qui apparaît ici c'est la question du contexte et celle de la proportionnalité. Et ce sont ces questions que l'invocation de la « rupture du lien de confiance » permet de réduire à néant. Quitte à ce que l'employeur, s'il y a un recours, soit obligé de déboursier

quelques mois de salaire. De toute manière, l'employeur public sait bien que l'avocat ne lui coûte rien, qu'il peut recourir longtemps et que très probablement l'employé-e licencié-e avec effet immédiat pour vol subit une dérisoire inégalité des armes à laquelle s'ajoute l'opprobre d'avoir dérobé. Donc, ce que nous désignons ici c'est bien la liquidation du principe de proportionnalité.

Mais que demandons-nous donc ? Eh bien et tout d'abord le rétablissement de sa pleine envergure. Donc, que le manquement soit sanctionné en proportion de ce qu'il incarne effectivement. Voler une poire, ce n'est pas dérober un camion à la riche cargaison. Ni un paquebot plein de bijoux. C'est voler une poire et de surcroît il faut être sûr de pourquoi elle a été volée. Y'a-t-il un besoin qui puisse être reconnu ? De la faim ? Un acte irréfléchi ? Une gourmandise mal évaluée ?

On ne saurait opposer à la proportionnalité quelque chose d'aussi radicalement subjectif que la rupture du lien de confiance. Cela va peut-être jusqu'à reconnaître aux personnes mises en cause un droit à l'erreur, peut-être à la faute.

Cela nous amène à demander que l'employeur soit capable de réfréner sa redoutable puissance et peut-être, qui sait, de faire preuve de compréhension, de bienveillance et, osons les grands mots, d'humanité. Chacun-e a droit à une seconde chance. Par contre, il ne faut pas écraser les gens de tout le pouvoir qui vous est concédé par un système.

Et qu'on ne vienne pas nous dire qu'il y a toujours un recours possible devant les tribunaux, le Tripac en l'occurrence. L'inégalité des moyens et des ressources, la possibilité de mobiliser l'information, le témoignage, les données sécuritaires et administratives, le temps pour affronter les échéances d'une action juridique, tout cela entraîne une énorme, une fondamentale inégalité. Donc, il vaut mieux prévenir une action juridique que de confier aux tribunaux et à la loi le destin d'un-e humain-e employé-e.

Naturellement se pose la question de la sanction. Le vol devrait être sanctionné, en tout cas dans sa première occasion et suivant son envergure, par un avertissement. Il devrait être considéré selon la même gradation que les autres fautes quand il ne s'agit que de dérober des choses de peu de valeur, à une propriété « impersonnalisée », donc n'atteignant pas les rapports entre collègues ou avec les personnes dont on doit prendre soin.

Certes, le bien commun est un élément décisif mais il faut savoir raison et limite garder et ne pas céder à une exemplarité qui rend la sanction plus brutale que le délit ne cause de tort effectivement.

La mécanique cannibale de l'absentéisme

Le fonctionnement général du CHUV est menacé par les absences. C'est une mécanique cannibale. Les personnes n'en peuvent plus, tombent malade, sont atteintes dans leur santé physique et psychique. Elles s'absentent. Faute d'un remplacement efficace, les gens qui demeurent au travail sont surchargés jusqu'au point de tomber à leur tour malades. Les travailleurs-euses parfois s'en veulent les un-es aux autres, certains éléments de la hiérarchie cultivent ce ressentiment.

Les personnes qui ont eu ou ont des problèmes de santé sont mis sous pression, voire font l'objet de mesures de rétorsion. On entre progressivement dans une logique cannibale où les personnes s'écharpent et se déchirent les unes les autres.

Il n'y a qu'une seule façon d'interrompre cette spirale infernale, c'est que toutes les absences soient intégralement remplacées, systématiquement en qualité et en quantité. Comme d'habitude on nous retorquera qu'il y a des gains en rationalisation, en économie, en efficacité (il y a tellement de mots) à réaliser avant d'assigner de nouveaux moyens au travail des unités et des services. On ajoutera également qu'on ne trouve pas de personnel sur le marché du travail...

Tous ces problèmes ne relèvent pas d'une malédiction surnaturelle ni d'une catastrophe inévitable.

Ils sont le résultat d'une politique systématique et dangereuse qui dégrade l'hôpital public. Depuis des années, politicien-nes et chefferies refusent de mettre les moyens nécessaires à un fonctionnement de l'institution conforme aux besoins sociaux et garantissant au personnel des conditions de travail et de salaire convenables.

C'est bien là qu'est le nœud gordien. Peut-être ne pouvons-nous pas le trancher d'un coup, maintenant. Mais avec une pression bien organisée et des revendications raisonnables et claires nous pouvons commencer à le dénouer. Pour cela, il faut que les problèmes de l'hôpital public prennent toute leur place dans l'espace public.

Insistons sur cette demande raisonnable. Il faut que toutes les absences soient remplacées. Et il faut donc que le système dès maintenant commence à réaliser pratiquement cette revendication. Le CHUV et le DSAS ont l'obligation non seulement de respecter mais aussi de promouvoir la santé et l'intégrité du personnel employé. Et pour cela, les conditions de travail doivent changer et s'améliorer rapidement.

Enfin, l'attractivité d'un site est directement liée à son offre salariale. Le CHUV ne paie pas assez. Il faut augmenter les salaires et améliorer les classifications.

Usure des corps et emploi

Que se passe-t-il quand un-e travailleur-euse ne réunit plus les conditions pour effectuer son travail ? Quand elle-il est atteint-e dans sa santé physique ou psychique ? Quand elle-il subit des limitations fonctionnelles ?

A ce premier bloc de questions, on doit en ajouter un autre. C'est tout ce qui tourne autour de la responsabilité de l'employeur dans l'atteinte à la santé, jusques et y compris les maladies professionnelles. Le système CHUV ne considère pas la possibilité d'avoir suffisamment d'emplois « reconvertis » pour pouvoir maintenir les personnes atteintes dans une activité stable sur l'hôpital ou éventuellement dans le secteur public.

Ce qui est offert aux personnes qui se retrouvent dans ces situations d'atteinte à la santé, c'est au mieux quelques mois de répit. Après quoi, le système veut trancher, les yeux posés sur la porte de sortie. Pourquoi manque-t-on de ces postes de long terme pour faire face aux situations de santé atteinte ?

Eh bien tout simplement parce que cela coûte trop. Alors soit les personnes concernées tentent de trouver sur le marché interne une place qui pourrait leur convenir et une hiérarchie d'accord de les engager, soit très rapidement on se retrouve au bout

du processus. Quant à faire reconnaître la responsabilité de l'employeur dans l'organisation et les conditions de travail productrices de maladie ou d'accident, c'est une lutte qu'il faudra livrer pied à pied, avec acharnement, car il cherche à se déresponsabiliser à tout prix, avec une vigueur toute particulière. Il faut donc aller le chercher avec autant de niaque qu'il met à se défilier.

Il s'agit bien de demander que l'usure des corps et des psychés, dans et par le travail, soit reconnue et fonde un droit à la poursuite de l'emploi. Nous savons bien quelles sont les limitations de l'AI (assurance invalidité) et combien, elle aussi, essaie de se déresponsabiliser et de fuir les situations où elle devrait intervenir.

Ce sont beaucoup de chantiers ouverts. Sans doute ne pouvons-nous pas les mener tous en même temps mais d'ores et déjà il est possible de demander immédiatement quelque chose. Pour les situations de limites fonctionnelles, de maladie et d'accident, le CHUV doit garantir un quota de postes pour garder un maximum de personnes concernées en activité. A l'institution hospitalière, au DSAS, à l'employeur public de fournir les ressources et d'aller les chercher également là où il y en a. En faisant payer l'AI, par exemple.