

Bulletin d'info Février 2023

Santé critique

La situation au CHUV. Un besoin urgent de lutte

Le droit d'aller aux toilettes, c'est un droit fondamental. Or, il y a des unités de travail au CHUV où ce droit n'est pas respecté. Contrôles, chronométrage des temps, reproches, questions intrusives, voilà à quoi se heurtent des travailleurs et des travailleuses. Assez basiquement, le problème n'est pas de négocier ou de documenter la question. Tout le monde dans la chefferie comme dans la direction sait de quoi il s'agit. Ça suffit. Le droit d'aller aux toilettes doit être rigoureusement respecté et il faut que les responsables communiquent aux hiérarchies concernées que ça doit changer et que les mesures de contrôle et de contrainte doivent cesser. Tout de suite. Si ce n'est pas le cas, nous saisirons toutes les instances qu'on peut interpeller sur cette question et nous ferons une campagne de mise à la honte du CHUV et de ses chefferies.

Les déficits

Allez! Arrêtons d'alarmer les gens. Le CHUV a peut-être un déficit de 25 ou 30 millions. C'est une somme dérisoire face à son budget. Les forces politiques et bureaucratiques se servent de ce mince problème pour vouloir exercer des pressions de partout, allant jusqu'au licenciement de personnel. Evidemment, cette alarme sur les déficits renvoie à un manque de financement pour le CHUV notoirement connu. L'hôpital public, car c'est bien de cela qu'il s'agit (et non d'une institution subventionnée comme le prétend maintenant un certain nombre de hauts fonctionnaires et de député-e-s), est

sous-financé et sous-doté. Donc, le personnel est très souvent usé jusqu'à la corde, au bord de l'épuisement, en départ ou en volonté de départ généralisé. Sortir de là c'est doter le service public hospitalier de ce qu'il lui faut pour accomplir sa mission et arrêter de le soumettre systématiquement aux politiques austéritaires.

Et de la privatisation

Dans les hôpitaux britanniques, les porteurs, les agents de ménage ou de cantine, mais aussi les responsables de l'imagerie médicale sont des salarié-e-s d'entreprises privées sous contrat avec l'hôpital public. Cette privatisation progressive est aussi dans la tête de passablement de gens ici. C'est à cela que devrait servir sans doute le nouveau conseil lancé pour intervenir dans la gestion du CHUV. Les forces qui soutiennent cette mise en place ne rêvent que d'économies et de coupes pour l'hôpital public. Ce n'est pas d'une nouvelle instance pour co-gouverner le CHUV dont on a besoin mais de moyens et de gens pour le faire tourner correctement.

Droits fondamentaux et droit de grève

Très rapidement sur ce point. Le droit de grève ne dépend pas de l'autorisation ou du bon vouloir de la chefferie. Les services minimums n'ont pas à étouffer le principe du droit de grève. L'appareil de direction et la hiérarchie du CHUV doivent, sur la base de service minimum, faire tourner la maison selon des dispositions ajustées et proportionnelles aux besoins essentiels. Et c'est tout. Les chef-fe-s n'ont pas à intervenir politiquement sur l'exercice du droit de grève.

Ils-elles doivent appliquer des mesures liées à la gestion des éléments de service minimum. Pour ce faire, la direction doit instruire avec précision la chefferie qui ignore, à dessein ou non, le principe et la matérialité du droit de grève.

Quant au respect des droits fondamentaux

On ne dit pas que c'est partout. Mais dans beaucoup d'endroits au CHUV la pression est dure. Les dotations insuffisantes, le problème lancinant des absences, une organisation rigide du travail que la hiérarchie veut faire respecter dans tous ses détails, même les plus absurdes, voilà la situation de base à partir de laquelle grandissent le contrôle, la contrainte et la sanction. En plus, la chasse à l'information pour pouvoir punir est un élément profondément malsain. On a vu des cas où la captation de flux d'information privée a conduit à des mesures de répression extrêmement graves. Il ne s'agit pas d'informations qui concernent le cadre ou l'exécution du travail mais bien de propos, de positions qui relèvent de la vie privée et que la hiérarchie interprète comme elle l'entend pour pouvoir sanctionner. Il faut sortir de là. Tout d'abord en faisant particulièrement attention à l'utilisation que chacun·e fait d'instruments de communication destinés aux échanges professionnels. Sortir de cette fonctionnalité là pour échanger comme si on était entre ami·e·s est très dangereux. Mais il en va aussi des échanges privés. La communication à la hiérarchie d'éléments relevant des flux de communication privés est un problème. L'acceptation d'informations venant de la vie privée pour fonder des sanctions doit cesser. Le droit à la vie privée, et donc à une communication sûre liée à celle-ci, est fondamental.

Où en est-on avec l'indexation?

Le Conseil d'Etat refuse toujours de négocier. Toutes les informations sur les conséquences de l'actuelle indexation et sur nos revendications sont sur notre site. Les SUD-Info depuis la rentrée exposent et analysent la situation. Donc, c'est 5% que nous demandons toujours et encore, c'est la pleine indexation que nous exigeons. Naturellement, nous sommes disposés à négocier mais le Conseil d'Etat doit effectivement accepter le principe et faire une offre améliorée par rapport à sa décision de début décembre 2022.

Augmentation des salaires

L'indexation ce n'est pas une augmentation de salaire, c'est une adaptation de la rémunération au renchérissement du coût de la vie. Ce dont il s'agit c'est de conserver le pouvoir d'achat réel des salaires, de ne pas perdre, de ne pas s'appauvrir, de ne pas se précariser. Mais au CHUV, c'est bien d'augmenter les salaires et la classification qu'il s'agit aussi. Il faudrait pour être à égalité avec le reste de l'Etat de Vaud améliorer d'une classe la situation actuelle. Et ceci sans compter les demandes de reclassification de divers collectifs professionnels sur lesquelles nous reviendrons. La classe minimum au CHUV doit être la 3 dans une amplitude égale aux autres, soit 45%.

Et les apprenti·e·s, et les stagiaires

Il y a des apprenti·e·s au CHUV qui gagnent moins que les salaires indiqués par le service de la formation professionnelle. Pourquoi? Où? Et de combien? En tout cas, le CHUV peut faire beaucoup mieux que le misérable 2,2% qui indexation et «prime» a été attribué avec beaucoup de mauvaise volonté aux apprenti·e·s et aux stagiaires. Et si on disait 5%?

9 février 2023

Mobilisation, actions et grève

Manifestation

Place St-François, Lausanne

Rassemblement 17 h 45 · Départ 18 h 00

