

# Santé critique

## CHUV : 4 MISES AU POINT

### 1. De l'argent il y en a

Le gouvernement cantonal fait peser sur le CHUV des dizaines de millions de francs d'austérité. Mais cet argent n'est que la pointe de l'iceberg d'une politique poursuivie depuis plus d'une génération : dotations insuffisantes, conditions de travail sans cesse dégradées, salaires bas, classifications injustes, management disciplinaire.

Pourtant, de l'argent il y en a : 5 milliards de fortune, 4,5 milliards de liquidité ou de quasi-liquidité, plus de 500 millions d'apport de la Banque Nationale et de la Banque cantonale vaudoise, voici les biens de l'Etat de Vaud. La question est donc fort simple, les mesures d'austérité contre le CHUV doivent être retirées et des moyens supplémentaires doivent lui être fournis pour qu'il puisse produire les prestations dont la population a besoin, en quantité et en qualité, dans des conditions de travail convenables.

En ce sens, le CHUV doit demeurer un établissement public et échapper à la privatisation qu'une partie du Grand Conseil et le Conseil d'Etat désirent lui administrer.

### 2. Class 10, base incontournable

Les sage-femmes, par le travail qu'elles effectuent, par les responsabilités qu'elles prennent, par l'activité qu'elles assurent, par leur autonomie, ont droit à une classe supplémentaire, la classe 10 de base.

Ce dossier a été traité par la Commission d'évaluation des fonctions (CEF). On attend maintenant, depuis bientôt deux ans, la décision du Conseil d'Etat sur cette question. Si le gouvernement s'obstine à ne pas répondre, à laisser lanterner, il faut faire pression pour qu'il rende publique enfin sa décision. Parmi les moyens de pression il y a la

possibilité d'une action légale pour sanctionner son retard.

Mais la classe 10 de base ne suffit pas. Il faut un cahier des charges unique qui l'accompagne, définissant le champ de travail des sage-femmes. Tout ce qui va au-delà des activités déterminées par ce cahier des charges mais aussi toutes les certifications qui s'ajoutent au Bachelor de base doivent être reconnues et valorisées par une classe supplémentaire. Donc classe 10 de base, classe 11 pour tout ce qui représente de l'activité ou de la certification supplémentaires.

### 3. Garantir la santé et l'intégrité du personnel

L'employeur CHUV et le DFME pour l'occasion ne peuvent faire travailler les salarié·es dans des conditions qui compromettent la santé, l'intégrité et la sécurité. En l'occurrence, ce qui est en question c'est à la fois la sécurité des salarié·es mais aussi celle des patient·es.



Cela signifie que tous les problèmes qui se posent dans le travail (absences, effectifs, charge de travail, turn-over ...) doivent être intégralement pris en compte dans l'allocation d'effectifs et l'attribution des ressources pour les unités de travail. La hiérarchie ne peut maquiller les problèmes en modifiant formellement l'énoncé des missions ou les cahiers des charges. Le travail supplémentaire doit être reconnu dans ses conséquences matérielles.

De même, obliger les personnes à travailler dans des conditions générales qui déterminent de la pénibilité et de la surcharge contrevient aux devoirs de base de l'employeur. A savoir, respecter la santé, l'intégrité et la sécurité et donner des missions qui soient réalisables, avec les moyens effectifs pour les réaliser.

#### 4. Pierres de touche

Nous avons énoncé quelques questions urgentes auxquelles l'employeur doit répondre, vite. La politique qui consiste à attendre des mois, voire des années, pour se prononcer sur les revendications, en espérant que les personnes se lasseront est intolérable. L'employeur a un devoir de diligence et on peut considérer que se murer dans le silence revient à mettre à mal le principe de bonne foi et les devoirs légaux.

Ceci prouve bien que le moyen purement institutionnel d'interpeller l'employeur est insuffisant. Il

est essentiel de pouvoir exercer sur lui une pression qui vient de la mobilisation, de l'action des travailleu·euse·s.

Aujourd'hui, l'employeur, CHUV comme Conseil d'Etat, tente d'illégaliser la grève, de mutiler la liberté syndicale et de liquider l'indépendance des organisations de travailleur·euse·s.

L'employeur public prétend tout simplement décider non seulement les services minimums qui s'imposent déjà en cas de grève mais également commander quels peuvent être les motifs d'une grève, quel en est le champ et quand il peut ordonner d'y mettre fin. Cet arrogant exercice d'autoritarisme débridé menace toutes nos revendications, nos possibilités d'action et notre liberté de salarié·es. Cette attaque doit être combattue de la manière la plus décidée car il en va de notre capacité de défense, de revendication et d'autodétermination.

Nous avons écrit plus haut que le management au CHUV était disciplinaire. Pour pouvoir prendre la parole, poser des questions, émettre un avis, il faut résister à des pressions nombreuses, à des manipulations systématiques. Parfois, il s'agit de manières de faire dissimulées et parfois, de plus en plus souvent, de démarches ouvertement assumées par des chefferies qui pensent avoir tous les droits face à un personnel qui n'en aurait aucun.

**C'est notre résistance qui peut et qui doit bloquer la menaçante liquidation de nos droits.**

---

## Demande d'adhésion

Remplissez le formulaire ci-dessous et envoyez à SUD, Place Chauderon 5, 1003 Lausanne ou utilisez le formulaire en ligne en scannant qr code ci-bas.

**Je, soussigné(e), désire adhérer à la Fédération syndicale SUD**

Madame            Monsieur (souligner ce qui convient)

NOM : .....

PRENOM : .....

Profession : .....

Lieu de travail: .....

### ADRESSE EXACTE

Rue, numéro : .....

N° postal : ..... Localité : .....

E-mail : ..... Tél. ....

LIEU ET DATE    SIGNATURE



[www.sud-vd.ch/adhesion](http://www.sud-vd.ch/adhesion)

(Cotisation annuelle: 150 CHF par année)