

Une rentrée syndicale sur les chapeaux de roues aux HUG

La rentrée s'annonce chargée pour le personnel des HUG. Entre le versement de l'annuité 2016, l'avancement du projet SCORE, la situation alarmante au service des Urgences, la réorganisation des Trois-Chênes et des enjeux climatiques de plus en plus présents, la mobilisation syndicale doit être forte. La rentrée s'annonce donc particulièrement préoccupante et les membres du comité hospitalier du SIT continuent, à vos côtés, la bataille pour défendre les services de santé publique !

Annuités 2016: le résultat d'un combat syndical

Loin d'être tombée du ciel, l'annuité 2016 a fait l'objet d'un combat syndical, porté juridiquement par une personne. En début d'année 2016, le Cartel intersyndical apprend que le Conseil d'Etat (autorité exécutive) renonce au versement de l'annuité 2016 qui avait été accordée par le Grand Conseil (autorité législative). La décision du Conseil d'Etat était contraire à la volonté du législateur, contraire à la loi votée. Les syndicats et associations professionnelles affiliées au Cartel ont alors cherché parmi leurs membres affiliés plusieurs personnes pour porter l'affaire devant les tribunaux. Le cas d'une seule d'entre-elles aura suffi pour démontrer que vous avez été lésé-e-s. Ils ont pris en charge les frais juridiques, et Me Dandres, avocat, a été mandaté pour la personne qui s'est portée volontaire.

C'est ainsi que cette manne qui "tombe du ciel" vous arrivera prochainement. Les syndicats et associations professionnelles ont défendu **vos** annuités **et** le respect du droit genevois.

A savoir que défendre vos moyens de revenu, notamment les annuités, ainsi que défendre

l'adaptation des salaires au coût de la vie sont des mesures importantes pour maintenir les rentes de retraites à leur niveau. En effet, comme les rentes sont calculées sur le nombre d'année de travail, le taux moyen d'activité et le dernier salaire, si celui-ci est abaissé, les rentes diminuent également dans une proportion non-négligeable.

VOTRE AFFILIATION EST ESSENTIELLE pour la défense de vos droits. Elle participe à la justice dans le canton, valable pour toutes et tous. Nombre de mesures défendues dans la fonction publique sont bénéfiques, également pour les employés dans le privé. Si vous avez des questions concernant le versement de cette annuité, contactez le syndicat !

Dans ce bulletin, vous trouverez également :

- Des infos sur la situation aux Trois-Chênes
- Sur l'avancement du projet SCORE
- Sur la situation aux Urgences
- Sur les prochaines manifestations Grève Climat

Ensemble, défendons l'hôpital. Rejoignez-nous.

Climat : manifestation cantonale et nationale

Le vendredi 27 septembre à Genève, 14h Pl. des 22 Cantons et le samedi 28 septembre à 14h à Berne

Ni victimes ni complices !

Les travailleuses et travailleurs n'ont pas à être victimes du réchauffement climatique. Le mouvement syndical exige plus de protection et des mesures prises par les entreprises pour limiter drastiquement leurs émissions de CO₂.

Travail lourd en pleine canicule, pollution atmosphérique engendrée par des déplacements professionnels toujours plus distants, absence d'obligations légales pour les entreprises pour revoir leurs modes de production et diminuer leurs émissions de CO₂, le monde du travail est au cœur du dérèglement climatique et les travailleuses et travailleurs sont appelés à rejoindre le vaste mouvement pour sauvegarder notre planète et imposer des mesures de sauvegarde de la vie face à un système économique aveugle ne tenant compte que des profits et intérêts d'une infime minorité.

Nos entreprises portent une responsabilité non négligeable dans le réchauffement climatique : elles

doivent rendre des comptes ! Des mesures doivent leur être imposées, y compris pour mieux protéger les travailleurs et travailleuses.

Les enjeux climatiques sont présents au sein des HUG. Le syndicat SIT se bat pour une réduction de l'emprunte carbone de l'institution, pour une consommation durable via les cafétérias, pour une diminution du gaspillage et pour des déplacements respectueux de l'environnement. Si vous êtes intéressé.e.s par cette thématique, contactez notre secrétaire syndical via mail à l'adresse suivante : ksanchez@sit-syndicat.ch.

Toutes et tous à la manifestation du sam. 27 sept. À Genève et le samedi 28 septembre à Berne ! Venez avec vos collègues de travail, vos familles et ami.es !

Cahiers des charges remaniés :

Plusieurs cahiers des charges sont modifiés par votre hiérarchie, sans consultation du personnel. Pour toutes questions relatives à votre cahier des charges, vous pouvez nous contacter !

Permanences au SIT

Difficultés au travail ? Besoin d'un conseil ou d'être défendu.es ? Le SIT vous accueille en toute confidentialité. Ouvert aux non-membres

Le mardi de 10h30 à 13h30

Le mercredi de 15h à 18h

Secrétaire syndical en charge des HUG

Kevin Sanchez ksanchez@sit-syndicat.ch

Bulletin ci-dessous à découper et à renvoyer à l'adresse du SIT: cp 3287, 1211 Genève 3

Oui, j'adhère au SIT

Le-la soussigné-e demande son adhésion au SIT et s'engage à en respecter les statuts

Nom	Prénom		
Né-e le	Sexe	N° AVS	
Nationalité	Permis		
Adresse (+ c/o)			
N° postal	Localité	Tél. fixe	Tél. portable
Adresse e-mail		Employeur/entreprise	
Profession exercée	Taux d'occupation	%	Salaire brut

Je désire payer ma cotisation tous les: 2 - 3 - 4 - 6 - 12 mois
(entourer ce qui convient)

Le montant de la cotisation est mensuel.

Elle peut se payer tous les deux, trois ou quatre mois, chaque semestre ou une fois par an.

En apposant ma signature, je m'engage à payer régulièrement mes cotisations.

Genève, le

Signature

Barème cotisation SIT (environ 0,7% du salaire brut)

Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle	Salaire mensuel en CHF	Cotisation mensuelle
<input type="checkbox"/> mois de 1'200.-	8,40.-	<input type="checkbox"/> de 3'601.- à 3'900.-	27,30
<input type="checkbox"/> de 1'201.- à 1'500.-	10,50	<input type="checkbox"/> de 3'901.- à 4'200.-	29,40
<input type="checkbox"/> de 1'501.- à 1'800.-	12,60	<input type="checkbox"/> de 4'201.- à 4'500.-	31,50
<input type="checkbox"/> de 1'801.- à 2'100.-	14,70	<input type="checkbox"/> de 4'501.- à 4'800.-	33,60
<input type="checkbox"/> de 2'101.- à 2'400.-	16,80	<input type="checkbox"/> de 4'801.- à 5'100.-	35,70
<input type="checkbox"/> de 2'401.- à 2'700.-	18,90	<input type="checkbox"/> de 5'101.- à 5'400.-	37,80
<input type="checkbox"/> de 2'701.- à 3'000.-	21.-	<input type="checkbox"/> de 5'401.- à 5'700.-	39,90
<input type="checkbox"/> de 3'001.- à 3'300.-	23,10	<input type="checkbox"/> de 5'701.- à 6'000.-	42,00
<input type="checkbox"/> de 3'301.- à 3'600.-	25,20	(et ainsi de suite)	

SCORE : Attention danger !

Le syndicat SIT a participé activement aux discussions entre le cartel et le Conseil d'Etat sur SCORE. Le Cartel a dû s'adjoindre l'aide d'un avocat, Me Jordan, afin notamment de s'assurer que les éléments de recours sur le système seraient bien mis en place. Pour rappel, le projet SCORE signifie une nouvelle réallocation des fonctions, une nouvelle courbe de progression, une nouvelle grille salariale, un système d'annuités revu. Tout sera inclut dans un nouveau projet de loi (LTrait/ remplacement de la grille de fonction SEF). Or à ce jour, de nombreux points ne sont pas résolus. Le Conseil d'Etat a annoncé soumettre aux organisations syndicales l'avant-projet de loi ainsi qu'un projet de protocole d'accord cet automne.

Le SIT prévoit une demi-journée de réflexion avec ses membres (vous avez encore le temps de vous affilier pour y participer) le mardi 24 septembre de 13h30 à 17h30.

Plusieurs éléments sont en jeux : nos revendications d'un système salarial transparent, équitable, corrigeant les inégalités salariales; une grille salariale claire, évolutive et inscrite dans

la loi; une prise en compte de toutes les indemnités actuelles, notamment les indemnités de travail de nuit; des possibilités de recours ou réévaluation en tout temps; des réévaluations de certaines fonctions mises en suspens, ...

Pour vérifier concrètement les effets de ce changement, une calculette va être mise en place. Plusieurs questions restent en suspens : Quels critères de calcul

et d'allocation? Quid des annuités et autres d'allocations ?

Participer à la demi-journée de réflexion peut vous permettre de mieux comprendre les enjeux, les points sensibles, avant d'utiliser la calculette.

Le SIT recueillera vos retours afin de pouvoir les amener dans les dernières discussions et former sa position finale.

Réorganisation des Trois-Chênes

Le SIT est au front, écoute et relaie chaque jour les préoccupations des collaborateurs.trices des Trois-Chênes aux niveaux des différentes instances des HUG. Après la réorganisation des services en soins aigus et soins de réadaptation, le projet - Plus de Temps pour le Patient (PTP) s'est rajouté pour en faire un tout.

Le changement a bouleversé le quotidien des collaborateurs.trices. Le syndicat le reconnaît et comme tout changement organisationnel, cela demande beaucoup d'énergie, de temps pour comprendre le processus, intégrer et surtout s'approprier les différentes missions de chaque service, l'itinéraire clinique de la personne âgée, l'émergence de nouveaux rôles et une autre manière de travailler.

Quelques actions concrètes du syndicat ont été d'alerter sur les problèmes d'épuisement du personnel au regard de la cadence et du flux des patients, d'une part mais aussi de la durée toujours plus réduite de leurs séjours. Pour les services, le syndicat a tiré la sonnette d'alarme auprès des instances assez tôt pour qu'une communication soit faite aux collaborateurs en lien avec tous les changements. Les constats et revendications du syndicat SIT sont les suivants :

- Que le motif de transfert ou d'hospitalisation des patient.es en soins de réadaptation soit spécifié et communiqué aux collaborateurs.trices (ils viennent pour bénéficier de la réadaptation et des soins de réadaptation).
- Que du personnel de terrain intervienne dans les groupes de travail en lien avec la réorganisation et le groupe PTP ;
- Nous relevons le manque en aides en soins et accompagnements, aides-soignantes dans tous les services et des physiothérapeutes pour les soins aigus en lien avec la mobilisation ;

- Nous souhaitons des formations sur le changement pour les collaborateurs.trices, en lien avec les soins de réadaptation ;
- Reconnaître chaque professionnel dans son rôle selon le cahier des charges en vigueur dans l'institution ;
- Qu'un ratio soignant.es/patient.e soit prescrit et appliqué selon les services.
- que chaque métier soit valorisé selon son tiers supérieur ;
- Edition d'un document stipulant les conditions et les responsabilités de la délégation dans les soins (physiothérapeute – Infirmières/ASSC/ASA/AS) et (infirmières - ASSC)
- Que l'équilibre de la vie privée et vie professionnelle des collaborateurs soit respectée en lien avec la planification mensuelle ;
- Que le management ait un comportement de l'encadrement horizontal promu par l'ouvrage « Plus de temps pour les patients »
- Que le management de proximité intègre les soins à un pourcentage défini afin de rester connecté avec ce que le personnel en première ligne vit et participe au remplacement des collaborateurs absent.es.

Vous êtes plusieurs à exprimer ce que vous vivez dans vos services respectifs. La charge de travail est importante. Des difficultés surviennent sur l'organisation entre collaborateurs.trices émergent, les esprits s'échauffent, un épuisement se fait ressentir dans la colonne vertébrale des collaborateurs.trices (thermomètre biologique pour ceux qui travaillent au pied du lit du patient) et nos représentants nous le relaient. Le syndicat relaie vos problématiques auprès des instances de direction. **N'hésitez pas à nous contacter !**

Le Service des Urgences au stade critique

Le personnel médico-soignant du service est à bout suite à la mise en place du projet de réorganisation et rénovation début juin.

Mobilisation

Quelques semaines seulement après le démarrage d'un vaste chantier, le constat fait par le personnel des Urgences des HUG est sans appel : la détérioration extrême des conditions de travail rend impossible le maintien de la qualité des soins. Le Projet de Rénovation et Réorganisation des Urgences, plus connu par le personnel sous l'acronyme PRRU, soulevait toutes les inquiétudes dès son annonce. Dès sa mise en route le 4 juin dernier, ses craintes ont malheureusement fait la démonstration de leur bien fondé, dans un contexte déjà rendu difficile par les politiques d'austérité imposées ces dernières années. Appuyé par le SIT, le personnel s'organise.

Sous-effectifs chronique

Cette dégradation des conditions de travail au service des Urgences des HUG ne date pas d'hier. En effet, cela fait plus de deux ans que le comité hospitalier du SIT alerte la direction sur les problématiques rencontrées sur le terrain par les équipes médico-soignantes. Citons, par exemple, le fait de ne plus remplacer le personnel de nuit qui ne peut par conséquent plus prendre de pause et doit manger entre deux patient.e.s sans pouvoir quitter son poste de travail. Face au manque d'effectifs, les hiérarchies ne respectent plus depuis longtemps les taux d'activités du personnel, qui totalise plus de 6 000 heures supplémentaires. Le rythme de travail effréné exigé des soignant.e.s les pousse à bout. Le personnel est épuisé et les arrêts maladies s'accumulent. Combiné à un management toxique, les causes de cette situation sont principalement dues à l'insuffisance, depuis plusieurs années, de moyens alloués au service des Urgences.

Sécurité des patient.e.s menacée

Au final, le staff médico-soignant passe son temps de travail à courir d'un.e patient.e à l'autre, afin d'enchaîner les actes de soins, sans avoir réellement le temps de prendre soin des patient.e.s, et augmentant le risque d'erreur dans leur prise en charge. Le personnel ne se reconnaît plus dans cette gestion à la chaîne, conséquence directe des politiques néo-libérales contre l'hôpital public. Lorsque chaque jour, le personnel soignant mais également les chefs de clinique finissent leurs gardes en pleurant, ne souhaitant plus remettre les pieds dans ce service, se mobiliser devient urgent.

Depuis plusieurs années, les conditions de travail du personnel médical et soignant des Urgences n'ont

cessé de se dégrader, pour arriver à un paroxysme depuis le déménagement du 4 juin dernier qui signe le début de 4 ans de travaux. Il faut savoir que le nombre d'entrées aux urgences est passé de 57'477 en 2010 à 72'921 en 2018, ce qui équivaut à 27% d'augmentation ; dont presque 8'500 patient.e.s rien qu'entre 2015 et 2018! Inutile de préciser que les infrastructures et la dotation en personnel est très insuffisante (et encore plus criant en ce qui concerne le personnel certifié), entraînant un recours massif de personnel intérimaire, -non-formé, ni certifié pour les urgences-, un épuisement du personnel présent, une désertion du personnel qualifié, entraînant à son tour un épuisement du personnel restant et de facto une consommation encore plus importante d'intérimaires, et c'est un engrenage sans fin...

Action syndicale

Le personnel médico-soignant, voyant la situation se dégrader à vitesse grand V depuis le début du PRRU en juin, a mandaté le SIT afin de l'appuyer. Une délégation composée du personnel du service Urgences a listé les différentes problématiques et leurs revendications sont :

Une dotation suffisante en personnel médico-soignant et le remplacement immédiat du personnel absent par l'engagement de personnel auxiliaire sur une longue durée

Une répartition efficace et équilibrée du personnel dans le service ainsi qu'une organisation des locaux adaptée aux besoins du personnel

Le respect des temps de pauses et de repos jour/nuit, le respect des temps de travail pour les temps partiels et les temps pleins afin que les compteurs d'heures n'exploient plus, dans le but de garantir le respect et la préservation de la conciliation entre vie privée et professionnelle.

Et bien d'autres revendications à retrouver dans une pétition circulant dans le service.

Le personnel exige une rencontre dans les plus brefs délais avec la direction des HUG. Ceci afin de trouver des solutions permettant au service des Urgences de fonctionner de manière optimale, en assurant de bonnes conditions de travail au personnel et de facto de garantir la sécurité des patient.e.s. Après une première rencontre avec la Direction cet été et des promesses d'améliorations, un deuxième rendez-vous est prévu cet automne afin de discuter de l'avancement de la situation. Le SIT reviendra vers le personnel afin de discuter ensemble de la suite à donner. Ensemble nous sommes fort.e.s !