



Info syndicale HVS

Octobre 2016



Jeudi
3 novembre

Depuis 2012, un nouveau mode de financement hospitalier a été mis en place pour mettre en concurrence les hôpitaux entre eux. Chaque hôpital cherche désormais tous les moyens pour réduire ses coûts et éviter les déficits. En conséquence, ce sont les conditions de travail et la qualité des prestations qui sont dégradées. Une réaction du personnel est nécessaire pour dénoncer cette politique dévastatrice.

Dans la plupart des hôpitaux de Suisse, le manque d'effectifs est une réalité. Toutes les équipes en font les frais : personnel soignant, administratif, technique ou de maison, la pression s'est intensifiée sur chacun et chacune. Et au bout du compte, les patients trinquent. Comme eux, nous allons donc actionner nos sonnettes pour exiger des moyens pour les hôpitaux publics ! Le 3 novembre marque le lancement d'une campagne de sensibilisation : « qualité des soins plutôt que rentabilité ».

Nos revendications principales :

- Respect des conditions de travail et salaires en vigueur dans les hôpitaux publics par les hôpitaux et cliniques figurant sur les listes hospitalières;
- Ratios personnel/hospitalisations transparents, négociés et adaptés aux charges de travail réelles ;
- Hausse des compensations pour le travail de nuit et des week-ends et augmentation de salaires ;



Programme de la journée

Accueil du personnel par le Syndicat des services publics (SSP), croissants et café offerts, cafétéria ou lobby de l'hôpital de SION, entre 8h30 et 10h30

Distribution de badges afin de soutenir cette campagne et marquer notre solidarité, dans tous les hôpitaux de Suisse

11h conférence de presse sur le site de l'H de Sion – témoignages du personnel

Pour votre service, le SSP met en ligne un questionnaire pour évaluer les besoins en effectifs. Contactez-nous pour participer !

Le SSP est une organisation syndicale qui regroupe 35'000 membres au niveau suisse. Les **services publics** (écoles, santé, social, administrations fédérales, cantonales et communales) sont notre domaine d'intervention. Nous nous engageons pour la promotion des droits de toutes et de tous à une vie digne et des conditions de travail équitables.

Vous trouvez toutes les informations sur le SSP sur notre site suisse: www.ssp-vpod.ch, ainsi que des renseignements spécifiques sur l'activité du SSP en Valais sous la rubrique cantonale (rubrique : **régions -> Valais**)

Notre secrétariat régional se trouve à Sion : sspvalais@bluewin.ch; Permanence téléphonique : lundi à jeudi entre 8h00 à 11h30 ☎ 027 323 26 60 Contact 3 novembre et CCT : Natalie D'aoust-Ribordy 078 642 55 83

Renouvellement de la CCT

2016 aura marqué un tournant pour l'Hôpital du Valais (HVS). Cette année, les négociations conduites dans le cadre du renouvellement de la Convention collective de travail (CCT) ont été particulièrement ardues, l'HVS ayant souhaité réviser quatre articles centraux. Alors que la convention avait jusque-là toujours été modifiée d'entente entre les partenaires, il est rapidement apparu que les contre-propositions des syndicats se heurtaient à une fin de non-recevoir. Les assemblées du personnel ont donné mandat aux syndicats de ne pas péjorer les dispositions en vigueur.

LES NÉGOCIATIONS

Les propositions de l'employeur portaient sur la flexibilisation du temps de travail (annualisation, taux d'activité fluctuants des contrats de travail à temps partiel et compensation des heures supplémentaires sans consentement des salarié-e-s) et la suppression des pauses repas payées pour le personnel travaillant en horaire continu, par « souci d'équité » envers le reste du personnel. L'HVS demandait également une plus grande marge de manœuvre sur les mécanismes salariaux: application de l'Indice des prix à la consommation (IPC, mesurant l'évolution du coût de la vie), même négatif, et gel des salaires en cas de difficultés budgétaires.

L'HVS, ayant rejeté toutes les contre-propositions syndicales visant à compenser la suppression de la pause, a décidé fin juin de dénoncer la CCT – une première dans les 35 ans de vie de cette convention. À ce jour, les raisons qui ont mené à cette résiliation demeurent mystérieuses. L'HVS a indiqué qu'il planchait sur une nouvelle mouture et souhaitait « trouver les partenaires les plus représentatifs des employé-e-s ». Nous nous interrogeons toujours à ce sujet... La réalité est que les trois syndicats signataires de la CCT représentent le personnel depuis 35 ans et l'ont régulièrement consulté, en ouvrant démocratiquement leurs assemblées à l'ensemble des salarié-e-s de l'HVS. Les semaines suivant la résiliation, la direction a rencontré le personnel lors de séances d'information, que l'on nous dit avoir été houleuses. Le personnel l'a affirmé haut et fort: il tient à sa CCT et la position des syndicats en négociation est issue d'assemblées générales du personnel. « Les syndicats, c'est nous », ont rappelé nos membres.

Fin août, les négociations ont repris avec une équipe patronale complètement remaniée. Les discussions ont alors pu progresser de manière constructive et, le 26 septembre, le personnel réuni en assemblée a accepté les propositions de révision de la CCT.

Celles-ci entérinent certes la suppression de la pause payée, mais en échange de compensations correctes, fruit d'un compromis tenant compte de la situation financière de l'HVS. Nous avons ainsi obtenu une reconduction de la CCT pour une durée de trois ans, en maintenant les annuités et la non-application d'éventuels IPC négatifs. Nous avons également obtenu une revalorisation du travail du soir, de nuit, et durant les week-ends et jours fériés: la compensation en temps passe de 10% à 12,5% en 2017 et 2018, 15% à partir de 2019. Et une enveloppe budgétaire d'un million de francs sera provisionnée dans le cadre du processus d'évaluation des fonctions.

ET MAINTENANT ?

Il faut veiller à l'application correcte des dispositions concernant le calcul du temps de travail et des pauses. En ce qui concerne les pauses, une directive institutionnelle, élaboré en consultation avec les syndicats, en précisera les modalités.

Le personnel doit être attentif et ne pas hésiter à nous signaler tout écart au règlement, en particulier au regard du respect du principe légal selon lequel seule la pause qui peut être prise tranquillement, sans être rappelé-e dans le service ni même rester joignable, ne compte pas comme temps de travail. En l'absence d'un système de timbrage, il faut également veiller au respect des horaires de travail et aux compensations des heures supplémentaires.

À l'avenir, nous devons être au taquet pour éviter d'autres démantèlements et obtenir des améliorations! Ces dernières années, nous nous sommes engagés avec succès pour l'égalité salariale, le salaire minimum, la médecine du travail, les annuités automatiques, les conditions de préretraite. Nous continuerons à nous battre contre une flexibilisation excessive et pour de meilleures dotations!

Un grand merci aux salarié-e-s qui ont participé à nos assemblées. Votre mobilisation a permis de refuser les propositions de péjoration des conditions de travail, puis de parvenir à un compromis acceptable. Participer aux réunions, à la diffusion des informations syndicales et aux campagnes en lien avec le secteur de la santé – le 3 novembre – est crucial ! Ce sont les conditions sine qua non pour maintenir les acquis, obtenir des améliorations et, de manière plus générale, **faire vivre et respecter votre CCT!**