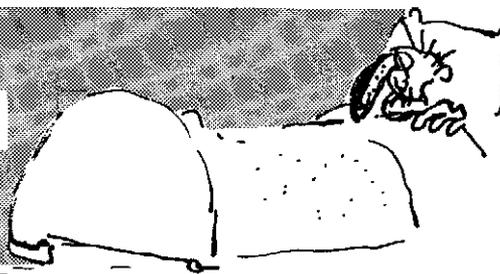


LUTTES UNITAIRES DANS LES ETABLISSEMENTS HOSPITALIERS



● La double revendication adressée le 20 septembre au Conseil d'Etat par le Comité d'action unitaire des établissements hospitaliers:

- Introduction rapide de la semaine de 40 heures en 5 jours sans diminution de salaire
 - Augmentation unitaire de tous les salaires de 300 francs par mois
- est le premier pas de la lutte unitaire engagée depuis le printemps de cette année contre l'exploitation par l'Etat du personnel des hôpitaux.

Exploitation qui se traduit par des conditions de travail particulièrement difficiles (horaire surchargé, multiplication des tâches due à la pénurie), rémunérations insuffisantes "entraînant de nombreuses mutations qui perturbent le service, nuisent aux conditions d'hospitalisation et lassent le personnel stable". (Lettre du Comité à M. Donzé)

L'action menée dans les milieux hospitaliers est intéressante et nouvelle à plusieurs égards.

Dans une profession socialement très divisée où se côtoient plus de 6000 fonctionnaires, représentant environ 150 corps de métiers et 50 nationalités, répartis dans des établissements distincts, où l'arbitraire règne en matière de rétribution et d'horaires de travail, l'unité d'action est le résultat d'une lutte très large menée d'abord à l'intérieur de ces établissements.

Les syndicats hospitaliers (VPOD, syndicats chrétiens, syndicats autonomes, Association des infirmières diplômées) ont estimé que l'unité était une condition nécessaire au succès de la lutte, puisqu'ils se sont regroupés et ont ouvert leurs assemblées aux non-syndiqués. Cette ouverture a d'ailleurs permis une participation large aux réunions (70% env. de participants aux assemblées de l'Hôpital Bel-Air; 40% à celles de l'Hôpital Cantonal).

Le comité d'action unitaire des employés des établissements hospitaliers, qui a rendu concrète l'unité de la lutte, représente donc les travailleurs des hôpitaux de tout le canton (Hôpital Cantonal, Clinique de Bel-Air, Hôpital de gériatrie, maisons de retraite, Centre psycho-social universitaire), de toutes les professions du secteur hospitalier, du personnel en formation aux docteurs en médecine et de toutes les tendances politiques visant à une transformation de la condition des travailleurs hospitaliers.

On n'avait pas vu une telle unité depuis bien longtemps! C'est en tout cas la première fois qu'elle se réalise sur de telles revendications. Il sera difficile au Conseil d'Etat de faire la sourde oreille devant une telle unanimité.

C'est une des premières fois aussi que le personnel hospitalier s'exprime au travers d'une lutte. Dans cette profession très hiérarchisée où l'on exige la soumission à l'autorité médicale supérieure et aux vœux des mala-

des, les travailleurs ne sont en effet pas habitués à manifester spontanément leurs propres désirs et revendications.

Voici comment les travailleurs hospitaliers luttent et expliquent leurs luttes (tracts "Comité 40 heures", conférence de presse, Journal de la VPOD):

Capitalisme et charité

"La santé publique coûte cher. A l'Hôpital cantonal, les dépenses ont passé en 10 ans de 29 millions à 104 millions."

"Ce n'est pas un hasard si la bourgeoisie s'inquiète du coût de la santé au moment où elle est obligée de remédier à grands frais aux effets du développement anarchique de la production (pollution = asphyxie) et au moment où elle doit se rendre plus compétitive dans la perspective de l'intégration dans le Marché Commun."

"Si l'argent manque apparemment, c'est que la volonté de la bourgeoisie est de maintenir les dépenses de la santé (secteur non rentable) au taux le plus bas pour pouvoir investir ailleurs dans des secteurs plus rentables (industrie pharmaceutique, etc...)."

C'est pourquoi "L'Etat se livre à une exploitation scandaleuse du personnel hospitalier. En voici les conséquences: semaine de 44 heures (sans compter les heures supplémentaires); rythmes de travail toujours plus intenses; salaires insuffisants; fatigue nerveuse; impossibilité d'avoir une vie privée équilibrée.

Comment dès lors, dans de telles conditions, la direction peut-elle demander au personnel de remplir cette tâche humanitaire qu'on lui réclame à grands cris puisqu'elle fait pression sur les travailleurs pour éviter d'améliorer les conditions de travail et d'occulter des augmentations de salaire?"

Travailler 44 heures dans un hôpital

"A l'Hôpital, nous travaillons 44 heures au minimum par semaine. Dans ces 44 heures ne sont pas comprises les heures supplémentaires et le transport. En outre, seule une partie du personnel faisant l'horaire continu "bénéficie" d'un temps de repas intégré aux 8 3/4 heures journalières. Même dans les services où nous nous sommes organisés pour faire 40 heures, nous avons subi une diminution immédiate des jours de congé."

"La direction prétend qu'une diminution du temps de travail va à l'encontre des intérêts du malade! Pensez-vous que si vous travaillez 40 heures, le malade sera moins bien soigné que si vous "trimez" 44 heures?"

"On ne peut nous faire croire que seul le sens du devoir et du sacrifice peut nous imposer des conditions de travail toujours plus dures!"

"La revendication des 40 heures exprime la volonté des travailleurs de préserver leur

santé physique et mentale."

Il ne s'agit d'ailleurs que d'un simple alignement par rapport aux horaires déjà en vigueur dans d'autres pays européens (France, Angleterre).

Non aux salaires insuffisants et discriminatoires!

Pour une augmentation unitaire de salaires!

"Non seulement la direction (de l'Hôpital cantonal, réd.) exploite les élèves et les étrangers qui sont sous-payés, mais elle se livre à une attaque systématique de nos salaires par l'instauration du système d'évaluation des fonctions! Nous sommes divisés en 19 catégories salariales! Pourquoi y a-t-il des discriminations entre travailleurs suisses et étrangers? Est-ce que l'instauration de l'évaluation des fonctions à l'Hôpital ira dans le sens d'une diminution des catégories? Au contraire, ce système nous divise et va à l'encontre de nos intérêts! En effet, il n'y aura plus aucun poste dans l'Hôpital qui sera rétribué de la même manière. Nos salaires seront calculés en fonction d'éléments subjectifs (hiérarchie, discipline)."

"Seules des augmentations unitaires de salaires peuvent contribuer à l'unité des travailleurs. (...). Des augmentations massives de salaires sont nécessaires pour compenser la perte du pouvoir d'achat due à l'inflation entretenue par la bourgeoisie.

Celle-ci se prépare à bloquer les salaires, auxquels elle attribue la responsabilité de la hausse des prix, et entend ainsi maintenir ses profits."

"Aux tentatives de la bourgeoisie de nous faire travailler plus vite et plus longtemps pour le même salaire, nous opposons la revendication de la semaine de 40 heures et de l'embauche de personnel supplémentaire."

A propos de la revendication d'augmentation unitaire, la VPOD rappelle "qu'en automne 1972 elle réclamait une augmentation de 120 francs par mois pour tous les employés de la fonction publique, sans attendre la réévaluation des fonctions, réévaluation à laquelle elle s'était dès le début opposée. Cette augmentation uniforme a été refusée et remplacée par une hausse de 3,5% de tous les salaires. Entre temps, la montée vertigineuse du coût de la vie a rendu dérisoires les augmentations du départ."

Une "commission de popularisation" pour élargir et renforcer la lutte

Pour éviter que les revendications n'émanent d'un groupe restreint, une "commission de popularisation" ouverte à tous a été chargée de trouver les moyens de mobiliser le personnel et de l'associer au maximum à la lutte.

Le travail mené d'abord à l'intérieur de tous les établissements par cette commission explique sans doute en grande partie que les travailleurs hospitaliers soient arrivés à proposer des revendications unitaires dans une profession aussi divisée.

Une assemblée de tout le personnel du canton est convoquée le 2 octobre pour faire le point et envisager, selon la réponse du Conseil d'Etat, la suite à donner à cette action.

