

Journée nationale de mobilisation dans les hôpitaux publics
le 3 novembre 2016 entre 12h et 14h

**Rassemblement sur la rotonde des HUG et devant les Sites de Belle-Idée,
Trois-Chêne, Beau-Séjour, Bellerive, Loëx, Joli-Mont**

POUR des soins de Qualité auprès de la population plutôt que la rentabilité
POUR un financement en conséquence

STOP à la marchandisation de la santé et à sa mise en concurrence

Le nouveau régime de financement hospitalier en vigueur depuis 2012 impose une mise en concurrence des hôpitaux, concurrence qui aurait dû améliorer leur efficacité et réduire les coûts du système de la santé. Depuis, les hôpitaux publics doivent se comporter comme des entreprises rentables, et réaliser des profits pour financer leurs investissements. De plus les HUG engagent le personnel nécessaire par le biais des recettes qu'ils doivent augmenter, et pendant ce temps l'Etat réduit de 5% sur 3 ans le montant couvrant les charges du personnel HUG. Ces dépenses sont donc dans cette logique de charges qui doivent être réduites. Dans le même temps, les programmes d'économies adoptés dans de nombreux cantons ont encore accentué la pression sur les hôpitaux publics. A Genève cela a commencé par le plan Victoria en 2007, suivi de Performance en 2012.

**Conditions de travail
sous pression**

Avant l'introduction du nouveau régime de financement, les subventions étatiques étaient réservées aux hôpitaux publics. Maintenant, les établissements privés figurant sur les listes hospitalières obtiennent eux aussi un financement public (donc des impôts que nous payons). Cela engendre une concurrence féroce pour obtenir la plus grande part du gâteau, celle qui rapporte le plus possible et qui coûte donc le moins au niveau de la prise en charge du patient. En lien avec l'obligation de pratiquer une médecine généraliste et de soigner tous les malades et

accidentés, les hôpitaux publics se trouvent donc désavantagés face aux établissements du secteur privé. Ces derniers se concentrent, depuis toujours, sur les prestations rentables, mais désormais ils profitent en plus des subventions étatiques. De manière générale, ils sont libres d'engager leur personnel sans devoir respecter des obligations de type Convention collective de travail ou Loi cantonale sur le personnel. A Genève, seul canton de Suisse romande avec une CCT, les conditions salariales des cliniques privées sont nettement inférieures à celles des HUG. Ils ont même procédé pour la 2^{ème} fois à une indexation négative des salaires en 2015, malgré les bénéfices dégagés par les grands groupes médicaux sur le plan national.

En quelques années, les institutions publiques ont dû s'adapter à ce système concurrentiel. Ce sont principalement les conditions de travail et les salaires du personnel qui ont subi une pression massive.

**Le personnel de la santé au bord
de l'effondrement**

Si les hôpitaux publics continuent de fonctionner tant bien que mal, malgré les mesures liées à cette réforme hospitalière structurelle, c'est que le personnel de santé est principalement composé de femmes dotées d'une éthique professionnelle extraordinaire. Néanmoins, le bulletin Obsan 7/2016 intitulé « *Les professionnels de la santé: sorties de leur profession* » signale que l'esprit d'abnégation, souvent considéré comme une caractéristique féminine, est en train de s'effriter. Selon cette étude, une part considérable de professionnelles qualifiées abandonnent leur activité



en cours de carrière, et que cette part augmente de manière disproportionnée avec l'âge. «*La pénurie de personnel qualifié dans les hôpitaux et les cliniques suisses est inquiétante*» pouvait-on lire dans l'édition de février 2016 du magazine «H+ Palais fédéral». L'association des hôpitaux de Suisse H+ estime que quelque 10'000 employés spécialisés supplémentaires sont nécessaires dans les hôpitaux chaque année. A Genève, le besoin s'élève à plus de 800 personnes par année pour tout le secteur de la santé. La pénurie de personnel qualifié pourrait encore s'aggraver du fait de l'initiative contre l'immigration de masse. Le manque de personnel n'est pas compensé par la fermeture d'établissements ou de services considérés comme «inefficacés» ou par les fusions et les externalisations décidées en vue d'augmenter la productivité. Au contraire, ces opérations contribuent à surcharger fortement le personnel en place, puisqu'elles se traduisent par la réduction des effectifs. Et au final, le personnel de santé risque de quitter le secteur hospitalier encore plus vite.

Un modèle incohérent

Comme chaque canton poursuit sa propre politique de santé, il est parfois difficile de vérifier l'impact réel des programmes d'austérité, des privatisations et de la concurrence engendrée par le nouveau système. De plus, la réforme structurelle en cours s'opère régionalement et à différents rythmes, selon un calendrier variable, en fonction de la composition politique des gouvernements, des parlements et de la population... et de résistance syndicale.

Nos revendications

A travers cette journée de mobilisation nationale du 3 novembre prochain, nous dénonçons l'évolution préoccupante de la place des hôpitaux publics dans le pays et la pression considérable qui s'exerce sur le personnel de santé. Notre constat est que la révision de la LAMal décidée en 2007 a précipité les processus de privatisation du secteur hospitalier, et que l'amélioration de l'efficacité et la baisse des coûts annoncées ne sont pas constatées. En revanche, partout en Suisse nous relevons une sévère détérioration des conditions de travail et des salaires. A Genève aux HUG, ils sont gelés depuis quelques années et la grille salariale est constamment remise en cause.

Par conséquent, le système national de financement hospitalier devrait également inclure des

règles relatives aux dotations en personnel (qualité ET quantité) et l'obligation de respecter les Conventions collectives régionales ou les lois du personnel pour toutes les institutions admises sur les listes hospitalières.

Le personnel hospitalier a droit à des conditions de travail, de formation et des salaires corrects. A Genève, nous revendiquons :

Pour lutter contre le dumping salarial

- Les établissements admis sur les listes hospitalières cantonales doivent intégralement respecter les conditions en vigueur dans les établissements publics et parapublics, en particulier la grille salariale de l'Etat.
- Les postes repourvus régulièrement par des employé-e-s temporaires doivent être transformés en postes fixes. Les employé-e-s en mission temporaire doivent bénéficier des mêmes conditions de travail et salariales que les employé-e-s fixes.
- Toutes les professions en milieu hospitalier requièrent des compétences pointues, beaucoup de responsabilités et des formations exigeantes, ce qui implique que la classe de salaires d'une partie du personnel soit revue à la hausse.

Pour protéger la santé du personnel

- Augmentation des dotations en personnel: les hôpitaux doivent établir des ratios personnel/hospitalisations adaptés aux charges de travail réelles. Il s'agit de protéger la santé du personnel et celle des patient-e-s. Ces ratios doivent être calculés en toute transparence et connus par le personnel.
- Les compensations en temps pour le travail de nuit et du week-end doivent être augmentées afin de combattre la surcharge menant à l'épuisement professionnel (cf. Accord 2002).
- Pour protéger la vie sociale et familiale du personnel les plannings doivent être contraignants. Les changements à court terme des plans de travail ne peuvent intervenir qu'avec l'accord des employé-e-s et doivent être indemnisés.

Pour former le personnel et la relève de demain

- Un vrai soutien à la formation continue du personnel.
- Le respect du cadre de travail des formatrice-s et une vraie valorisation de leurs compétences spécifiques au sein de l'hôpital universitaire, afin d'assurer la relève de demain, garantissant ainsi le bon fonctionnement du secteur de la santé.

