

Grève féministe 14 juin 2023

CAHIER DE REVENDICATIONS IMAD

Le principe d'égalité est inscrit dans la Constitution depuis 37 ans, aujourd'hui les femmes veulent des faits. Les salaires et les retraites sont toujours insuffisants et la situation ne fera que s'aggraver suite au « Oui » à AVS21. Les femmes assurent les deux-tiers du travail domestique, éducatif et de soins, ce qui conduit à des temps partiels contraints, des contrats précaires et à des interruptions de carrière pénalisantes.

Le 14 juin 2019, une grève féministe d'ampleur historique a secoué le pays. Nous avons été des centaines de milliers à nous mobiliser pour l'égalité, le respect et la dignité. Quatre ans plus tard, et malgré les quelques avancées, force est de constater que peu de choses ont changé, voire ont empiré. Les inégalités persistent, le secteur de la santé ne fait pas exception.

Le personnel de l'imad se compose d'une large majorité de femmes (82%) et les politiques d'austérité successives ont progressivement détérioré tant leurs conditions de travail, que la qualité des prestations fournies. Cadence et rythme de travail accélérés, augmentation de la charge de travail, temps de repos non respecté, exigences accrues de flexibilité conduisent à un épuisement du personnel ou au développement de troubles-musculo-squelettiques. Le personnel rencontre des grandes difficultés à concilier vie-familiale/privée et vie professionnelle, et les femmes soignantes interrompent leur carrière prématurément. La pénibilité du travail atteint le personnel dans sa santé, en témoigne un taux d'absence durablement très élevé. Les reclassements professionnels pour raison de santé n'aboutissent que trop rarement.

Le personnel de l'imad a été au front durant la crise du COVID-19. Il s'est mobilisé pour soigner et s'est mis en danger pour contenir la pandémie. Aujourd'hui, nous martelons que les applaudissements ne suffisent pas. Il nous faut des actes, tels que la revalorisation des salaires, et l'amélioration des conditions de travail sans lesquels le secteur courra à sa perte. En effet, face à la pénurie de personnel soignant, une amélioration des conditions de travail est nécessaire pour retenir le personnel expérimenté et pour créer de nouvelles vocations.

Au niveau des horaires, l'octroi du congé fixe pour le personnel à temps partiel s'est péjoré depuis 2019. L'imad prend note des désirs, mais n'accorde que très rarement le congé fixe rendant, de fait, très difficile l'organisation de la vie privée.

Par ailleurs, le travail du week-end et du soir a augmenté depuis 4 ans. Les horaires coupés demeurent en usage. De plus, aux UATR, l'amplitude horaire du travail du soir est passée à 21h et 22h30.

La pression au travail n'a pas diminué, le respect du temps de déplacement s'est même péjoré, et les tournées sont toujours plus denses. Elles en deviennent même impossibles à tenir. Ce stress au quotidien porte atteinte à la santé.

L'augmentation des appels sur le temps de congé rend la conciliation vie privée-vie professionnelle également plus compliquée, particulièrement pour les personnes ayant des responsabilités familiales.

Pour faire cesser les discriminations subies par les femmes, nous adressons les revendications suivantes à la direction générale de l'imad.

Nous voulons :

- Des postes en CDI en suffisance permettant le respect de la durée du temps de travail et du temps de repos et pour garantir les remplacements du personnel absent pour (maladie, accident, formation continue, congé syndicaux, congés enfants malades, etc), réduction du travail temporaire
- Le respect de la Loi sur le travail et le respect de l'horaire hebdomadaire sur 7 jours
- Le respect du taux contractuel sur la semaine
- Une limite à 6 jours pour les jours de travail consécutifs
- Le renforcement des équipes de remplacement
- La réduction du temps de travail sans perte salariale
- L'octroi et le respect d'un congé fixe pour les temps partiels
- Le respect du temps de repos
- L'aménagement des temps de travail durant les périodes à charges familiales ou en fin de carrière dès 55 ans
- L'allègement de la charge de travail et mode de déplacement approprié à l'état de santé pour les personnes de plus de 55 ans et celles dont l'état de santé le requiert
- Le respect des horaires planifiés. En cas de changement d'horaire au dernier moment, compensation du travail à 150%
- La compensation à 150% de toutes les heures supplémentaires
- La reconnaissance des heures dites « complémentaires » en tant qu'heures supplémentaires
- La reconnaissance du temps administratif effectué en-dehors des heures pour le traitement des dossiers en tant qu'heures supplémentaires
- L'abandon des horaires coupés imposés
- Trois semaines de vacances d'affilée en été
- L'amélioration des conditions du travail de nuit: respect des temps de pause, mise en place de lieux de repos dédié
- L'égalité de traitement entre les taux à 100% et les temps partiels concernant les absences pour rendez-vous médicaux

- L'amélioration de l'accompagnement et du suivi des reconversions professionnelles, une réelle politique de mobilité interne
- L'allègement du temps de travail le weekend pour une meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée
- Une meilleure reconnaissance de l'engagement du personnel via l'octroi de primes annuelles de fin d'année et de primes de fidélité pour tous les 5 ans d'ancienneté
- Lors des procédures d'engagement, aucune question ne doit concerner la vie privée et notamment si la personne est enceinte ou compte fonder une famille, respect de la sphère privée, notamment sur des questions d'ordre médical
- L'allègement et l'adaptation du travail pour les femmes enceintes
- La facilitation de l'aménagement du taux d'activité après un congé maternité
- Une couverture perte de gain pour raison de maternité des CDD
- Qu'un arrêt maternité ne pénalise par une nomination, ou l'affectation désirée
- La mise en place de lieux dédiés à l'allaitement ou le tirage de lait sur tous les lieux de travail
- Un congé parental obligatoire avec traitement de 18 semaines pour le 2e parent
- L'extension de la protection contre le licenciement à un an après l'accouchement
- La mise à disposition de protections hygiéniques gratuites sur les lieux de travail
- Une politique de promotion des femmes aux postes de hauts cadres
- Un management participatif et respectueux, qui garantisse la prise en compte l'avis du personnel dans les décisions institutionnel
- Aucune tolérance pour des comportements sexistes, LGBTIQA+phobe ou discriminatoire
- Formation continue modulaire: élargir le catalogue de formations spécifiques pour l'ensemble des fonctions
- Une formation obligatoire sur le harcèlement à tout le personnel, principalement aux cadres. Axé notamment sur les questions LGBTIQ+ et les discriminations intersectionnelles.
- Une formation obligatoire au personnel sur ses droits (droit du travail, LEg, droits liés à la maternité et la parentalité)
- L'allocation d'un budget spécifique pour la politique d'égalité et de lutte contre le harcèlement et les discriminations. Mener annuellement des campagnes d'informations et de sensibilisation pour lutter contre le harcèlement et les discriminations
- La protection de l'intégrité du collaborateur-trice lors d'agressions physiques ou verbales de la part des client-es. Un meilleur accompagnement juridique pris en charge financièrement par l'imad en cas d'agression est nécessaire. Par exemple, à travers la rédaction d'un protocole à suivre avec une démarche claire sur les droits et les manières d'être protégé-es
- L'octroi d'un congé de 5 jours en cas de violences conjugales, attestées par une association reconnue.

Genève, le 25 avril 2023