

Le 14 juin 2023, c'est la grève féministe !

CAHIER DE REVENDICATIONS DU SECTEUR HOSPITALIER

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. Ensemble nous avons crié notre ras-le-bol des discriminations, des violences sexistes et sexuelles que nous subissons sur notre lieu de travail, à la maison, dans la rue. Nos voix ont rejoint celles des mouvements féministes qui se sont levés et qui se lèvent un peu partout dans le monde pour défendre nos droits et nos libertés.

Quatre ans plus tard, et malgré les quelques avancées, force est de constater que peu de choses ont changé, voire ont empiré pour les femmes et les travailleuse-x-s à Genève et en Suisse. Les inégalités persistent, le secteur hospitalier ne fait pas exception.

Trop souvent encore victimes de harcèlement et d'inégalité de traitement sur le lieu de travail, il est temps de changer de système pour instaurer une organisation du travail qui cesse de pénaliser les femmes.

Le personnel hospitalier se compose d'une large majorité de femmes 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, temps de repos écourtés, et amplitude horaires augmentées conduisent à un épuisement du personnel ou au développement de troubles-musculo-squelettiques. En raison des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle, les femmes soignantes interrompent leur carrière prématurément. Avec un taux d'absence qui a durablement franchi le seuil des 10 %, les reclassements professionnels pour raison de santé ressemblent à un parcours de la combattante. Il ne reste que deux options, l'arrêt maladie ou le recours à l'AI.

Le personnel hospitalier a subi la crise du COVID-19 de plein fouet, il s'est mobilisé et s'est mis en danger pour contenir la pandémie. Aujourd'hui, nous martelons que les applaudissements ne suffisent pas. Nous voulons des faits, tels que la revalorisation des salaires, le respect des lois et l'amélioration des conditions de travail sans lesquels le secteur courra à sa perte.

Les conditions de travail dans le secteur hospitalier sont de plus en plus rudes. Le personnel est usé, les carrières sont courtes, la relève manque, ce qui impacte négativement la qualité des prestations fournies. Pour faire cesser les discriminations subies par les femmes, nous voulons changer l'organisation du travail en milieu hospitalier, et c'est pourquoi nous adressons à la Direction générale des HUG un cahier de revendication.

Pour une meilleure **conciliation vie professionnelle/vie privée**, une **réduction du temps de travail sans perte de salaire**, le **respect des lois** et le **respect de la santé et de la personnalité du personnel**, nous demandons :

Revalorisation salariale :

- La revalorisation salariale du personnel de la santé et hospitalier (incluant une réelle considération de la valeur du travail du *care*, les niveaux de responsabilité, et de formation et les pénibilités) et la réduction de l'écart salarial entre les postes de cadres supérieurs et du personnel soignant.
- L'octroi de la prime « établissements publics médicaux » (EPM) au personnel engagé à un taux inférieur à 50%.
- La rémunération du temps d'habillage en tant que temps de travail

Effectifs, horaires et conditions de travail :

- Des postes en CDI en suffisance (entre 800 et 1000) permettant le respect de la durée du temps de travail et du temps de repos et pour garantir les remplacements du personnel absent pour (maternité, maladie, accident, formation continue, congé syndicaux, congés enfants malades).
- La réduction du travail temporaire et l'augmentation des pools de remplacements.
- Le respect du coefficient de 1.8 par poste de travail.
- La réduction du temps de travail sans perte de salaire (32heures pour un temps plein).
- L'aménagement des temps de travail durant les périodes avec charges familiales ou en fin de carrière dès 55 ans.
- Des mesures fortes en faveur d'une réaffectation suite à une maladie ou un accident ayant modifié la capacité de travail.
- Le droit de travailler à temps complet pour celles qui en font la demande (ex : femmes agentes de propreté-hygiène employées à 50% sans possibilité d'augmentation leur temps de travail).
- Le respect des horaires planifiés et donner les plannings trois mois à l'avance.
- La possibilité d'obtenir trois semaines consécutives de vacances en été.
- La compensation à 150% pour les heures travaillées en cas de demandes de changement d'horaire dans les 48h.
- L'obligation pour l'employeur de compenser les heures supplémentaires.
- L'amélioration des conditions du travail de nuit (par exemple : temps de repos de 4h00 sur les horaires de 12h00).
- Une politique de formation continue qualifiante et équitable entre les fonctions et les taux d'activité.
- Le droit au congé menstruel (hors 730 jours du droit au traitement en cas de maladie).

Maternité, parentalité et crèches :

- L'accès facilité à une place en crèche, même pendant la période estivale. L'augmentation du nombre de places et de postes (au moins 10). Le respect des usages salariaux petite enfance (les travailleuses des crèches HUG gagnent plusieurs centaines de CHF de moins que celles sous CCT).

- Le calquage de l'amplitude horaire des crèches aux horaires du personnel.
- Une année consacrée à l'éducation des enfants = une annuité (et non pas une annuité pour deux ans consacrée à l'éducation des enfants comme c'est le cas maintenant).
- Un congé parental obligatoire avec traitement de 18 semaines pour le 2^e parent travaillant aux HUG.
- L'installation, sur chaque site hospitalier, de lieux adaptés dédiés à l'allaitement ou au tirage du lait.
- Le respect du droit au congé allaitement et une communication institutionnelle sur le droit à l'allaitement ou le tirage de lait sur les lieux de travail.
- L'inscription dans le règlement de la prolongation du congé maternité en cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né avec paiement du salaire.
- La couverture perte de gain pour raison de maternité pour les personnes engagées en CDD et en première année de service.
- Le droit à l'assurance maternité pour toute femme qui accouche, quel que soit son statut.
- La fin des discriminations (nominations, renouvellement de CDD ou autres) pour raison de maternité ou d'adoption.
- A l'engagement, le respect du droit consistant à ne pas demander si la personne est enceinte ou compte fonder une famille.
- L'allègement du travail des femmes enceintes.
- Le respect des mesures de protection pour les femmes enceintes (ex : limitation du port de charge, l'absence de présence dans les salles de radiographie, interdiction de travail dans les zones à haut risque infectieux, etc.)
- Le congé prénatal d'un mois hors 730 jours du droit au traitement en cas de maladie

Respect des lois :

- La planification régulière de séances pour tout le personnel pour l'informer de ses droits en matière de droit du travail, et en particulier sur les droits liés à la maternité et la parentalité, et les droits garantis par la Loi sur l'égalité. Assurer l'application desdites lois dans le secteur hospitalier.
- Le respect du temps de repos.
- La rémunération du temps d'habillage en tant que temps de travail.
- La mise en conformité du Statut du personnel avec le RPAC concernant les congés spéciaux, congé maternité, parental, etc.

Lutte pour l'égalité et contre le harcèlement :

- Le renforcement du programme de lutte contre le harcèlement et les discriminations (formations obligatoires et périodiques sur le temps de travail, sensibilisation, éducation au consentement) et la mise en place d'une politique de tolérance zéro à l'égard de tout comportement discriminatoire.
- Assurer la mise en application de la 5^e valeur relationnelle des HUG « Égalité et inclusion » par des mesures concrètes, grâce à un budget spécifique et des postes en suffisance.
- Une amélioration du dispositif permettant une demande d'investigation en cas de dénonciation de harcèlement

- En cas de harcèlement avéré, veiller à ce que la personne victime de harcèlement ne soit pas déplacée, mais que ce soit le harceleur qui soit déplacé et sanctionné.
- Une politique de promotion des femmes aux postes de cadre. Les données chiffrées démontrent qu'il y a 4% de plus d'hommes occupant des postes de hauts cadres que de femmes alors que plus de 70% du personnel est féminin.
- L'intégration des équipes de travailleuses du service de propreté et hygiène : invitation à au moins un colloque d'équipe annuel comprenant un point spécial « propreté et hygiène », invitation aux soirées, apéritifs de service ou de département, que les remerciements des chef-fes de service et de département leur soient également adressé, etc.
- Droit à cinq jours de congé minimum en cas de violence conjugale attestée par une association reconnue.

Sécurité :

- L'amélioration de la sécurité des parkings la nuit.
- La mise en œuvre de mesures de prévention des violences envers le personnel des HUG.
- Que la sécurité soit aussi chargée de l'aide et l'accompagnement aux victimes pour l'enregistrement de l'incident.
- Une meilleure communication des droits du personnel à faire une déclaration d'incident.