

Lettre ouverte à la Direction du HFR

A l'attention de M. Hubert Schaller, Directeur général

A l'attention de Mme Anne-Claude Demierre, Présidente du Conseil d'administration

Monsieur le Directeur général, Madame la Conseillère d'Etat,

Alors que des actions ont aujourd'hui lieu dans toute la Suisse à l'occasion d'une mobilisation nationale du secteur de la santé, nous vous adressons, au nom du groupe syndical SSP du HFR, une lettre ouverte avec un certain nombre de constats et de revendications :

1. La surcharge de travail augmente : il manque du personnel !

Nous constatons qu'un nombre toujours plus élevé de services du HFR se plaint de fonctionner en sous-effectifs, et ce malgré les (légères) augmentations de postes décidées au cours des dernières années. Fait nouveau, ce constat ne se limite pas au personnel soignant, mais touche aussi les secteurs techniques, du nettoyage et de l'administration. Le nombre de nouveaux postes prévus pour compenser les indemnités en temps de 10% en 2010 reste aussi insuffisant, et aggrave la surcharge.

Ce que nous demandons : les hôpitaux publics ne doivent pas devenir des hôpitaux de seconde catégorie. Pour cela, il est urgent d'engager du personnel supplémentaire. Cela signifie un nombre important de postes supplémentaire pour l'ensemble du HFR, supérieur à ce qui a été prévu par le Conseil d'Etat (60 postes par an durant 3 ans). D'autres solutions, complémentaires, existent aussi : meilleure valorisation et engagement des élèves en formation ; accepter systématiquement les hausses de taux d'activité demandées...

2. Forfaits par cas : non à la dégradation des conditions de travail et de la qualité des soins

L'introduction des « DRG » (forfaits par cas) constitue une source d'inquiétude importante pour le personnel, mais aussi pour les patient-e-s. Ce nouveau système de financement aura pour conséquence une pression accrue sur les coûts – donc aussi sur les prestations et les conditions de travail. Certaines personnes à responsabilité au sein du HFR se sont déjà exprimées, d'ailleurs, dans ce sens.

Ce que nous demandons : la Direction du HFR doit s'engager à améliorer les conditions de travail. Pour cela, il est indispensable qu'un lien fort existe avec l'Etat de Fribourg, que ce soit au niveau financier ou de la présence au Conseil d'administration. Nous refusons toute mesure d'économie sur le dos du personnel et des patient-e-s, de même que toute réduction des prestations, comme par exemple la fermeture de la maternité de Riaz.

3. Les conditions de travail doivent être améliorées

Contrairement à ce qu'on entend régulièrement de la part de certains décideurs, les conditions de travail du personnel au sein du HFR sont loin d'être aussi bonnes. Le travail dans un hôpital est très astreignant, il est stressant, les horaires changent tout le temps et les responsabilités sont fortes.

Ce que nous demandons : Des améliorations des conditions de travail sont nécessaires, notamment sur deux plans : le travail de nuit (compensation à 20%) et les conditions salariales (réévaluation des fonctions, EVALFRI).

4. Le personnel a le droit d'être écouté et consulté !

Depuis quelques années, un nombre toujours plus élevé d'employé-e-s ressent un malaise dans la manière dont se fait la « *gestion du personnel* », trop autoritaire. Beaucoup ne se retrouvent pas dans les décisions qui sont prises, ni dans la manière dont elles le sont. Trop souvent, le personnel n'est pas – ou pas suffisamment – consulté lorsque des changements ou des réorganisations ont lieu.

Ce que nous demandons : la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg prévoit que le personnel a le droit d'être informé et, surtout, consulté, lorsque des modifications des conditions de travail ont lieu. Cela doit devenir systématique : changement de cahier des charges, réorganisation au sein d'un service (maternité) etc.

5. Les droits syndicaux sont insuffisants

L'exercice d'activités syndicales est garanti par la Constitution suisse et fribourgeoise. Elle est indispensable pour défendre et garantir les droits du personnel. Or, les droits syndicaux ne sont pas suffisamment garantis par la Direction du HFR. Par exemple, les secrétaires syndicaux sont, de fait, exclus de l'intérieur de l'Hôpital, même pour diffuser une information au personnel.

Ce que nous demandons : de nombreux hôpitaux en Suisse (CHUV, hôpitaux tessinois) permettent au personnel des syndicats de passer occasionnellement dans les unités de soins pour distribuer les informations syndicales. Nous demandons à la Direction du HFR d'aller dans ce sens !

6. Le personnel doit être respecté

La Direction de l'Hôpital doit être irréprochable dans ses rapports avec le personnel. Ce n'est pas toujours le cas : des abus ont eu lieu. Par exemple, lorsque le personnel est interdit de s'exprimer publiquement sur les problèmes qui se posent au sein de l'Hôpital (ex : maternité etc.) : le secret professionnel doit être garanti, c'est évident, mais on ne peut pas museler le personnel !

Ce que nous demandons : la Direction de l'Hôpital doit garantir les droits fondamentaux du personnel. Parmi ceux-ci, le droit de pouvoir s'exprimer et donner son avis sur les enjeux concernant le HFR !