

États-Unis : les travailleur-euses des hôpitaux Kaiser viennent de remporter une importante victoire

15 novembre 2021

Kaiser [39 hôpitaux, 80 000 médecins et infirmières] a conclu samedi un accord de principe avec les syndicats des travailleur-euses leur offrant ainsi une grande victoire et évitant ce qui aurait été une grève historique de deux jours.

Plus de 30 000 employé-es avaient promis de faire grève lundi si la société ne parvenait pas à un accord avec les syndicats. Comme l'a écrit mon collègue Noah Lanard le mois dernier, les travailleur-euses de la santé qui menaçaient de faire grève étaient particulièrement mécontent-es de la structure salariale à deux niveaux que Kaiser proposait.

Le principal problème des travailleur-euses avec la proposition salariale était qu'elle réduisait le salaire des nouveaux employé-es de 26 à 39 % à partir de 2023. Ils et elles estimaient que cela aggravait la crise du personnel dans les établissements de Kaiser et mettait les patient-es en danger en rendant l'organisme incapable de recruter et de conserver des travailleur-euses talentueux-euses. On craignait également qu'elle n'engendre du ressentiment



chez ceux et celles qui sont payé-es moins pour le même travail, ou qu'elle n'amène Kaiser à remplacer les travailleur-euses les plus coûteux-euses couvert-es par l'ancienne convention collective par de nouvelles embauches. L'initiative de Kaiser en faveur d'une rémunération à deux niveaux ressemble aux propositions faites par Kellogg et John Deere qui ont conduit à des grèves [toujours en cours] cet automne.

Essentiellement, les travailleur-euses craignaient que Kaiser ne tente de créer un système de castes dans leurs rangs, en payant des travailleur-euses qui font le même travail,

même côte à côte, avec des salaires et des avantages différents. Ce genre de mesures peut diviser les travailleur-euses en différents

[ktla.com](https://www.ktla.com)

groupes de « nanti-es » et de démunis-es, et rend plus difficile leur syndicalisation.

En fin de compte, Kaiser a abandonné son projet de système de rémunération à deux niveaux.

Le géant de la santé avait défendu les coupes proposées comme étant nécessaires pour rester compétitif, mais les chiffres racontent une autre histoire. En 2019, Kaiser a offert à son PDG sortant Bernard Tyson un salaire et une retraite de 35 millions de dollars. Pendant la pandémie, elle a gagné 10 milliards de dollars. Et elle a gagné cet argent alors que ses travailleur-euses étaient broyé-es par les conditions éreintantes de travail pendant la pandémie.

Dans son article d'octobre, Noah a décrit en détail les situations intenses que certain-es de ces travailleur-euses ont dû endurer alors que les résultats de leur entreprise étaient florissants. Prenez le cas de Hollie Sili, une technicienne des urgences :

Aujourd'hui, Sili travaille habituellement 12 heures par jour, de midi à minuit. Mais en raison du manque de personnel, elle finit souvent par rester jusqu'à 4 heures du matin avant de reprendre son poste huit heures plus tard. L'année dernière, elle a eu une attaque cérébrale, qu'elle attribue au stress physique et mental qu'elle a subi au travail.

Ou Daniel Stretch, un ingénieur hospitalier : Stretch, l'ingénieur de l'hôpital, estime que sa charge de travail et son niveau de stress ont doublé pendant la pandémie, alors que son salaire est resté le même. Lui et une vingtaine d'autres ingénieurs sont chargés de faire fonctionner les climatiseurs, les humidificateurs, les machines de stérilisation, les équipements de cuisine, les téléviseurs, les boutons d'appel des infirmières et bien d'autres choses encore dans leur établissement de Californie du Sud. En période de pandémie, ils ont dû pousser les systèmes de circulation d'air au-delà de leurs limites normales pour protéger les patients du COVID-19.

Ou Katie Johnson, infirmière en perfusion oncologique dans une clinique Kaiser à Longview : Mme Johnson, infirmière en perfusion oncologique dans une clinique Kaiser à Longview, dans l'État de Washington, ne voit pas comment les nouvelles recrues pourraient rembourser les dettes de leur école d'infirmières et maintenir un niveau de vie décent après une réduction de 39 % des salaires de départ. Même aux taux plus élevés d'aujourd'hui, elle a fini par déménager à Longview après avoir été évincée du marché immobilier à 80 km au sud, à Hillsboro, dans l'Oregon. Elle explique que Kaiser a toujours fonctionné avec un modèle de dotation en personnel réduit, mais que les choses n'ont fait qu'empirer lorsque les collègues ont quitté le terrain pendant la pandémie. "Si nous ne pouvons pas attirer le talent maintenant, demande-t-elle, comment allons-nous attirer le talent à un taux de salaire plus faible ?"

Si la grève avait eu lieu, elle aurait été l'une des plus importantes de l'histoire du système de santé aux États-Unis, et elle serait survenue dans la foulée d'une recrudescence de l'activisme syndical que les observateurs ont baptisée Striketober [les grèves d'octobre].

<http://www.laboursolidarity.org/Etats-Unis-les-travailleur-euses>

Kaiser Permanente reached a tentative... November 15th 2021

Kaiser Permanente reached a tentative agreement with its workers' unions Saturday, handing its workers a big victory and averting what would have been a historic strike by two days.

More than 30,000 employees had vowed to strike on Monday if the company did not reach an agreement with the unions. As my colleague Noah Lanard wrote last month, the health care workers threatening to walk off the job were particularly upset over the so-called two-tiered pay structure that Kaiser had proposed:

Workers' biggest problem with the wage proposal is that it would cut starting pay for new hires by between 26 percent and 39 percent beginning in 2023. They believe it would deepen an existing staffing crisis at Kaiser's facilities and put patients at risk by making the nonprofit unable to recruit and retain talented workers. There are also fears that it would lead to resentment among those paid less for the same work, or cause Kaiser to replace the more expensive workers covered by the old contract with new hires. Kaiser's push for two-tier pay resembles similar proposals from Kellogg and John Deere that have already led to strikes this fall.

Essentially, workers feared that Kaiser was trying to create a caste system within their ranks, paying workers who do the same jobs, even side by side, different salaries and benefits.

These kinds of moves can splinter workers into different groups of have-somes and have-lessees, making it harder for them to organize in the future. In the end, Kaiser dropped its push for the two-tiered pay system.

The health care giant had defended the proposed cuts as necessary to stay competitive, but the numbers tell a different story. In 2019, Kaiser gave its outgoing CEO Bernard Tyson a \$35 million pay and retirement package. During the pandemic, it made \$10 billion. And it made that money while its workers were ground down by the grueling conditions of laboring through a global pandemic.

In his October story, Noah detailed the intense situations that some of these workers have had to endure while their company's bottom line has thrived. Take the case of Hollie Sili, an emergency room technician:

These days, Sili usually works a 12-hour shift from noon to midnight. But due to staffing shortages, she often ends up staying until 4 a.m. before returning for another shift eight hours later. Last year, she had a stroke, which she attributes to the physical and mental stress she's experienced at work.

Or Daniel Stretch, a hospital engineer: Stretch, the hospital engineer, estimates that his workload and stress levels have doubled during the pandemic, while pay has remained the same. He and roughly two dozen other engineers are responsible for keeping air conditioners, humidifiers, sterilization machines, cooking equipment, TVs, nurse call buttons, and much more running at their Southern California facility. In pandemic times, they scrambled to push air circulation systems beyond their normal limits to protect patients from COVID-19.

Or Katie Johnson, an oncology infusion nurse at a Kaiser clinic in Longview: Johnson, an oncology infusion nurse at a Kaiser clinic in Longview, Washington, doesn't see how new hires would be able to pay off their nursing school debts and maintain a decent standard of living after a 39 percent cut to starting salaries. Even at today's higher rates, she ended up moving to Longview after being priced out of the housing market 50 miles south in Hillsboro, Oregon. She says Kaiser has always operated on a lean staffing model, but that things have only gotten worse as colleagues left the field during the pandemic. "If we can't attract the talent now," she asks, "how are we going to attract talent at a lower rate?"

Had the strike happened, it would have been one of the largest in American health care history, and it would've come on the heels of an uptick of labor activism that observers have dubbed Striketober.

<http://www.laboursolidarity.org/Kaiser-Permanente-reached-a?lang=en>