

Lausanne, le 16 avril 2020

Revendications du Syndicat des services publics au CHUV

Le SSP-CHUV considère que les efforts demandés au personnel ont été et sont considérables et doivent être compensés par des engagements financiers clairs de l'employeur et du Conseil d'Etat. Depuis le début du mois de mars, le personnel du CHUV:

- Risque sa santé et celle de ses proches en travaillant auprès des patients covid positifs
- Doit se mettre à disposition totale de l'employeur pour les besoins en personnel au fur et à mesure de l'évolution de la pandémie.
- A dû annuler toutes ses vacances.
- Doit trouver des solutions de garde difficiles et compliquées pour ses enfants
- Peut être réquisitionné pour travailler dans une unité totalement différente de la sienne, c'est-à-dire doit se former et acquérir des compétences pour travailler auprès d'une patientèle
- Reçoit ses plannings avec une semaine d'avance, ceci pour répondre à l'évolution de la pandémie

Pour l'heure, aucun engagement financier n'a été annoncé par le Conseil d'Etat en contrepartie de ces exigences exceptionnelles. Le même Conseil d'Etat a pourtant annoncé des mesures financières de plusieurs dizaines de millions de francs pour des professions qui souffrent de la pandémie: c'est totalement inacceptable et incompréhensible que le personnel du CHUV soit exclu des bénéficiaires.

Mesures exceptionnelles

1. Prime exceptionnelle Coronavirus : 2500.-/mois durant lesquels le ou la salarié.e. a subi l'une des mesures suivantes :
 - Réduction du droit aux vacances, congés
 - Mobilisations sur d'autres lieux de travail que celui prévu par le cahier des charges
 - Horaires de travail reçu de manière hebdomadaire et non plus mensuelle
 - Travail en contact avec des patients atteints du Coronavirus
 - Devoir de disponibilité immédiate, sans préavis supérieur à un mois
2. Toutes les heures effectuées en plus des taux contractuels depuis le 1^{er} février donnent droit, de manière exceptionnelle à une majoration de 25% en temps ou en argent (à choix du de la salarié.e). Pour les heures de nuit, majoration de 25% des 120%.
3. Les salarié.e.s répondant à l'un des critères du point 1 bénéficient d'une semaine de vacances supplémentaire à prendre d'ici au 1^{er} avril 2021.

4. Toutes les heures effectuées les samedis donnent droit à la même indemnité horaire que celles effectuées le dimanche (5.-)

Mesures pérennes

1. Les infirmières et fonctions assimilées passent des classes 8 - 9 - 10 aux classes 9 - 10 - 11 avec effet au 1^{er} février 2020, selon la demande de la pétition du Syndicat des services publics du 14 juin 2019 (transmise au Conseil d'Etat le 6 décembre 2019 avec lettres de rappel en février 2020).
2. Les salarié.e.s à qui l'institution a demandé de solder leurs horaires positives pour réduire leur activité voient leur balance horaire remise à son état du 1^{er} février sans perte de salaire ni d'heures de travail.
3. Un plan d'investissements est présenté par le Conseil d'Etat et négocié avec les organisations du personnel. Ce plan d'investissements 2020-2025 en faveur du CHUV vise notamment à:
 - à améliorer significativement les dotations dans les services
 - à assurer des conditions de travail correctes au personnel soignant
 - à recruter du personnel et rendre attractive une carrière professionnelle au CHUV et dans le secteur hospitalier public
 - à préparer et assurer une sécurité des soins et de la prise en charge lors d'une crise sanitaire telle que celle vécue en 2020 avec la COVID 19, ce qui implique notamment la fourniture, sans restrictions, de matériel de protection en qualité et quantité suffisantes.

