

Principaux problèmes personnel CHUV – crise COVID 19 – séance Cheffe du DSAS, Direction générale CHUV – organisations du personnel

Département, service ou unité	Problème	Conséquences et questions	Demande du personnel
Pour tout le personnel du CHUV	<p>Le Conseil d'Etat et la direction exigent du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une disponibilité totale pour l'hôpital • de faire des horaires allongés • de se plier à des plannings modifiables à tout moment • de sacrifier sa vie privée et familiale <p>ET AUCUNE COMPENSATION N'EST PROPOSEE! PAS DE PRIME DE RISQUE, DE PRIME DE TRAVAIL SUPPL., D'INDEMNITES, DE VACANCES, ETC. RIEN !!!</p>	<p>Nous nous engageons pour toutes et tous, nous faisons notre maximum pour faire que l'hôpital tourne et que les malades soient pris en charge, vous nous, vous devez vous engager pour nous.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voir la lettre d'accompagnement au présent document • Dans cette période où les diffusions d'informations syndicales au personnel ne sont pas possibles, possibilité pour chaque organisation de faire des communications par courriel au personnel du CHUV.
Pour tout le personnel du CHUV – santé au travail	<p>Politique de tests est très problématique : tests manquent et/ou sont pratiqués (trop) tard et/ou pas effectués du tout sur des personnes avec symptômes. Pas de tests disponibles la nuit (urgences). Poolistes et intérimaires payent les tests de leur poche, inacceptable. Aux urgences, pas de test pour les personnels et les patient.e.s de nuit.</p>	<p>Surtout quand on a été en contact d'un patient diagnostiqué COVID + ultérieurement.</p>	<p>Il faut des procédures plus claires et uniformes pour les tests. Tests gratuits et systématiques à la demande du personnel si contact avec COVID 19.</p>
	<p>Inquiétudes et incertitudes autour des formations et compétences en vue des transferts: où est-ce que je serai transféré.e, avec quelle formation, quels risques pour moi et les patient.e.s, quelles compétences nécessaires.</p>	<p>Manque de prévisibilité, de visibilité. Le personnel comprend que c'est une situation spéciale mais aimerait être mieux informé, formé, préparé, prévenu, y compris de ce qui ne peut pas être prévu et que cela soit exprimé clairement.</p>	<p>Des communications par les cadres qui intègrent l'incertitude et qui informent au mieux de la réalité, y compris de l'incertitude de la réalité. Ces communications doivent aussi être claires pour les CDD et les intérimaires (pour les patients COVID 19).</p>
	<p>Protections insuffisantes pour soignants partout (médecine interne notamment), incluant masques, surblouses, charlottes, protection des chaussures, etc.</p>	<p>Problème de protection du personnel est généralisé. Impossibilité de travailler correctement avec sentiment de vulnérabilité face au virus.</p>	<p>Distribution large et suffisante de tout le matériel demandé, information claire sur ce qui est nécessaire, prévention lors de patients non diagnostiqués mais suspects. Un responsable de l'hygiène hospitalière disponible pour les équipes de nuit et de garde.</p>



	Des tests sérologiques sont effectués sur le personnel des HUG depuis le 30 mars	Au CHUV, de tels tests sont aussi nécessaires pour le personnel qui travaille près des COVID.	Délai ?
	Vacances annulées sur ordre de la Direction mais des personnes n'ont pas été appelées pour travailler durant cette période et sont donc restées chez elles.	Comment ces temps seront-ils décomptés, sachant qu'ils ne peuvent pas être considérés comme des vacances.	Voir proposition de négociations dans lettre jointe.
Pour tout le personnel du CHUV (planification, heures, décomptes, vacances)	Les souhaits de vacances du personnel actif COVID 19 seront concentrées sur les six derniers mois de 2020, en particulier sur l'été.	Problèmes de plannings et d'effectifs seront importants mais ne doivent pas être réglés au détriment du personnel qui s'engage aujourd'hui et qui aura besoin de repos.	Planification des embauches dès aujourd'hui afin de soulager au maximum les unités mobilisées aujourd'hui et les souhaits de reprise d'heures et de vacances des employé.e.s.
	Décompte des heures effectuées en plus des heures normales et/ou en plus des plannings.	Comment seront-elles comptées et quelles modalités pour reprendre ces heures pour les employé.e.s ?	Vacances et reprise des heures devront faire l'objet d'une négociation générale dès que la situation sera plus calme, mais au plus tard fin mai.
Département de médecine de laboratoire et pathologie	Personnel en sureffectif au début de la crise. Nombreux malades actuellement (testés + ou en quarantaine)		Embauches nécessaires immédiatement pour faire face aux absences et à la crise (pic).
DFME	Abandon de Flexinf «par équité».	Equité par en bas. Flexinf pouvait aussi être généralisé pendant crise COVID 19.	
Logistique nettoyage	Pas de masques à disposition en suffisance et/ou à la demande. Pas de surblouse ou de blouse de protection.	Information sur les pathologies et/ou sur les	Informier le personnel de nettoyage par les moyens adéquats qu'il a du matériel à disposition et qu'ils n'en ont pas, ils ne travaillent pas auprès des patients COVID.
Urgences	Si effectif suffisant ou si baisse de l'activité pendant l'horaire, des personnes sont renvoyées chez elles au milieu de l'horaire prévu ou avant la fin.	De facto, il s'agit de travail sur appel.	Les plannings du jour doivent être respectés, à défaut les heures planifiées sont comptées comme temps de travail y compris si les personnes sont renvoyées chez elles.