



La cheffe du
Département de la
santé et de l'action
sociale

Av. des Casernes 2
BAP
1014 Lausanne

Syndicat suisse des services publics
Groupe CHUV
M. David Gygax
Av. Ruchonnet 45 / CP 1324
1001 Lausanne

Réf.: RRZ/PET/ARI
ID 687329

Lausanne, le 21 avril 2020

Votre courrier du 31 mars portant sur la gestion du contexte COVID-19 au sein du CHUV

Monsieur le secrétaire syndical,

À l'heure où la crise sanitaire provoquée par le COVID-19 entre dans une phase de stabilisation dans le canton de Vaud, notamment au sein du CHUV, et alors qu'une seconde, délicate et longue phase de retour à la normalité se prépare, je réponds par la présente à votre courrier cité en référence, après en avoir discuté avec la Direction générale du CHUV.

Tout d'abord, je tiens à souligner que la contribution du personnel du CHUV à la lutte contre cette pandémie force l'admiration. J'ai pu m'en rendre compte personnellement lors de mes visites sur place, l'engagement de l'ensemble du personnel est admirable. Je tiens donc à profiter de la présente pour adresser tout ma gratitude à leur égard.

Concernant votre premier point, qui a trait à votre demande de revalorisation des fonctions d'infirmières et des fonctions d'assistante sociale, un courrier séparé vous parviendra prochainement.

Les demandes formulées dans le document annexé à votre courrier du 31 mars 2020 ont reçu pour la plupart une réponse précise lors de notre séance d'information organisée au CHUV le jour même. Afin de m'assurer qu'il vous soit répondu de façon exhaustive, je vous présente ci-dessous une réponse point par point:

- La politique des tests de dépistage des collaborateurs-trices a été dûment communiquée par le CHUV et respecte les recommandations de l'OFSP et de Swissnoso, ainsi que les recommandations du Médecin Cantonal.
- Les tests effectués pour les collaborateurs du CHUV ne sont pas facturés, donc sont gratuits.
- Le personnel qui a été transféré en renfort dans les services en pointe dans la prise en charge des patients COVID-19 a été sélectionné en fonction de ses connaissances professionnelles, notamment dans le domaine de la réanimation.

Nous avons dans le cadre de cette crise pu bénéficier de la politique de gestion des compétences et des connaissances développées au sein du CHUV.

- Sur le plan des mesures de sécurité et de protection, il est à noter un nombre important d'informations qui ont été publiées à l'interne du CHUV. Elles sont accessibles à tous les collaborateurs-trices et expliquent les mesures d'hygiène à respecter dans tous les secteurs de l'hôpital, zone COVID-19 et zone non-COVID-19. Plusieurs vidéos détaillent également comment utiliser un masque de manière sécuritaire, ainsi que les règles d'hygiène et de désinfection qui accompagnent le port des masques. Une large signalétique rappelant les règles d'hygiène à respecter a été installée dans les locaux du CHUV. Enfin, la mise en place d'une hotline répondant à toutes les questions en lien avec la médecine du travail et l'hygiène hospitalière a permis d'affiner le niveau d'information de l'ensemble du personnel, en répondant à près d'un millier d'appels. Cette hotline a également été doublée par une hotline de la Direction des ressources humaines, vers laquelle également des questions liées à la protection des collaborateurs-trices ont été adressées dans plus de 800 cas.
- Concernant l'utilisation du matériel de protection, sa distribution et sa gestion n'ont pas souffert de problèmes particuliers, et tous les besoins sont couverts et assurés. Cette gestion se fait par ailleurs de manière à utiliser le matériel de manière efficace et sans générer de gaspillage. À l'heure actuelle, le port du masque est généralisé partout dans l'hôpital et la gestion de l'approvisionnement de ce matériel ne peut souffrir de manquement ou d'approximation dans la manière de le consommer, partant du constat que la crise que nous traversons sera longue et que nous devons assurer une gestion durable et sécurisée des moyens de protection.
- La question des tests sérologiques à effectuer sur les collaborateurs du CHUV est une question qui reste en suspens et qui sera tranchée ultérieurement, à la lumière de sa faisabilité et de son utilité dans la gestion des phases suivantes de la présente crise.
- La comptabilisation des heures de travail effectives et non effectives (maintien du personnel à domicile et mobilisable) vous a été expliquée lors de la séance du 31 mars 2020 (congé payé COVID-19).
- La reprise des vacances et des soldes d'heures supplémentaires se feront en principe de manière lissée et sur la durée. Il sera tenu compte, de manière équilibrée, des besoins de ressources de l'institution pour assurer son retour à une activité normale (il y a des prises en charge de patients non-COVID-19 qu'il faudra rapidement réactiver), ainsi que de la nécessité de respecter le repos de notre personnel et la prise de vacances ces prochaines semaines et mois.
- Le retour à une activité normale du CHUV va dépendre de l'évolution de la pandémie à la lumière des phases de déconfinement décidées par le Conseil fédéral. Elle se fera de manière progressive. Le CHUV continuera à faire appel au système de renfort interne qu'il a pu mettre sur pied pour assurer les besoins en ressources humaines. Il est évident que si l'activité le nécessite, d'autres renforts seront sollicités.
- Pour les questions posées à propos des équipes des laboratoires, du DFME et de la logistique hospitalière, les réponses vous ont été données lors de la séance du 31 mars 2020.
- Enfin, en réponse à votre question sur un éventuel travail sur appel appliqué au Service des urgences, le CHUV confirme qu'il n'a jamais existé. Les collaborateurs

travaillant aux urgences, ou appelés en renfort, ont bénéficié d'un planning et d'un congé payé COVID-19 pendant les phases où ils sont restés à domicile ou mobilisables.

Pour terminer, et pour reprendre la fin de votre courrier du 31 mars dernier, les dispositions légales et usuelles en matière de reprise ou de paiement des heures supplémentaires, des indemnités d'heures de nuit, de week-end, et de jours fériés restent valables.

En restant à disposition pour poursuivre nos échanges d'informations lors des prochaines phases de gestion de la présente crise, je vous adresse, Monsieur le secrétaire syndical, mes respectueux messages.

La Cheffe du Département



Rebecca Ruiz

Copie: M. Philippe Eckert, Directeur général du CHUV
M. Antonio Racciatti, Directeur des ressources humaines du CHUV