



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

Av. des Casernes 2
BAP
1014 Lausanne

Monsieur
David Gygax
Secrétaire SSP Vaud
Avenue Ruchonnet 45/CP 1324
1001 Lausanne

Réf. : 23_COU_3759

Lausanne, le 29 juin 2023

Demande d'ouverture de négociations autour des fonctions des laboratoires du CHUV

Monsieur,

J'ai pris connaissance avec attention de votre courrier du 16 mai dernier qui m'est bien parvenu.

Après avoir interpellé la Direction générale et la Direction des ressources humaines du CHUV, je peux vous apporter les réponses suivantes.

Tout d'abord, je me dois de rappeler le cadre légal imposé par la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers). A ce titre, toute modification portant sur les grilles salariales ainsi que sur les enclassements de fonctions doivent être portés en premier lieu devant la Commission d'évaluation des fonctions (CEF) puis du Conseil d'Etat. Dès lors, et concernant la revalorisation salariale des fonctions de laboratoire, je ne peux que vous inviter à interpellier la CEF.

S'agissant de la revalorisation des indemnités de piquets, de week-end et de travail de nuit, ces points ne peuvent être adressés qu'au Conseil d'Etat. En effet, les dispositions que vous souhaitez discuter découlent de l'application de la LPers, de son règlement d'application et de différents autres règlements et directives. Revoir ces dispositions relève du Conseil d'Etat et dites dispositions ne peuvent donc pas faire l'objet d'une discussion spécifique au CHUV ou au Département de la santé et de l'action sociale. En effet, ces indemnités concernent également d'autres secteurs de l'administration cantonale vaudoise, et ne sauraient faire l'objet d'un traitement différencié entre les services de l'Etat.

Ces éléments introductifs étant clarifiés, je vous informe que j'ai demandé au CHUV de m'exposer les actions qu'il compte entreprendre pour améliorer la situation des fonctions de laboratoire. J'ai ainsi appris que dans le cadre d'une gestion plus dynamique et équitable de la progression des professionnels de laboratoire dans la grille salariale actuelle (donc le cadre DECFO) et dans une optique de revalorisation par la formation du métier de technicien en analyses biomédicales (TAB), deux groupes de travail (GT « revalorisation » et GT « filière TAB HES versus ES ») sont d'ores et déjà actifs depuis le 1^{er} septembre 2022. Les mandats ont été rédigés en automne 2022 déjà et les groupes de travail constitués dans la foulée. Le président de l'association des TAB a été interpellé

pour désigner les deux TAB représentants le personnel « métiers » du CHUV dans chaque groupe de travail. Les TAB de terrain sont ainsi pleinement représentés.

Pour ce qui est du premier GT « revalorisation », la composition est la suivante : Chef de projet : Jean Pierre Klay (DRH-CHUV), membres : Marco Cornaglia (DRH-CHUV), Cyril André (DMLP), Marie-Hélène Silvestre (DMLP), René Brouillet (TAB chef de service IMU), Caroline Jan (TAB cheffe d'unité LGE), Christelle Vilchez (TAB LCH) et Anne-Laure Chanson (TAB DLA).

Le GT s'est réuni à quatre reprises. Son premier objectif a été de définir des critères d'évolution de carrières plus clairs et plus dynamiques dans le cadre de l'actuel système DECFO. Son second objectif est de s'assurer que d'un service à un autre, pour les mêmes responsabilités, un collaborateur TAB soit enclassé de manière identique, donc égalitaire. Le GT a finalisé une grille d'évolution des niveaux de fonction en tenant compte des missions (responsabilités), des exigences en termes d'années d'expérience et de formation continue obligatoire, ainsi que de formation continue souhaitée. Les cahiers des charges types adaptés à cette nouvelle grille ont été validés par les membres du GT. Les coefficients de valorisation pour les engagements et les promotions sont en cours de finalisation par la DRH-CHUV (MM. Cornaglia et Klay).

Une fois les critères et les cahiers des charges validés par la DRH-CHUV, une analyse de cohérence des positions et salaires des TAB du DMLP et plus globalement du CHUV sera effectuée afin de s'assurer d'une égalité de traitement institutionnelle. C'est dans le cadre de cette analyse que la répartition et présence des TAB au sein du CHUV et que d'autres statistiques et benchmarks seront produits.

Dès que cette dernière étape sera réalisée, la DRH-CHUV fera une présentation des résultats auprès des collaboratrices et collaborateurs concernés.

Concernant le GT « filière TAB HES versus ES », la composition du GT est la suivante : Chef de projet : Serge Gallant (DRH-CHUV), membres : Cyril André (DMLP), Marie-Hélène Silvestre (DMLP), Benjamin Conroux (TAB LCH), Amina Smichi (TAB LCC), Frédéric Bauer (TAB chef d'unité LCH) et Maria Senra Ortiz (TAB cheffe d'unité IMU).

Le GT s'est réuni une première fois en invitant Mme Sandrine Ansermet, Doyenne de la filière laboratoire de l'école ES santé à Lausanne. Cette première rencontre a permis d'échanger autour :

- des difficultés que rencontre le CHUV à recruter des TAB de moins en moins nombreux sur le marché de l'emploi ;
- de la difficulté pour l'école à remplir ses volées de formation ;
- des conditions d'admission et des différentes modalités de parcours pour devenir TAB.

La prochaine séance aura lieu en présence d'un représentant de la filière « Bachelor en diagnostic de laboratoire biomédical » de l'HES de Zurich et permettra de mieux comprendre cette nouvelle filière et comment elle va s'inscrire dans le domaine des laboratoires.

Comme vous pouvez le constater, un travail important est en cours et dès que ces deux GT auront finalisé leurs travaux, et qu'ils auront été discutés au sein de la Direction générale du CHUV, la DRH-CHUV communiquera sur la suite des actions à entreprendre.

Ces travaux sont menés avec le concours de représentants des TAB. L'assemblée de l'association des TAB a été renseignée le 5 mai dernier de l'avancement du groupe de travail « revalorisation » par les deux représentantes du personnel. Il convient donc de relever que le travail en cours se fait pleinement avec les collaboratrices et les collaborateurs concernés et qu'une communication avec son association « professionnelle » est assurée. Il est donc important pour moi de laisser l'organisation mise en place il y a plusieurs mois déjà par le CHUV, et légitimée par la participation des personnes concernées au premier chef, poursuivre ses travaux.

J'ai par ailleurs demandé à la DRH-CHUV de traiter, dans le cadre du GT « revalorisation », la question des collaboratrices et collaborateurs de plus de 50 ans, et dans celui qui concerne la « filière TAB HES versus ES », la question de la prise en charge financière des formations, ceci en cohérence avec les dispositions légales sur la formation professionnelle (en particulier le Règlement sur la formation continue).

Au vu de ces différents éléments et dans un esprit de partenariat social, je vous propose enfin que la DRH-CHUV fasse un point de situation des travaux en cours lors de notre prochaine séance DSAS-DG-CHUV-CP-Syndicats & Associations professionnelles du lundi 4 septembre 2023.

Dans cette attente, je vous prie de recevoir, Monsieur, mes meilleures salutations.

La cheffe du département



Rebecca Ruiz

Copie : *Prof. Nicolas Demartines, Directeur Général du CHUV*
Prof. Giuseppe Pantaleo, Chef du Département médecine de laboratoire et pathologie CHUV
Antonio Racciatti, Directeur des ressources humaines CHUV