

Mme Rebecca Ruiz
Cheffe du Département de la santé et de
l'action sociale
Bâtiment de la Pontaise
1014 Lausanne

Lausanne, le 23 janvier 2025

Revendications du SSP-CHUV – point de situation

Madame la Cheffe du Département,

Notre syndicat a pris l'initiative d'organiser, le 9 décembre dernier, un rassemblement du personnel qui a réuni des salarié-e-s du CHUV de toutes les fonctions et de tous les services, ceci en quelques jours. Durant ces dernières semaines, outre le succès dudit rassemblement, notre syndicat a recueilli de nombreuses marques de soutien pour l'action entreprise et pour les positions que notre syndicat a pris et rendu publiques. À cet égard, vous trouverez en annexe à ce courrier les 150 messages rédigés par le personnel et affichés dans le hall lors du rassemblement du 9 décembre.

Nous avons aussi souligné, avant et pendant ce rassemblement que le personnel du CHUV a de nombreuses revendications, exprimées de diverses manières et en différents lieux, depuis des mois, voire des années. et que notre syndicat a eu de nombreuses occasions de vous soumettre. Des revendications qui appellent des réponses précises soit du Conseil d'Etat, soit de la Cheffe du Département soit de la Direction générale du CHUV ou de celle des ressources humaines. Ces revendications guident nos actions et nos orientations et continueront de le faire jusqu'à ce que nous obtenions des réponses concrètes à ces demandes.

Nous résumons ici les principales d'entre elles, en vous demandant d'y apporter des réponses concrètes dans le premier trimestre de l'année qui débute.

1. La transformation du Plan Impulsion en un plan de relance et d'investissement dans l'hôpital public. Il s'agit de garantir à la population vaudoise une prise en charge de qualité. Les critères de rentabilité ne doivent pas prendre le pas sur les critères de qualité des soins à la population vaudoise. Or un tel programme d'économies, mettant au centre des préoccupations la rentabilité de l'hôpital met en danger les prestations aux patient-e-s.



2. Une réponse positive à la demande de revalorisation des indemnités et des heures de piquet contenue dans la pétition de 1720 signatures remise le 11 novembre dernier au Conseil d'Etat. Pour rappel, nous demandons non seulement une augmentation des indemnités pour les horaires de contrainte mais également une meilleure valorisation des heures de piquet, qui sont devenues extrêmement contraignantes pour de nombreuses et nombreux salarié-e-s et leurs familles mais qui continuent d'être très faiblement indemnisées et reconnues.
3. Une directive sur le temps de travail qui concrétise:
 - a. L'arrêt immédiat du système actuel de comptage du temps de travail en période d'absence maladie ou accident: un-e salarié-e absent-e pour maladie ou accident ne doit perdre aucune heure de sa balance horaire pendant son arrêt, comme c'est le cas aujourd'hui. Ce système, que nous dénonçons depuis des années, perdure encore et continue de créer des heures négatives à des personnes qui reviennent d'un arrêt de travail. Ce mécanisme est totalement injustifiable et inacceptable.
 - b. La mise en conformité des pratiques du CHUV avec la Loi sur le Travail sur le décompte du temps de travail: chaque minute de travail doit être prise en compte; le temps d'habillage, de change, voire de déplacement dans l'institution pour se rendre du vestiaire à son lieu de travail doit être entièrement pris en compte.
 - c. Le temps de pause, lorsqu'il entre dans la catégorisation de la Loi sur le Travail, doit également être considéré comme temps de travail. De plus, si le temps de pause est décompté du temps de travail mais que la pause ne peut pas être prise en raison de la surcharge dans le service, ce temps ne doit pas être déduit du temps de travail comme si la pause avait effectivement été prise.
 - d. L'introduction, comme le propose le rapport Meylan sur les pratiques de la Direction des ressources humaines, «*d'un système de timbrage électronique ou digital performant*» (Rapport Meylan, page 15).
4. Une politique de lutte contre le harcèlement qui se concrétise, sur le terrain et à tous les étages de l'institution, par des mesures de protection des victimes, par des enquêtes établissant les faits. Une fois les faits établis, nous demandons la mise en place de mesures qui se déclinent concrètement par la reconnaissance et la protection des victimes et la condamnation des coupables, quelle que soit la position hiérarchique de ces derniers.
5. Le SSP revendique également une revalorisation générale des salaires afin que les salaires des employé-e-s du CHUV retrouvent leur valeur de 2019. Les salaires réels de toutes et tous les employé-e ont en effet baissé depuis cette date, ce qui est inacceptable. Nous savons que cet élément relève du Conseil d'Etat. Mais nous



soulignons également qu'au CHUV, plusieurs fonctions ont demandé un réexamen ou une revalorisation salariale: c'est le cas

- des assistantes sociales en milieu médicalisé (dossier déposé auprès de la Commission d'évaluation des fonctions),
 - des sages-femmes (qui attendent depuis plusieurs années une décision sur leur demande),
 - des logisticiens d'étage (demande déposée auprès de la Direction générale par notre syndicat en octobre 2024 et restée sans réponse à ce jour)
 - des technicien·ne·s en analyses biomédicales (TAB), dont les demandes ont effectivement été traitées avec la Direction des ressources humaines mais dont le résultat aboutit à une individualisation des parcours salariaux alors que les demandes des TAB, relayées par le SSP, étaient de l'ordre d'une revalorisation générale du métier par la facilitation du passage de la classe 8 à la classe 9 notamment.
6. Le respect plein et entier des procédures d'embauche et de promotion fixées dans les textes normatifs.
7. La protection de la santé et de la sécurité des salarié·e·s du CHUV et un dispositif d'aide et de soutien de l'institution aux personnes victimes d'agressions, quelle que soit la nature de l'agression en question (physique, psychologique, menaces, etc.).

Nous sommes à disposition pour traiter de ces questions de manière spécifique et, dans l'attente des réponses que vous voudrez bien nous adresser pour les différents points mentionnés ci-dessus, nous vous prions de recevoir, Madame la Cheffe du Département de la santé et de l'action sociale, nos meilleures salutations.

Pour le Groupe CHUV du SSP

David Gygax, secrétaire

Anna Larcinese, présidente

Copie :

M. Gianni Saitta, Directeur *ad interim* des opérations du CHUV

Mme Murielle Udry, Directrice *ad interim* des ressources humaines

Mme Isabelle Lehn, Directrice des soins du CHUV

Mme Sivlia Hanhart, Directrice *ad interim* de la logistique hospitalière

Mme Cecilia Bähni, Directrice générale des ressources humaines de l'Etat de Vaud