



SSP - CHUV

SYNDICAT DES SERVICES PUBLICS - VAUD

LETTRE D'INFORMATIONS - SEPTEMBRE 2024

DIRECTION GÉNÉRALE DU CHUV NOTRE PROGRAMME !

Une direction générale: pour quoi faire ?

La procédure de nomination de la ou du prochain-e Directeur général-e (DG) du CHUV a été ouverte. Alors qu'une crise touche tous les étages de l'institution, il est temps de remettre les patient-e-s et le personnel au centre de l'hôpital. Voici donc notre programme pour le CHUV.

1. Arrêter de dramatiser la situation financière et se battre pour l'hôpital public

Le débat sur les résultats financiers du CHUV est totalement faussé. Ces dernières années, le déficit a été de 7,3 millions en 2021, 25 millions en 2022 et 24,8 millions en 2023 (ramené à moins de 4 millions par l'utilisation de fonds propres). Sur un budget de 1,9 milliard (1900 millions). On est loin de la faillite. D'ailleurs, tous les hôpitaux universitaires de Suisse sont dans les chiffres rouges en raison du système de financement, qui pénalise les hôpitaux publics ou d'intérêt public par un sous-financement des prestations. Les prestations d'intérêt général (PIG) sont là pour payer les prestations indispensables mais pas financées par le système. Le CHUV doit être un service public, sans souci de rentabilité. Ce serait bien de le rappeler, y compris à la tête du Département de la santé.

2. Augmenter les effectifs

C'est la clé de tout. Au CHUV, les dotations et les effectifs sont insuffisants. Les services doivent pressuriser le personnel présent pour tourner. Les remplacements ne sont pas toujours réalisés. Il faut aller travailler dans d'autres services. Les collègues quittent l'institution, parfois le métier. Renforcer les effectifs et les dotations conduirait immédiatement à soulager le personnel en place et à améliorer la prise en charge des patient-e-s. Rappelons que c'est le but premier d'un hôpital...

3. Augmenter les salaires et valoriser les métiers et les salarié-e-s

Pour des raisons historiques (travail de soins féminisé et longtemps non-payé) le secteur des soins connaît des salaires inférieurs aux autres secteurs d'activités de la société. À qualifications égales, le système de classification de l'Etat a placé les fonctions du CHUV un à deux niveaux en dessous des autres secteurs du service public. Cette sous-classification touche toutes les fonctions: le personnel administratif et de la logistique est aussi touché que celui des soins. Augmenter les salaires et permettre des progressions et promotions à l'ancienneté améliorerait immédiatement la situation des salarié-e-s face à la vie chère, construirait des carrières durables au CHUV, stopperait les vagues de départs, etc.



AVENUE RUCHONNET 45 / CP 1324 / 1001 LAUSANNE / VAUD@SSP-VPOD.CH / 021 341 04 10

WWW.SSP-VAUD.CH / FB: SYNDICAT SSP VAUD



SSP-CHUV

4. Mettre fin au sexisme et au harcèlement

Tout comportement sexiste et/ou apparenté à du harcèlement sexuel doit être sanctionné. Il ne doit plus être possible de promouvoir (ou de vouloir promouvoir) des personnes qui se rendent coupables de tels agissements. L'impunité a trop duré!

5. Mettre fin au copinage et au népotisme

Les engagements et les promotions doivent se faire sur une base égale et juste pour toutes et tous. Les règles d'engagement et de promotion doivent être revues pour plus de transparence et doivent être appliquées à tout le monde.

6. Renforcer le camp des salarié-e-s

La voix des salarié-e ne compte quasiment pas aujourd'hui au sein de l'institution. Les directions méprisent à un tel point les employé.e.s qu'elle ne prend souvent même pas la peine de répondre aux demandes, aux courriers, aux questions des salarié-e-s.

C'est pourtant nous qui sommes expert-e-s de nos services, de nos patient-e-s, de notre environnement de travail. Cette compétence doit être reconnue et intégrée aux processus d'organisation du travail et ceci à tous les niveaux, de la simple organisation de l'unité jusqu'aux orientations générales de l'hôpital.

7. Temps de travail : des droits pour travailler moins et travailler mieux

Le temps de travail doit être compté... comme temps de travail. Le CHUV doit payer les pauses qui sont prises dans le service (ou qui ne sont pas prises, faute de temps). Les absences pour raison de maladie ou d'accident ne doivent pas provoquer la perte d'heures de travail. Le temps d'habillage doit compter comme temps de travail. Le travail de nuit après 50 ans doit être facultatif. Enfin, une directive générale protégeant les droits des salarié-e-s doit unifier la gestion du temps de travail (et des décomptes) dans l'institution. Une promesse de la Direction générale de 2018, jamais tenue. Les indemnités doivent augmenter pour compenser le travail de nuit, les piquets, etc. **Signez notre pétition avec le QR Code (ci-dessous à droite)!**

ORGANISONS-NOUS POUR FAIRE ENTENDRE LA VOIX DES EMPLOYE-E-S DU CHUV!

INFORMATIONS - ADHÉSION

Le SSP-CHUV est le groupe du Syndicat des services publics qui réunit les employé-e-s du CHUV, sans distinction de statut, de fonction ou d'origine. Les membres du SSP-CHUV bénéficient de conseils professionnels et d'un soutien individuel quand c'est nécessaire. Le comité CHUV du SSP regroupe des salarié-e-s de nombreux services et de fonctions différentes. Rejoignez-nous! Le SSP est membre de l'Union syndicale suisse.

- JE SOUHAITE PLUS D'INFORMATIONS SUR LE SSP-CHUV
- JE SOUHAITE ADHÉRER AU SSP-CHUV

Nom _____ Prénom _____
Rue et n° _____ Localité _____
Téléphone _____ Lieu de travail _____

À renvoyer à :

SSP Région Vaud - Case postale 1324 - 1001 Lausanne
Ou à vaud@ssp-vpod.ch

**SIGNEZ NOTRE PETITION
INDEMNITES EN LIGNE**

