

CoronaPrime pour le personnel du secteur santé !

L'année 2020 avait commencé avec de fortes attentes pour le personnel HRC. Le déménagement était enfin réalisé, et les syndicats avaient de nombreux chantiers en cours : nous allions faire un sondage sur les pauses, le timbrage, le temps d'habillement, etc. Nous avons aussi organisé des colloques par service, dans le cadre desquels le personnel de terrain avait travaillé en équipe pour mettre en évidence les dysfonctionnements persistants, mais surtout pour proposer un mode de fonctionnement meilleur et plus participatif. Et soudain le SARS-COV-2, un virus pas comme les autres, a tout bouleversé. Six semaines plus tard, alors que les activités hospitalières suspendues vont reprendre, il est temps de clarifier la situation et de reprendre nos revendications (il faut lire toute l'info pour arriver au chapitre revendications 😊)



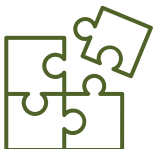
Vacances

Dans la situation particulière, les vacances programmées doivent être prises, même si la période n'est pas idéale. Les temps de repos, comme les vacances, ne peuvent pas être reportés d'année en année sans motifs valables ; il n'est pas possible non plus d'organiser toutes les vacances de l'ensemble du personnel dans le 2^{ème} semestre.

A ce stade, les services devraient avoir validé la planification des vacances, y compris pour la période entre l'été et Noël, même si on ne sait pas ce qui va se passer ces prochaines semaines avec la reprise graduelle des activités. S'il devait y avoir à nouveau une situation d'urgence, l'employeur pourrait annuler les vacances déjà planifiées, à la condition de prendre en charge tous les frais engagés.

Indépendamment de la crise sanitaire, la planification des vacances a continué de poser des problèmes, dans certains services en particulier. Pour l'avenir, le service RH réfléchit à l'idée de mettre en place une systématique différente : les vacances pourraient être planifiées en deux temps.

Exemple : dates transmises et validées avant fin octobre pour le premier semestre de l'année suivante et fin mars pour le 2^e semestre de la même année. Cette idée est encore une ébauche, elle sera discutée avec les syndicats.



Plannings

Lorsque la crise sanitaire s'est présentée en Suisse, les autorités fédérales sont parties du principe qu'il y aurait une trop forte surcharge des hôpitaux et qu'on allait manquer de personnel. Du coup, sans aucune consultation, la Loi sur le travail a été suspendue, partiellement, dans les hôpitaux. Une très mauvaise idée ! Nous l'avons combattue, car elle est dangereuse tant pour le personnel que pour les patients. A ce stade, le Conseil fédéral refuse encore de remettre la loi en vigueur. Le pari de rouvrir écoles et autres secteurs économiques, laisse planer le risque de voir contaminations et hospitalisations repartir à la hausse. En revanche, la direction de l'HRC s'est engagée à ne pas pratiquer des plannings dépassant 50 heures, sauf urgence absolue.

Mais les plannings ont été totalement chahutés : le délai d'un mois pour la remise des plannings n'a pas pu être respecté. Les collègues prenaient connaissance des nouveaux horaires à très court terme. Il a donc fallu s'organiser pour faire face et être d'une flexibilité totale.

Règle pour la compensation des modifications à court terme : **l'annexe 10 de la CCT (valable pour les services où les horaires sont planifiés par l'employeur) indique que les changements d'horaires à moins de 72 heures sont compensés.** La compensation de 25 % en temps en plus pour les heures ajoutées et 25 % du temps crédité en cas de renoncement à un horaire reste donc en vigueur. L'ajout d'horaires ou le renoncement d'horaires se fait sur une base volontaire et donc avec l'accord de l'employé.



Absences du personnel en raison de la prise en charge des enfants

En cas de maladie d'un enfant, le parent a droit à 3 jours pour s'organiser, avec paiement complet du salaire. Selon les informations transmises par la DRH, il n'y a pas d'obligation de mise en quarantaine du personnel dont un membre de la famille est malade.

La problématique de la prise en charge des enfants était plutôt liée à la fermeture des écoles depuis le 13 mars dernier. Les parents avec des enfants de moins de 12 ans, et qui doivent les faire garder, peuvent s'adresser aux ressources humaines (M. Vallat, directeur adjoint), qui négocient des places avec les structures ouvertes. Si aucune solution n'a pu être trouvée, le parent peut rester à domicile, avec paiement intégral du salaire.



Heures supplémentaires

Deux situations différentes :

1 – Dans les services qui ont subi une baisse d'activité du fait des décisions du Conseil fédéral, les employé-e-s ont été encouragé-e-s à reprendre les soldes d'heures positifs, de manière à ne pas se retrouver avec des heures supplémentaires au moment de la reprise de l'activité normale de l'hôpital. En principe, la reprise des heures supplémentaires se fait d'entente entre employeur et employé-e : en raison de la situation exceptionnelle, nous avons considéré que cette reprise d'heures supplémentaires était acceptable et conforme à la Loi et la CCT. En revanche, il n'est évidemment pas légal de comptabiliser des heures « négatives » pendant cette période.

2 – Les heures supplémentaires du personnel qui est resté en activité pendant la crise doivent être considérées de la façon suivante : elles s'ajoutent aux horaires planifiés et elles peuvent être refusées si l'employé-e ne peut pas, en toute bonne foi, s'en charger. Si les heures supplémentaires dépassent 50 heures, elles deviennent du travail supplémentaire au sens de la Loi sur le travail.

Règle : Les dépassements d'horaires, au-delà de 50 heures hebdomadaires (du lundi à zéro heure au dimanche minuit) donnent droit à un supplément de salaire automatique de 25 %. Ils peuvent être compensés mais uniquement avec l'accord du travailleur, par des congés de durée équivalente.



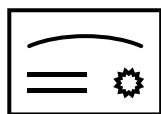
Personnes vulnérables

Depuis le début de la crise sanitaire, la situation des personnes vulnérables nous a beaucoup préoccupés. En effet, les consignes des autorités sanitaires et du Conseil fédéral étaient : les personnes vulnérables doivent à tout prix rester chez elles. Même la sortie au supermarché était fortement déconseillée... En même temps, les directives de ce même Conseil fédéral permettaient aux employeurs d'obliger les travailleurs et travailleuses vulnérables à retourner au travail si des mesures de protection étaient prises. Après plusieurs dénonciations, le Conseil fédéral a finalement pris de nouvelles mesures pour clarifier la situation des personnes vulnérables. Selon nos informations, l'HRC rappelle ces personnes pour organiser le retour au travail ou le télétravail si c'est possible. Si ce n'est pas possible et que les risques sont trop grands, les personnes vulnérables ont le droit de rester à la maison et leur droit au salaire est garanti. Nos conseils en la matière sont les suivants :

a – le **télétravail** est la première mesure et la plus efficace : chaque fois que c'est possible, ces personnes doivent travailler à domicile.

b – **consulter votre médecin pour vérifier votre situation personnelle et les risques pour votre santé. Si vous avez un certificat médical qui vous classe dans les personnes vulnérables, vous avez le droit de discuter avec votre supérieur des mesures prises pour vous protéger.**

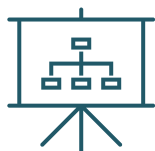
Nous avons constaté que l'HRC demande aux personnes vulnérables de signer un formulaire indiquant qu'elles valident les mesures prises par les cadres. Or, les risques dans un hôpital et dans tout établissement accueillant des malades COVID sont forcément plus importants. Dans tous les cas, cette signature de l'employé-e ne libère pas l'employeur de l'obligation de prendre toutes les mesures pour protéger nos collègues vulnérables. Si vous estimez que les mesures sont insuffisantes, contactez votre syndicat !



Certificats médicaux

Pour les personnes malades, un certificat médical en cas de maladie doit être apporté passé le décal de 5 jours : l'HRC ne suit pas les recommandations des autorités cantonales vaudoises qui ont préconisé un décal de 10 jours pendant la crise du COVID. Attention à ne pas confondre personnes malades et personnes vulnérables :

ce ne sont pas les mêmes règles, ni les mêmes certificats !



Réorganisation de services HRC

La crise sanitaire que nous traversons n'a pas annulé la Convention collective de travail, ni les droits de participation : les règles en vigueur pour la réorganisation de services restent valables. Ainsi, vous avez le droit d'être consultés et de donner votre point de vue si des réorganisations viennent modifier de manière importante vos horaires de travail, votre cahier des charges. Contactez la Commission du personnel et les syndicats pour tout conseil.

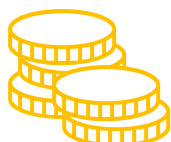


COVID-19 = maladie professionnelle

La SUVA – l'assurance accident en Suisse – reconnaît que les atteintes à la santé par ce coronavirus peuvent être considérées comme des maladies professionnelles pour le personnel du secteur des soins. Il n'y a pas de droit collectif, mais des décisions selon les situations. Nous avons demandé à la Direction HRC de tout mettre en œuvre pour signaler tous les cas de COVID-19 comme maladie professionnelle.

Pourquoi est-ce préférable ? Si un arrêt de travail est nécessaire, l'assureur doit garantir le paiement de l'indemnité dès le 3^e jour (au lieu de 30 pour les cas de maladies non professionnelles), un gain pour l'hôpital, mais surtout, il n'y a pas de limite dans le temps au versement de l'indemnité pour les assurés. A cela s'ajoute le fait qu'il n'y a pas de franchise, ni de participation aux frais dans le régime accident / maladie professionnelle.

Conseil : Insistez auprès de la médecine du travail si vous êtes ou avez été contaminé-e par ce coronavirus pour déclarer votre cas en tant que maladie professionnelle.



Nos revendications

Pendant les premières semaines de la crise sanitaire, les syndicats ont été beaucoup sollicités par le personnel qui prenait en charge les patients COVID-19 dans tous les services (urgences, radio, soins intensifs, intendance, cuisine, accueil). Le manque de matériel de protection, les procédures pour se protéger peu claires, une certaine confusion dans les informations sur les risques, ont augmenté le stress : il a fallu travailler avec des

contraintes nouvelles, parfois avec un nouveau cahier des charges et aussi de nouvelles et nouveaux chefs.

Nous avons été mandatés pour demander des explications et signaler des processus qui semblaient problématiques. Les réponses des responsables ont permis de rassurer le personnel. Reste qu'encore une fois, nous constatons un manque d'empathie pour le personnel de terrain et parfois même des mots durs pour les collègues qui formulaient des craintes légitimes. Cette manière de traiter le personnel a déjà été dénoncée plusieurs fois ; c'était aussi une plainte dans plusieurs services pendant les colloques extraordinaires.

Partout en Suisse, le personnel qui a travaillé à la prise en charge les patient-e-s d'une manière ou d'une autre mérite une reconnaissance particulière.

A l'HRC, depuis le début de la crise nous avons demandé que dans les services où les plans de travail sont modifiés à court terme ou qui sont en contact avec les patients COVID-19, le temps de travail démarre à l'arrivée à l'hôpital en tenue civile et s'arrête à la fin de la journée, dès que la tenue civile est remise. A ce stade, la Direction des ressources humaines a botté en touche en précisant que le règlement sur le timbrage a continué à s'appliquer durant cette période, prenant en compte les 5 minutes le matin.

Pourtant, depuis plus d'une année maintenant, il a été clairement dit que le temps d'habillage compte comme temps de travail. Nous avons convenu de laisser passer le déménagement pour discuter de l'adaptation de cette règle à l'HRC.

Le 5 mai prochain, à notre demande, une rencontre est organisée avec la Direction générale. Nous poserons les revendications suivantes sur la table de négociation, à ce stade de la crise sanitaire :

- Reprise rapide des discussions dans le cadre des colloques extraordinaires : nous attendons des réponses de la direction générale.
- Application immédiate du principe Temps d'habillement = temps de travail. Autrement dit, on timbre en tenue civile à l'arrivée et au départ de l'établissement.
- Les heures supplémentaires effectuées depuis le début de la crise sont toutes majorées de 25 %, même si elles sont reprises en congé.
- Une prime extraordinaire est versée au personnel qui a subi les plus fortes sollicitations ces dernières semaines.

La reprise des activités dès maintenant risque de mettre à très forte contribution les collègues jusqu'ici « épargnés » par l'urgence. Nous organiserons régulièrement des informations syndicales et des sondages pour prendre la température. Toutes et tous ensemble, à travers tout le pays, nous revendiquons une meilleure reconnaissance du personnel de santé : **davantage de formations, de salaire et de participation.**

Et comme toujours, nous rappelons que les interventions syndicales sont possibles parce que nous avons des membres. Rejoignez-nous !



Beatriz Rosende
076 308 52 18
beatriz.rosende@vpod-ssp.ch



Thierry Lambelet
079 632 34 58
thierry.lambelet@syna.ch



Barbara Pfister
076 432 40 59
barbara.pfister@sciv.ch



Alberto Mocchi
021 648 03 50
info@asi-vaud.ch