



Info Syndicale HRC - été 2020

Crise HRC + Mesures d'économies = Négociations

En avril 2020, alors que l'hôpital sortait de la première vague COVID, nous avons été informés qu'en raison d'un déficit très important en 2019 et en 2020, un plan d'économie était mis en place à l'HRC. L'ex-directeur général annonçait le non-remplacement des départs, la réduction des lits dans certains services, des réorganisations pour économiser et bien sûr le refus d'une quelconque reconnaissance pour le personnel en première ligne pendant la crise sanitaire. Du côté des syndicats, nous avons des demandes en attente depuis des mois : un sondage sur les horaires de travail, sur les pauses et le temps d'habillement, qui doit compter comme temps de travail, ainsi que l'application du mécanisme de promotion pour les classes salariales génériques.

Encore une fois, nous avons constaté que le personnel allait devoir se soumettre et faire le dos rond, pendant que les responsables au niveau de la direction restaient en place, sans se remettre en question sur leur mode de direction et les raisons des dysfonctionnements.

Impossible pour nos syndicats d'accepter cette situation désastreuse : nous avons demandé à être reçus en urgence par les Conseillères d'Etat en charge de la santé des cantons de Vaud et du Valais. A cette occasion, nous avons demandé un renouvellement de la Direction.

Un nouveau directeur *ad interim* a été nommé et nous avons depuis quelques semaines repris des discussions pour rétablir l'esprit d'équipe, d'entraide et de collaboration nécessaire au bon fonctionnement de notre hôpital. Les contacts avec le nouveau directeur sont bons et nous espérons que nous pourrions ensemble rétablir à l'HRC un bon climat de travail, ainsi qu'une bonne réputation tant à l'interne que vis-à-vis de la population.

3 séances sont déjà agendées dès le 24 août prochain pour reprendre les négociations sur :

- I. **Horaires de travail** : Bilan des horaires mis en place depuis le déménagement et la demande d'une majorité du personnel pour le travail en deux équipes de 12 heures.
- II. **Timbrage – Pauses** : Négociation des règles communes pour timbrer en tenue de travail et pour les pauses de la mi-journée.
- III. **Garantie de non licenciement** : Pendant 3 ans après le déménagement, l'HRC ne peut pas licencier au motif de la fusion (pas de licenciements pour des motifs économiques). Dans quelles situations, les contrats peuvent-ils être modifiés ?

En attendant ces nouvelles négociations, quelques informations pour ces prochaines semaines :

1 - Horaires en équipes de 12 heures et piquets

Les horaires à l'HRC occupent et préoccupent le personnel depuis près de trois ans. Sans revenir sur l'historique complet de ce sujet épineux, rappelons simplement :

Début 2019 : imposition par la Direction des soins d'horaires de 8h24 dans 6 unités de l'HRC sous forme de test. Cette phase test de 4 mois a été suivie d'une évaluation par le personnel, évaluation très largement négative : une immense majorité du personnel était opposée à ces horaires. Le test en 3 x 8 n'a pas du tout convaincu : longues séries de jours / nuits à la suite, moins de congés hebdomadaires, moins de week-end et pour finir davantage de fatigue. A cela s'ajoutait les problèmes de qualité des soins en raison de la multiplication des transmissions.

Courant 2019 : les syndicats et la commission du personnel ont exigé, conformément à la loi, que les nouveaux horaires à Rennaz fassent l'objet d'une discussion au sein de groupes de travail par services.

Fin 2019 : nous avons convenu que les nouveaux horaires à Rennaz seraient évalués par le personnel au bout de 4 mois d'application. Mais cette évaluation n'a jamais eu lieu.

Après la crise COVID, quelques services sont intervenus pour que les équipes reprennent ou conservent des horaires en 12 heures. Il s'agit des Soins critiques, des nurses en salle d'accouchement, des urgences. Le Directeur général *ad interim* a commencé à valider ces demandes.

Conseil : si fin août, vos cadres n'ont pas encore pris les mesures pour faire respecter les nouvelles décisions pour l'ensemble du personnel, contactez-nous.

Dans tous les cas, si un changement significatif de vos horaires de travail doit intervenir (comme un nouveau service de piquet), vous avez le droit à la consultation et participation. Une directive interne en règle les modalités (annexée).

2 - Planification des horaires - Annexe 10

Cette annexe (ci-jointe) fait partie de la Convention collective de travail. Elle est fondamentale pour le personnel qui travaille selon des horaires planifiés. Tous les services ne semblent pas l'appliquer correctement. Des collègues nous ont signalé des renvois anticipés à la maison imposés pour cause de manque d'activité : l'abandon d'un horaire se fait sur une base strictement volontaire !

Conseil : Veuillez lire l'annexe et nous signaler les services ou les unités où elle n'est pas appliquée correctement. **Contactez-nous** : nous interviendrons en respectant l'anonymat.

3 - Locaux borgnes

Le travail dans des locaux borgnes est soumis à des règles particulières : une analyse des locaux devait être menée à l'HRC. A ce stade, nous avons été interpellés par les équipes de l'endoscopie, quelques secrétaires médicales.

Conseil : Si vous devez travailler toute la journée dans un local sans lumière naturelle, **contactez-nous**.

4 - Heures négatives et heures supplémentaires

Les heures dites *négatives* sont possibles dans le cadre de la CCT HRC, mais uniquement pour le personnel qui bénéficie d'un horaire dit libre, souvent le personnel administratif. Le travail en équipe planifié n'est pas au bénéfice d'horaires libres. Le **personnel planifié** ne peut donc pas être planifié en négatif : c'est contraire au Code des obligations. Il se peut qu'au fil des mois, des plannings

mensuels finissent avec quelques heures négatives (2 à 3 heures) mais elles doivent être compensées très rapidement. Or, nous avons connaissance de plannings qui montrent plusieurs collègues qui cumulent des heures négatives pendant des mois. A noter que le manque d'heures de travail pendant la crise COVID ne doit pas se traduire par des heures négatives !

Concernant les heures supplémentaires, on constate une absence de planification sur le moyen et long terme. Nous rappelons que la reprise des heures supplémentaires doit se faire avec **l'accord de l'employé-e** et que ces heures doivent être reprises au minimum par demi-journées.

Conseil : contrôler vos feuilles de timbrage et contactez-nous si vous avez de nombreuses heures négatives.

5 – Directives du Conseil fédéral pour l'été 2020

Le Conseil fédéral a décidé de mettre sur une liste une série de pays qui sont à risque. Toute personne qui revient d'un séjour d'un de ces pays doit se mettre en quarantaine stricte pendant 10 jours. Des exceptions sont possibles mais avec l'accord de l'employeur.

A ce stade des informations disponibles, il n'y a **pas** de droit au salaire pendant ces 10 jours de mise en quarantaine !

Conseil : Si vous devez vous rendre dans un des pays figurant sur la liste, contactez le service des ressources humaines pour discuter de votre situation.

Pour consulter la liste et l'Ordonnance du Conseil fédéral :

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20201948/index.html>

Nous vous souhaitons un excellent été et vous transmettons nos très cordiales salutations.



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



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



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



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