

Fédération syndicale



Service public

Solidaires – Unitaires – Démocratiques

Place Chauderon 5 – 1003 Lausanne – Tél. 021/ 351 22 50 – info@sud-vd.ch

Madame Rebecca Ruiz
Cheffe du DSAS

Monsieur Philippe Eckert
Directeur général du CHUV

Monsieur Antonio Racciatti
Directeur RH du CHUV

Lausanne, le 2 avril 2020

Par courrier électronique

**Lettre ouverte n° 2 à la Cheffe du DSAS, à la direction du CHUV
et à la Direction RH du CHUV**

**Conditions de travail, sécurité du personnel
et revendications des travailleurs.euses du CHUV**

Madame la Cheffe du DSAS,
Monsieur le Directeur général du CHUV,
Monsieur le Directeur des RH du CHUV,

Nous faisons suite, avec le présent courrier, à notre lettre ouverte n°1. En effet, de nombreux travailleurs.euses du CHUV nous transmettent des constats, des analyses de situation et des revendications.

Après un travail avec ces salarié.e.s, et sur leur mandat, nous tenons à vous faire connaître les positions à partir desquelles nous vous interpellons comme employeur public. C'est dire si nous attendons que vous preniez connaissance avec l'attention requise de nos deux lettres ouvertes et que vous y répondiez dans les meilleurs délais, à la hauteur de la gravité de la situation que nous traversons.

Pour l'heure, nous ne pouvons considérer que les informations fournies par le Département et le CHUV, malgré leur intérêt, répondent aux questions et aux revendications contenues dans notre première lettre et dans celle-ci.

Vacances et congés

La direction générale du CHUV a pris la décision d'annuler les vacances du personnel hospitalier pour faire face à la pandémie de Coronavirus.

Si cette décision est compréhensible, il n'en demeure pas moins qu'il incombera à l'employeur d'en assumer le risque.

En effet, rien ne justifie que l'autorité d'engagement ou ses représentant.e.s, dans la chaîne de commandement, oblige certain.e.s employé.e.s à prendre des jours de congé au motif qu'ils.elles ne peuvent pas être occupé.e.s.

Lorsque l'employeur empêche, par sa faute, l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire et le/la travailleur.euse ne doit plus fournir sa prestation de travail. Il s'agit du risque d'entreprise.

4 positions de base

Nous partons de 4 positions de base :

1. L'employeur DSAS-CHUV, prenant en compte l'article 6 de la LTr dans toute sa portée, respecte les **dispositions légales ordinaires sur le temps de travail, les pauses et les temps de repos**. Les éléments définissant le temps et les conditions de travail dans la LPers et le RLPers sont également pris en compte. Nous vous demandons de nous confirmer par écrit que vous respectez ces dispositions et que vous n'entendez ni les contourner ni y porter atteinte. Nous reviendrons plus largement dans une troisième lettre sur cet objet
2. Le **salaire est garanti** si les travailleurs.euses ne peuvent exercer partiellement ou totalement leur activité sans responsabilité de leur part et sur décision de l'employeur en matière d'attribution de travail. Le temps de travail ordinaire est donc acquis. Nous vous demandons de nous communiquer par écrit votre garantie sur cette question qui constitue une revendication de base du personnel.
3. L'employeur DSAS-CHUV s'engage à **n'appliquer en aucune manière les mesures qui pourraient porter atteinte aux conditions de travail, aux horaires, à l'organisation et au temps de repos du personnel. De même les dispositions mettant en question le droit à la santé et à l'intégrité des salarié.e.s** et en particulier des travailleurs.euses à risque ne doivent pas être appliquées. Nous demandons à l'employeur public un engagement clair sur ce point. En particulier, les mesures permettant de forcer les personnes à risque à retourner sur leur lieu de travail ou à s'y maintenir en cas de symptômes, ne doivent pas être appliquées dans les hôpitaux et établissements sanitaires vaudois.

4. L'employeur DSAS-CHUV reconnaît au personnel le **plein droit de bénéficier des congés pour garde d'enfant malade et pour les tâches de proche aidant.e.**, selon les dispositions arrêtées par l'Etat de Vaud et le Conseil d'Etat. Nous demandons que le personnel soit informé de ces droits et que l'employeur s'engage par écrit sur cette question.

Et les revendications qui en dérivent

A partir de ces 4 positions de base, nous demandons que l'employeur apporte au personnel des garanties sur les points suivants :

5. Si l'activité dans certains secteurs ne permet pas d'occuper pleinement le personnel, c'est la position de base 1 qui doit s'appliquer. Aucune situation, dans cette période de crise sanitaire, ne peut aboutir à **infliger à des travailleurs.euses des heures négatives** qu'il faudrait rattraper par la suite. Nous vous demandons une détermination écrite sur ce point précis. Ainsi, si le personnel, dans certains secteurs, ne peut pas être occupé pleinement, nous exigeons que les heures dues soient acquises sans autres contraintes. De plus, ce même personnel, s'il devait être sous-occupé, ne devra pas justifier son emploi du temps par une saisie des heures, étant donné que ces heures sont garanties contractuellement. Nous vous demandons une détermination écrite sur ces éléments venant compléter votre réponse à notre positions 1.
6. Nous demandons que **les heures excédentaires comme les heures supplémentaires fassent l'objet d'un accord pour leur compensation ou leur paiement**. Le paiement est pleinement possible pour les heures supplémentaires mais pourrait être exceptionnellement admis pour les heures excédentaires œuvrées dans la période de crise sanitaire. Le moment et les modalités de la compensation doivent être décidées d'un commun accord entre la hiérarchie et les travailleurs.euses concerné.e.s. Toute pression, voire ordre, de la hiérarchie sur cet objet doit être rigoureusement exclue. La position de principe sur cette question doit être confirmée par écrit au personnel et la hiérarchie doit être mise en demeure de la respecter.
7. La direction générale du CHUV a pris la décision d'annuler les vacances du personnel hospitalier pour faire face à la pandémie de Coronavirus. **Nous le répétons** : si cette décision peut être justifiée dans cette période exceptionnelle, il n'en demeure pas moins qu'il incombera à l'employeur d'en assumer le risque. En effet, rien ne justifie que l'autorité d'engagement ou ses représentant.e.s, dans la chaîne de commandement, oblige certain.e.s employé.e.s à prendre des jours de congé au motif qu'ils.elles ne peuvent pas être occupé.e.s. *Lorsque l'employeur empêche, par sa faute, l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire et le/la travailleur.euse ne doit plus fournir sa prestation de travail. Il s'agit du risque d'entreprise.*
8. Les **jours de congé** doivent être décidés selon les **dispositions décrites en pt 6**.
9. Nous prenons bonne note sur les possibilités de l'employeur d'agir sur les **vacances**. Toutefois, le DSAS et le CHUV doivent reconnaître que l'objectif des vacances ne peut être pleinement réalisé durant la période de crise sanitaire, dans les conditions de confinement et de mobilité que l'on connaît. Il faut en conséquence offrir une **compensation** aux personnes contraintes de

prendre leurs vacances dans les actuelles circonstances par l'octroi d'une semaine de vacances supplémentaire une fois que nous serons sorti.e.s de cette période.

10. La question des **plannings** continue de poser problème. Les dates de commencement et de fin des la période 50 heures / 7 jours doivent être précisées. Les délais de connaissance des plannings doivent être **justifiés, définis et garantis**.

11. Enfin et une fois de plus, pendant la crise sanitaire, nous demandons que les mesures disciplinaires soient suspendues et que soit établie la nullité des licenciements, au sens des dispositifs légaux pour les périodes de protection, et ce pour toute la période de pandémie.

Nous attendons de votre part une réponse diligente sur les points mis en avant dans cette lettre publique n°2.

Dans cette attente, nous vous prions de croire, Madame la Cheffe de département, Monsieur le Directeur général du CHUV, Monsieur le directeur RH, à notre haute considération.

Secrétariat fédéral SUD