

Fédération syndicale

The logo for the 'Sud' union, featuring the word 'Sud' in a large, bold, black, cursive-style font.

Service public

Solidaires – Unitaires – Démocratiques

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

Madame Rebecca Ruiz
Cheffe du DSAS

Monsieur Philippe Eckert
Directeur général du CHUV

Monsieur Antonio Racciatti
Directeur RH du CHUV

Lausanne, le 3 avril 2020

Par courrier électronique

**Lettre ouverte n° 3 à la Cheffe du DSAS, à la direction du CHUV
et à la Direction RH du CHUV**

Mesures de protection du personnel.

Situation particulière des travailleurs.euses de la logistique et du nettoyage.

Nous abordons dans cette lettre publique n°3 le grave problème de la protection du personnel intervenant au CHUV.

En général, le personnel ressent le besoin d’être écouté, soutenu et pris en considération lors des décisions qui touchent directement sa sécurité. Les droits à l’information, à la consultation et à la participation, en analogie avec les dispositions de la Lpart, doivent être garantis au CHUV.

Voici les éléments que nous désirons mettre en avant :

1. Nous demandons qu’un suivi, avec vérification systématique, soit mis en place pour toutes les mesures de protection, avec publicité des résultats et contrôle de ceux-ci par des instances extérieures à la hiérarchie du CHUV.
2. De même, une politique systématique de tests probants doit être mise en place pour tout le personnel. Elle doit être évaluée et ses résultats rendus publics. Nous demandons que le médecin cantonal garantisse cette politique.

3. Le personnel du CHUV et des établissements sanitaires vaudois doit pouvoir bénéficier du mieux disant par rapport aux dispositifs mis en place aujourd'hui en Europe en matière de protection et dépistage.
4. En général, le personnel ressent le besoin d'être écouté, soutenu et pris en considération lors des décisions qui touchent directement sa sécurité. Ceci implique une information accessible à chacun.e et compréhensible par tous.tes. Or, tel n'est pas toujours le cas.
5. Nous avons constaté que le CHUV a pris une position différente d'autres hôpitaux en Suisse et en Europe concernant les moyens de protection pour le personnel soignant en contact direct avec les patient.e.s atteint.e.s de Covid-19 (pas de charlotte, pas de masque FFP2, une surblouse non imperméable).
6. Les moyens de protection ainsi que les directives changent de jour en jour et obligent le personnel à devoir travailler avec de moins en moins de protection. A titre d'exemple, nous avons appris récemment qu'on pouvait réutiliser la même surblouse pour soigner plusieurs patients (la surblouse devrait être changée lors de chaque départ du box du/de la patient.e et surtout entre chaque patient.e). Cette directive a été instaurée à la suite de la pénurie de surblouses.
7. Le personnel subit une pénurie journalière de matériel de protection telle que le masques FFP2. Au même moment la direction affirme qu'elle a suffisamment de stock de matériel de protection et que le personnel soignant bénéficie de toute protection possible.
8. Les moyens de protections pour le personnel soignant et d'hygiène qui ont été instaurés dans les salles de soins intensifs 7/8/9 (l'open-space non prévu pour les patient.e.s de soins intensifs) nous semblent ne pas respecter les critères d'hygiène et de sécurité pour le personnel soignant.
9. Malgré les efforts de communication, des membres du personnel n'arrivent pas à se faire entendre. Beaucoup de travailleurs.euses ont le sentiment que tout choix concernant les moyens de protections prend en compte seulement l'aspect économique et financier au détriment de la santé du travailleur.
10. Certain.e.s soignant.e.s ressentent la nécessité d'utiliser une charlotte auprès du patient et ceci pour la réalisation de certains soins (soins ORL par exemple). De plus elles et ils ressentent la nécessité de mettre un masque FFP2 ou mettre une surblouse (imperméable). Ces soignant.e.s sont systématiquement repris.es afin d'éviter tout gaspillage de matériel.
11. La communication des supérieur.e.s hiérarchiques nous paraît être souvent inappropriée compte tenu aussi du moment particulier que nous vivons. Nous demandons que les supérieur.e.s tiennent également compte de l'impact que cette situation peut avoir sur le personnel et sur les familles. Il s'agit de tenir compte également de l'impact du CoVID-19 sur les équipes au travail où des personnes tombent malades.
12. Même si nous comprenons que les supérieurs doivent affronter beaucoup de difficultés et que la situation est difficile pour eux et elles aussi, les employé.e.s ont le sentiment d'avoir perdu

beaucoup de leurs droits.. A titre d'exemple, les derniers décomptes d'horaire ont subi des modifications, les dossiers habituels ont été supprimés et remplacés par une autre procédure peu connue par le personnel.

13. Il est essentiel que la hiérarchie maintienne une attitude de bienveillance, d'ouverture et de respect à l'égard du personnel dont elle a la responsabilité.

Outre les éléments énoncés plus haut, nous attirons votre attention sur le personnel de nettoyage, d'entretien, de logistique de cuisine, en contact direct avec les patient.e.s et avec des personnes à risque. Ces collectifs doivent avoir la garantie d'accéder de manière égalitaire à l'information et à des mesures proportionnées mais indispensables de protection.

Nous soulignons la situation d'extrême préoccupation de beaucoup de ces salarié.e.s qui craignent de perdre leur travail si elles/ils tombent malades et de se voir remplacé.e.s par des intérimaires. Des suggestions, voire des menaces explicites, sont faites par des membres de la hiérarchie à ce propos. Ce sont là des problèmes que pose l'intervention d'employé.e.s intérimaires qui, bien malgré elles et eux, sont utilisé.e.s pour faire pression sur le personnel ordinaire. Cette construction d'une concurrence entre des traileurs.euses et des travailleurs.euses précaires doit cesser immédiatement.

De plus, des personnes travaillant dans le nettoyage font état d'interdictions de parler ou de maintenir des contacts, voire de regarder le personnel soignant. De telles pratiques doivent cesser immédiatement.

La situation va continuer à évoluer et nous ne manquerons pas de vous interpellier au fur et à mesure de l'apparition des problèmes et de la configuration des revendications.

Dans l'attente d'une réponse diligente de votre part, 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