



Bilan et reprise progressive des activités au CHUV après le COVID-19

Quelles mesures
pour les collaboratrices et collaborateurs?



Dossier de presse
22 juin 2021



1

Mesures en faveur du personnel

1.1

Mesures salariales

- 2012: protocole d'accord facilitant pour les aides aux soins le passage du niveau 3 et 4 en 5. Coût assumé par le CHUV de CHF 1,2 million.
- 2016: une mesure en faveur de l'ensemble du personnel soignant permettant le passage après deux ans d'expérience dans la profession au lieu de 3 ans auparavant des salaires de la classe 8 en classe 9. Coût assumé par le CHUV de CHF 1,1 million.
- 2019: le salaire minimum de 4000 CHF brut par mois (fois 13) a été mis en place au 1^{er} juillet 2019 au CHUV pour les classes 1 à 3 du barème de l'Etat de Vaud (métiers de la logistique hospitalière). Le CHUV a également augmenté la rémunération des classes 4 et 5. Plus de 350 collaboratrices et collaborateurs ont été concerné-e-s. Coût assumé par le CHUV de CHF 5,5 millions.
- En 2020, 26 collaboratrices et collaborateurs intérimaires ont été engagé-e-s au CHUV avec un contrat fixe. Coût assumé par le CHUV de CHF 1,5 million.
- Depuis trois ans mise en place d'un CFC pour les collaboratrices et collaborateurs de la stérilisation. A chaque fois que cela est possible, des cursus de formation sont proposés aux collaboratrices et collaborateurs.
- Le système de rémunération est dynamique, dans le sens où il existe des mécanismes (auprès de la CEF) qui permettent de questionner au fil de l'évolution des métiers leur niveau de rémunération. Deux démarches sont en cours: pour les sages-femmes et pour les préparatrices et préparateurs en pharmacie.
- Une démarche d'évaluation des métiers du bloc opératoire est en cours afin de préciser les compétences et les niveaux de responsabilités utiles pour l'avenir.

1.2

Augmentation des effectifs

- Depuis 2017 (9072 ETP), 461 ETP supplémentaires ont été créés (9533 ETP pour 2020, sans compter les effectifs auxiliaires, intérimaires et apprentis, soit une progression de 5%.

1.3

Mesures sociales

- **71 nouvelles places de crèche (correspondant à la garde de 106 enfants)** seront disponibles dès 2022 à proximité de la cité hospitalière dont 40 places avec des plages d'ouverture correspondant aux horaires de travail des médecins et du personnel soignant et avec la possibilité de prendre les repas du petit-déjeuner au dîner.
- **Cinq nouveaux locaux d'allaitement entièrement équipés** sont mis à disposition des femmes depuis le mois de juin 2021. Ils se situent dans le bâtiment du CHUV, à la Maternité, à Cery, à Prangins et à Yverdon-les-Bains.
- **Campagne de sensibilisation contre le sexisme et le harcèlement:** la campagne de 2018 est reconduite en 2021. Elle est élargie à toutes les catégories professionnelles. Une médiatrice externe est mise à disposition en plus des autres espaces d'écoute. Les cours de prévention du harcèlement pour les cadres deviennent obligatoires, 30% l'ont suivi. Une directive sur la protection de la personnalité sera publiée pour fin juin.

1.4

Mesures en faveur des jeunes en formation

- **Création de 40 nouvelles places d'apprentissage pour un total de 300 places représentant 36 métiers différents en 2021.** 176 places d'apprentissage en 2013. Plus de 270 à fin 2020. 40 places supplémentaires en 2021. Plus de 300 apprenties et apprentis sont prévu-e-s à la rentrée 2021, soit une augmentation de 42% en 8 ans.
- Lors de la pandémie, 28 apprenties et apprentis ont bénéficié de la possibilité d'avoir un contrat de travail dans le cadre de la mesure du Conseil d'Etat «primo-emploi» suite à la fin de leur apprentissage en été 2020. Cette mesure est reconduite en 2021. 14 ont quitté le programme principalement pour un nouvel emploi, et 14 autres ont bénéficié d'une prolongation de leur contrat de travail soit un an au total après leur CFC.

2.

Mesures spécifiques dans le cadre de la pandémie de COVID-19

Notre action s'est orientée dans trois directions :

1

Mettre en place les mesures de protection de la santé de nos collaboratrices et collaborateurs

2

Mettre en place une organisation du travail qui permette de respecter malgré la situation de crise les dispositions légales en matière de temps de travail et de temps de repos.

3

Mettre en place un filet social en faveur de nos collaboratrices et collaborateurs mis en difficulté sur le plan personnel par la situation de crise.

2.1.

Mesures de protection de la santé

Toutes les mesures de **protection directe** des collaboratrices et collaborateurs (masques de tous types, surblouses, lunettes, gants, solution hydro-alcoolique, etc.) ont été prises et fournies en continu et en tout temps, sans aucune rupture d'approvisionnement. Les règles particulières ont été édictées, communiquées, expliquées (collectivement quand cela a été nécessaire), affichées et mises à jour en continu par le Service d'hygiène hospitalière, y compris pour le personnel de soutien logistique.

Le dépistage du personnel et le **suivi médical** ont été mis sur pied sous l'égide et la coordination de l'Unité de médecine du personnel. Les études sérologiques internes ont démontré l'efficacité de la protection ainsi organisée pour nos collaboratrices et collaborateurs.

Celle-ci s'est aussi traduite par la reconfiguration de locaux, par la **réaffectation de collaboratrices et collaborateurs reconnu-e-s comme vulnérables** dans des activités considérées comme non exposées, voire même par la mise en congé payé de cette catégorie de personnel.

Télétravail intensifié et pérennisé. Afin de préserver la santé des collaboratrices et collaborateurs, le télétravail a été instauré pendant la pandémie pour les catégories professionnelles pour lesquelles le travail à distance était réalisable. Au plus fort de la crise, **plus de 2200 personnes** ont travaillé depuis leur domicile. Dans certains secteurs, des tournus entre professionnel-le-s présent-e-s à l'hôpital et en télétravail ont été mis en place. Suite à cette expérience positive, le CHUV et la Direction des ressources humaines ont décidé de pérenniser ce nouveau mode de travail à distance qui permet aux collaboratrices et collaborateurs de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée.

2.2

Mesures sur l'organisation du travail

Le CHUV a décidé de **respecter durant la crise les dispositions légales en matière d'heures légales de travail et en matière de temps de pause et de repos**. Ainsi et pour la première vague, 24,7 heures supplémentaires ont été effectuées en moyenne par le personnel. A fin 2020, le solde d'heures supplémentaires s'est réduit à 2 heures en moyenne par collaboratrice ou collaborateur, ce qui démontre que les heures supplémentaires n'ont pas augmenté et qu'elles ont été soit reprises, soit rémunérées.

Pour ce faire, nous avons mis en place :

- Un transfert massif, lors de la première vague, de personnel soignant (plus de 800) formé de secteurs n'ayant pas à prendre en charge des patientes et patients COVID-19 vers les secteurs de prise en charge de ces personnes.
- Un transfert de 125 médecins dans cette même logique et le report du tournus des médecins en formation.
- L'engagement de **renforts externes** (102 médecins, 90 soignant-e-s et +10% d'intérimaires).
- La mise sur pied d'une **cellule de renfort**, agence de placement interne, a été organisée par la Direction des ressources humaines (DRH) pour répondre aux besoins en personnel des services touchés par la pandémie et rechercher des collaboratrices et collaborateurs, dont l'activité baissait, qui soient prêt-e-s à relever le défi. Au total, ce sont plus de 500 professionnel-le-s du CHUV qui ont été mobilisé-e-s par les ressources humaines pour renforcer les secteurs et les équipes engagés dans la crise du COVID-19. Parmi ces personnes :

125 médecins provenant notamment des secteurs de chirurgie ont été engagé-e-s dans d'autres services que le leur pour participer à la lutte contre le COVID-19. 207 EPT/mois d'intérimaires ou de poolistes sont venu-e-s renforcer les équipes soignantes soit pour palier les absences soit pour permettre les ouvertures de lits de médecine ou de soins intensifs, entre juin 2020 et mai 2021. 300 collaboratrices et collaborateurs provenant de tous les secteurs ont elles et eux aussi prêté main-forte aux services et aux collègues qui en avaient besoin, en particulier dans les services logistiques, au sein des crèches et garderies, dans les secteurs dédiés à l'accueil et pour du soutien administratif. La cellule de recrutement a également géré les demandes de bénévoles externes (plus de 1000 personnes annoncées), dont près de 80 ont été mobilisé-e-s.

- Contrôle des plannings des collaboratrices et collaborateurs et des limites légales de travail, ainsi que des temps de pause. **Suivi en continu des heures effectuées** et des absences enregistrées.
- **Hotline pour les collaboratrices et collaborateurs et foires aux questions.** Une ligne téléphonique tenue par des professionnel-le-s du CHUV a été mise à disposition des collaboratrices et collaborateurs pour répondre à leurs préoccupations concernant leur santé, les mesures de protection à adopter dans le cadre du COVID-19, mais aussi pour des aspects de ressources humaines. **Pour les questions de santé, 2000 appels ont été reçus et traités en sept jours au début de la pandémie.** Du côté des ressources humaines, plus de 1400 appels ont été reçus pour des questions en lien avec l'organisation du télétravail, la durée des absences dans le cadre du COVID-19, l'annulation des vacances et la garde d'enfants. Des foires aux questions traitant à la fois des thématiques de santé et des aspects de ressources humaines ont été mises à disposition des collaboratrices et collaborateurs sur le site intranet. Lors de la seconde vague, du personnel de soutien a été mis à disposition des secteurs de médecine et des soins intensifs afin que l'ensemble du personnel de tous les métiers confondus puisse partager ses préoccupations et être pris en charge.
- **Soutien du Centre des formations sur le terrain du COVID-19.** Le Centre des formations du CHUV a lui aussi apporté son expertise et son soutien aux services. Au plus fort de la crise, 25 enseignant-e-s, collaboratrices et collaborateurs se sont engagé-e-s dans les soins auprès des équipes, notamment aux soins intensifs. Sur le plan de la formation en lien avec le COVID-19, une dizaine de formatrices et formateurs du CHUV ont participé à la mise sur pied de sessions d'e-learning et au développement d'une plateforme de formation continue, à distance.
- D'autres mesures ont été prises pour faciliter l'accès au travail de notre personnel durant la crise du COVID-19:
 - Des logements et places de parc gratuits ont été mis à disposition pendant la pandémie.
 - **400 logements entièrement équipés et proches du CHUV ont été mis gratuitement** à disposition du personnel, notamment frontalier, engagé dans la lutte contre le COVID-19, pour faciliter sa mobilité et diminuer les trajets.
 - **700 places de parc** temporaires ont été également proposées sans frais aux collaboratrices et collaborateurs au front du COVID-19. Elles ont été mobilisées sur la voie publique, les cours d'écoles ou des parkings privés.
 - **Intervention auprès des transports publics** pour en mettre en place des navettes supplémentaires afin de protéger la santé des collaboratrices et collaborateurs.
 - **Laissez-passer pour personnel frontalier.** La DRH a délivré plus de 900 attestations à ses collaboratrices frontalières et collaborateurs frontaliers pour garantir leur passage à la frontière franco-suisse.

3.

Mesures sociales pour soutenir les collaboratrices et collaborateurs

- **Prise en charge des frais d'annulation de vacances.** Suite à l'annulation des vacances pendant la période de crise de ce printemps, le CHUV prend en charge les frais occasionnés par ces annulations. **300 demandes ont été traitées.**
- **Crèches et garderies gratuites avec horaires étendus. 2300 journées d'accueil** ont pu être proposées à 400 enfants de collaboratrices et collaborateurs sur l'ensemble de nos sites, répondant ainsi aux demandes de prise en charge dans l'urgence, de 0 à 14 ans. **Les horaires ont été élargis pour accueillir les enfants de 06h30 à 20h00.**
- **Fonds d'entraide pour le personnel du CHUV.** Créé par la Fondation CHUV en collaboration avec la Direction des ressources humaines, le **Fonds d'entraide COVID-19** vise à venir en aide aux collaboratrices et collaborateurs du CHUV **qui ont rencontré des difficultés liées à la situation pandémique. A ce jour, plus de 40 professionnel-le-s du CHUV** ont été soutenu-e-s pour une diminution de revenu occasionnée par le COVID-19 dans leur ménage, une participation aux frais de garde supplémentaires et à la prise en charge de frais.
- **Maintien du salaire à 100%** pour toutes les personnes vulnérables qui ne pouvaient pas effectuer leur travail à distance.
- **Deux jours de congé supplémentaires sont offerts** à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs présent-e-s dans leur poste, pendant la pandémie. Coût: 6 millions de francs.