

## Le CHUV est dans les chiffres noirs, le personnel est dans le rouge!

Le CHUV vient de publier son rapport annuel pour 2016. Les résultats financiers sont meilleurs que ceux de l'année précédente. En 2016, le CHUV a ainsi réalisé un léger bénéfice alors que l'exercice précédent s'était soldé par une perte de plus de 20 millions de francs. Comment ce résultat a-t-il été obtenu? La Direction générale le dit clairement (même s'il faut traduire le jargon managérial en termes clairs) en trois points:

1. «L'augmentation des effectifs se situe à 1,26% soit en dessous du taux de croissance de l'activité (4,7% de patients traités en plus)».

Traduction: c'est le personnel en place qui a absorbé la charge de travail supplémentaire. Sur le terrain, cela signifie une intensification du travail, des horaires de plus en plus serrés et épuisants et des plannings qui limitent le temps de repos. L'augmentation de l'activité s'est faite sur le dos du personnel et de sa santé.

2. «En comparaison avec d'autres domaines d'activités, le taux d'ancienneté moyenne au CHUV est relativement bas (8,3 ans)».

La Direction explique que c'est parce que le CHUV est une institution de formation. Une autre raison saute aux yeux si l'on observe les nombreux départs de personnel soignant: il est impossible de «tenir le coup» sur plusieurs années en raison de la pénibilité du travail. Une jeune infirmière expliquait récemment: «je suis là depuis moins de deux ans mais j'ai déjà envie de partir: à cause de mes horaires et de la fatigue, je n'ai plus de vie sociale et privée, j'ai l'impression de passer ma vie au CHUV et je n'ai aucune

reconnaissance de mon travail et de mon engagement. En plus, ce que je fais ici ne correspond pas à ma façon de voir le métier et de concevoir la prise en charge des patients».

3. «Les mesures d'efficacité prises dans les activités de support commencent à porter leurs fruits. Elles permettent de contenir l'augmentation du personnel administratif et logistique, favorisant ainsi le renforcement du personnel soignant».

C'est exact sur un point: le personnel administratif et logistique est de plus en plus limité. Les engagements nécessaires ne suivent pas. Cela se traduit par d'innombrables burn-outs. Cependant, réduire le personnel administratif ne fait pas augmenter mécaniquement le personnel soignant. La réalité du terrain dans les services de soins parle d'elle-même.

Tous ces constats, de plus en plus de salarié.e.s du CHUV les font. Des réactions, des résistances apparaissent dans plusieurs services. C'est la voie à suivre: échanger, s'organiser, contester ou refuser collectivement des dégradations des conditions de travail, exiger des engagements de personnel fixe, refuser les horaires qui épuisent, etc.

Le SSP soutient en ce moment des équipes qui résistent et se battent pour se défendre et défendre leurs patients. Car une chose est sûre: c'est bien le personnel du CHUV qui fait tourner la machine. Sans notre travail, rien ne marche. Cette vérité ne figure pas dans le rapport annuel de la direction mais il faut s'en souvenir. Elle nous sera utile pour les batailles à venir.

Pour les salarié.e.s du CHUV et des hôpitaux du canton

## Projection du film *Burning out*

un film-documentaire tourné en immersion dans un hôpital public à Paris

**Judi 21 septembre 2017 à 20h15 (suivi d'une discussion-débat)**

Au cinéma City-Club de Pully  
Inscriptions nécessaires: vaud@ssp-vpod.ch ou au 021 341 04 10



## Forum du personnel hospitalier vaudois le 11 novembre 2017: la parole aux salarié.e.s!

Le secteur hospitalier suisse et vaudois subit de profonds changements. Cette crise se traduit, sur le terrain, par des phénomènes qui s'observent dans tous les hôpitaux:

- dégradation des conditions de travail
- intensification des rythmes de travail
- baisse des effectifs au lit du patient et des dotations en général
- baisse de la qualité des prestations aux patient.e.s
- fermeture d'hôpitaux ou de services

Les effets sur les carrières professionnelles des soignant.e.s sont tout aussi importants:

- Les épuisements professionnels se multiplient dans les soins
- De plus en plus de soignant.e.s quittent la profession ou cessent le travail en hôpital.

Pendant ce temps, les cliniques privées étendent leur offre. Hirs-

landen et Genolier gagnent des «parts de marché des prestations hospitalières». Au passage, elles prennent une part de plus en plus grande d'argent public: le canton de Vaud a ainsi versé 25 millions de francs à ces cliniques en 2015. Pour le SSP, l'argent public doit aller aux hôpitaux publics, et à eux seulement. Pas question d'enrichir les actionnaires d'Hirslanden alors que les salarié.e.s du CHUV manquent de moyens pour assurer les soins aux patients.

### Une crise, nos réponses

Face à cette crise, il n'y a pas mille solutions: la mobilisation du personnel soignant est indispensable. C'est pourquoi le SSP organise le samedi 11 novembre prochain une journée d'échanges, de conférences, d'ateliers et de débats «Quel avenir pour le personnel hospitalier, quels besoins pour les salarié.e.s des hôpitaux et pour les patient.e.s?».

### Les salarié.e.s des hôpitaux s'organisent

Pour témoigner, pour échanger, pour se mobiliser, le personnel des hôpitaux prend la parole. Le SSP organise une journée d'échanges et de mobilisation le samedi 11 novembre 2017 (à discuter) à Lausanne. Tout le personnel hospitalier du canton est invité à participer aux ateliers, débats et conférences de cette journée qui donnera la priorité aux salarié.e.s des hôpitaux, à leurs préoccupations et à leurs revendications.

### Infos pratiques

**Le Forum se déroulera sur toute la journée du samedi 11 novembre. Toutes les personnes intéressées à y participer ou à contribuer à son organisation peuvent s'annoncer au secrétariat du SSP, par mail à: [vaud@ssp-vpod.ch](mailto:vaud@ssp-vpod.ch) ou par téléphone au 021 341 04 10.**

## Salaires: le CHUV pire qu'Aldi et Migros!

**Depuis février 2016, le Conseil d'Etat nous promet des négociations autour de la situation des salarié.e.s du CHUV qui se trouvent dans les classes 1,2 et 3. Ces négociations ne sont toujours pas ouvertes. Le SSP continue de soutenir les collègues qui se mobilisent pour leurs salaires.**

Dès 2008 et l'introduction du nouveau système salarial Decfo/Sysem, nous nous sommes battus pour augmenter les salaires minimaux de l'Etat. Surtout ceux des classes 1 et 2. Nous avons demandé deux choses:

- l'augmentation du salaire minimum (salaire d'entrée) des classes 1 et 2 (3693.- bruts en 2009, 3701.- en 2017) à 4000.- bruts par mois.
- la même amplitude de progression sur la carrière pour les classes 1 et 2 que pour toutes les autres (45% pour toutes les classes mais seulement 30% et 38% pour les classes 1 et 2).

### Salaires minimum: l'Etat de Vaud au plus bas

Le salaire minimum à l'Etat est le plus bas parmi de nombreux employeurs, publics ou privés (Aldi, Migros ou autres). Pire: depuis 2008, le salaire minimum des classes 1 et 2 n'a augmenté que de 0,2% alors que les primes d'assurance maladie ou les loyers, par exemple, ont pris l'ascenseur.

Nous continuons d'interpeller le Conseil d'Etat pour qu'il tienne son engagement d'ouvrir des négociations qui doivent aboutir à :

- la fin de la discrimination des personnes au bénéfice d'un CFC (qui devraient être en classe 4 au minimum, mais qui reste pour nombre d'entre elles en 2 ou 3).
- le relèvement du salaire minimum (et donc le départ de la progression salariale) à 4000.- minimum pour toutes et tous.

La lutte continue, les soutiens de toutes et tous sont bienvenus.

### Trois exemples réels (prénoms fictifs):

**1. Patrick a 39 ans et travaille au CHUV depuis 10 ans. Colloqué en niveau 3, il touche un salaire net de 4353.- (y compris indemnités pour travail de nuit). Il prend son service chaque jour à 4h du matin et est appelé à travailler régulièrement le samedi et le dimanche. Il a deux enfants.**

**2. Marcelo a deux CFC en poche. Il est colloqué en classe 2. Son revenu mensuel net est de 3850.-. Marcelo dit qu'il touchait autant au chômage qu'en travaillant au CHUV.**

**3. Miguel a 47 ans et travaille au CHUV depuis 8 ans. Il est colloqué en niveau 2 et son salaire net mensuel est de 4102.-, indemnités pour travail de nuit et heures de piquet comprises. Miguel prend son service chaque jour à 4h du matin.**



## Travailler gratuitement? La loi et certaines pratiques au CHUV...

Le temps de travail est un aspect décisif du contrat de travail. Dans plusieurs services, le décompte du temps de travail n'est pas établi de manière correcte. Au détriment du personnel.

Certaines règles légales doivent donc d'être rappelées.

Chaque minute travaillée doit être comptée comme du temps de travail: il ne peut légalement pas en être autrement.

Pourquoi ce rappel?

Parce qu'au CHUV, dans de nombreux services, le temps de travail n'est pas entièrement compté comme temps de travail!

Concrètement, ces services exigent de ne pas décompter les 15 premières minutes de travail effectuées après la fin de l'horaire planifié. Une pratique ancienne, qui se perpétue: «on n'a toujours fait comme ça», répondent certaines directions. Ce n'est pas parce qu'on n'a toujours fait une chose illicite qu'elle devient légale...

Dans d'autres services (ou dans les mêmes), il est également «interdit de faire des heures supplémentaires».

Alors même que des heures supplémentaires sont indispensables pour finir le travail correctement: transmissions, colloques, tâches à finir avant la fin de la journée de travail: pour toutes ces raisons, il est parfois indispensable de prolonger sa journée de travail. Ces minutes, ces heures, doivent être comptées: aucune hiérarchie n'a le pouvoir d'exiger que ces heures ne soient pas comptées. Il faut donc les mentionner, les noter et les faire enregistrer dans Polypoint. Faute de quoi, là encore, c'est du travail gratuit qui est réalisé par le personnel, au détriment d'autres activités librement choisies.

Ces droits existent et doivent donc être respectés. Si vous vous trouvez dans l'une des situations mentionnées ci-dessus, n'hésitez pas à contacter votre syndicat.

Le SSP met également à disposition un guide pratique sur toutes les questions juridiques qui concernent le temps de travail, les plannings le droit au repos, etc. Ce guide est disponible gratuitement auprès de notre secrétariat.

## Le Chuvien... critique

Le *Chuvien* de mai 2017 annonce avec de gros titres que «le CHUV veut jouer la carte femmes»...

Il s'agirait d'élever la part de femmes parmi les cadres, puisqu'elles y sont sous-représentées. Les mesures proposées vont donc dans le sens d'ouvrir mieux les carrières de cadres aux femmes.

Il y aurait beaucoup de choses à dire sur cette «carte femmes» et sur les inégalités structurelles de genre. Limitons-nous à deux remarques.

D'abord, «réserver» ces postes aux femmes comme cela est présenté dans la brochure renforce la division sexuelle du travail, renvoyant l'éducation des enfants et les charges domestiques uniquement aux femmes. Il ne reviendrait ainsi qu'à elles de conjuguer vie familiale et vie professionnelle.

Secondo, du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes, cette différence de temps de travail aura des répercussions sur les rentes à la retraite; les femmes cotiseront moins pour le 2e pilier et leurs revenus seront inférieurs à leurs collègues masculins travaillant à 100%.

Bref, au lieu d'aller dans le sens de l'égalité, ces mesures vont plutôt dans le sens inverse.

Et les femmes «non cadres», qui sont plusieurs milliers au CHUV, ne semblent pas être une «carte à jouer» pour le *Chuv(ien)*.

Notre syndicat a bien d'autres idées pour soutenir une véritable égalité au CHUV et dans la société. Nos revendications sur cette question peuvent être consultées sur notre site internet. et dans nos publications.

## BREVES SYNDICALES

### Progressions salariales: les accords sont faits pour être appliqués!

Il faut le rappeler encore et toujours: en 2012 et 2013, à la suite de larges mobilisations du personnel soutenues par le SSP, plusieurs accords salariaux ont été signés. Ils concernent des fonctions importantes en nombre au CHUV. Les aides-soignant.e.s, le personnel administratif et les ASSC, notamment, bénéficient de progressions salariales prévues par des textes signés d'un côté par le personnel et le SSP et de l'autre par la Direction générale et le Conseil d'Etat. En principe, les progressions salariales doivent se faire automatiquement sur la fiche de paie quand le critère permettant le passage à la classe supérieure est atteint. De plus en plus souvent pourtant, notre syndicat est contacté par des personnes concernées qui ne voient rien venir sur leur fiche de paie. L'intervention du syndicat peut aider à débloquer la situation. N'hésitez donc pas à nous contacter en cas de besoin car chaque salarié.e a droit à ces augmentations.

### Offres de formation du SSP

Notre syndicat offre de nombreux cours et formations couvrant des domaines importants et variés: droit du travail, droit des assurances sociales, système de retraites, cours pour commissions du personnel, développement de compétences personnelles, etc. Certains cours sont organisés par tous les syndicats membres de l'Union syndicale suisse et sont visibles sur [www.movendo.ch](http://www.movendo.ch). D'autres sont organisés par le SSP et sont plus directement liés aux secteurs d'intervention de notre syndicat. Ces offres figurent sur notre nouveau site internet [www.ssp-vaud.ch](http://www.ssp-vaud.ch). Les membres du SSP ont accès gratuitement à ces cours et bénéficient de congés syndicaux pour y prendre part. N'hésitez donc pas à vous y inscrire.





## Salaire à l'engagement et après une promotion - comment ça marche?

Comment vérifier que son salaire est correct lorsque l'on vient d'être engagé.e au CHUV?

Quelques éléments de réponse (les textes légaux et règlements sont disponibles sur [www.vd.ch](http://www.vd.ch) ou auprès du secrétariat du SSP).

### Quelle classe pour votre poste?

Pour fixer le salaire d'un.e employé.e du CHUV à son engagement, deux éléments sont pris en compte: la classe salariale d'une part (de 1 à 18) et l'expérience de la personne reconnue par l'employeur. Pour la classe salariale, chaque poste de travail est en principe classé dans la grille des salaires. L'offre d'emploi doit préciser le niveau prévu pour le poste. Si vous avez un doute sur le niveau de votre poste, contactez le syndicat. Pour l'expérience, elle est calculée au moment de l'engagement et est augmentée chaque année d'un cran (c'est «l'échelon», dans le jargon de la fiche de salaire).

### Comment compter l'expérience?

Pour calculer cette expérience, l'employeur effectue une analyse des expériences professionnelles de l'employé.e. À partir du CV fourni par la.le candidat.e, il applique un coefficient aux années d'expérience passées dans les précédents emplois. Le coefficient est de 0 pour une expérience jugée «sans relation avec la fonction» qui sera occupée au CHUV; de 0,33 si l'expérience est jugée «en partie exploitable»; de 0,66 si l'expérience est jugée «en majeure partie exploitable» et de 1 si elle est jugée identique à la fonction au CHUV.

### Une vérification s'impose

Voilà pour la théorie. En pratique, ce calcul n'est pas fourni d'office au nouvel employé. Pour connaître le coefficient appliqué, il faut demander le détail à la Direction des ressources humaines. Cela a son importance: c'est seulement

en connaissant ce calcul qu'il est possible de vérifier si son salaire a été correctement fixé. N'hésitez donc pas à le demander. Il est toutefois plus prudent de faire cette demande après la fin de la période d'essai (les trois premiers mois depuis le début du contrat ou les six premiers mois si la période d'essai est prolongée, comme c'est trop souvent le cas au CHUV).

Lors d'une promotion (passage à une classe salariale supérieure), une nouvelle fixation de salaire est réalisée et aboutit à un recul de l'échelon. Ce recul a pour conséquence de réduire l'augmentation de salaire liée à la promotion.

Dans toutes ces situations, vérifiez bien les éléments du calcul et n'hésitez pas à contacter le syndicat pour faire vérifier que votre expérience n'est pas diminuée: l'enjeu en vaut toujours la peine puisque la perte à l'engagement (si perte il y a) se répercute sur toute la carrière.

## Travailler plus pour gagner moins? NON à Prévoyance Vieillesse 2020!

*Le référendum syndical contre Prévoyance vieillesse 2020 a abouti avec plus de 50'000 signatures valables recueillies entre fin mars et début juillet! Un immense bravo à toutes les personnes, au CHUV et ailleurs, qui se sont engagées contre ce projet de casse sociale. La votation populaire aura lieu le 24 septembre prochain. Toutes et tous les salarié.e.s du CHUV ayant le droit de vote sont appelé.e.s à glisser un NON dans l'urne à cette occasion.*

*NON au relèvement de l'âge de la retraite, NON à la baisse du taux de conversion: il n'est pas question de travailler plus pour gagner moins.*

Le SSP-groupe CHUV est le groupe du Syndicat suisse des services publics qui réunit les salarié.e.s du CHUV sans distinction de statut, de fonction ou autre. Le SSP regroupe dans tout le pays plus de 35 000 salarié.e.s accomplissant des tâches d'intérêt public (enseignement, administration, santé, social,...). Il est membre de l'Union syndicale suisse.

Je souhaite plus d'informations sur le SSP

Je souhaite adhérer au SSP

Nom: .....

Prénom: .....

Rue et n°: .....

Localité: .....

Tél: .....

Lieu de travail: .....

à renvoyer à: SSP Région Vaud, case postale 1324, 1001 Lausanne ou à [vaud@ssp-vpod.ch](mailto:vaud@ssp-vpod.ch)