



COVID-19

Mesures de gestion du personnel de HESAV

10 mars 2020

Absence sans certificat médical

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2020, l'ensemble du personnel de HESAV (PAT et PER) doit introduire les absences dans le SIRH.

L'annonce de l'absence se fait auprès du/de la supérieur.e hiérarchique, qui est en charge de transmettre le certificat médical au service RH si l'absence se prolonge au-delà de trois jours.

Dans le cadre des mesures liées à la gestion des ressources humaines durant l'épidémie COVID-19, le Conseil d'Etat a décidé de prolonger temporairement à 10 jours, correspondant à 14 jours calendaires, la durée de l'absence au terme de laquelle la production d'un certificat médical est requise.

Télétravail

Lorsque la situation l'impose et que le/la collaborateur-trice qui n'est pas en incapacité de travail doit rester à domicile, par exemple par mesure de précaution ou pour s'occuper de ses enfants malades ou suite à une fermeture de crèche ou structure scolaire, il peut être proposé du télétravail ponctuel. Dans ce cadre-là, étant donné l'aspect temporaire des mesures prises, aucune convention de télétravail ne sera établie. Toutefois, le/la supérieur.e hiérarchique confirmera à l'intéressé.e les activités à accomplir et lui rappellera les dispositions essentielles régissant le télétravail.

Mesures de protection pour les personnes particulièrement vulnérables

Conformément aux dernières recommandations de l'OFSP, les personnes particulièrement vulnérables, qui sont exposées à un risque accru d'infection à leur poste de travail, doivent pouvoir bénéficier d'un poste de travail adapté à leur état de santé ou effectuer du télétravail à domicile.

Nous invitons les personnes particulièrement vulnérables à s'annoncer à l'adresse coronavirus@hesav.ch. Le service de Santé procédera à l'évaluation des situations annoncées pour émettre des recommandations d'adaptation du poste de travail (télétravail, aménagement du poste, activité temporairement modifiée, etc.) au service RH pour décision temporaire.

Protection des femmes enceintes

Les dispositions de l'art. 35 LTr. applicable à HESAV stipulent : « L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence ». Dès lors, il appartient à l'employeur de proposer à la collaboratrice enceinte un poste de travail adapté à sa situation. A défaut, la collaboratrice pourra rester à domicile et le salaire lui sera dû. Dans ce cas, le télétravail peut lui être imposé.

Maladie, quarantaine ou confinement d'un enfant

Conformément aux dispositions de l'art. 35 al. 1 let.d) LPers l'autorité d'engagement octroie un congé rémunéré jusqu'à 5 jours par année civile au/à la collaborateur-trice lorsqu'un enfant atteint dans sa santé a besoin de soins ou de sa présence.



Selon les circonstances ou si le droit au congé pour enfant malade est épuisé, la Direction HESAV peut accorder en sus au/ à la collaborateur-trice un congé de courte durée supplémentaire de 12 jours au plus.

Pour bénéficier de ce congé de courte durée supplémentaire de 12 jours au plus, il vous est possible d'adresser vos demandes au service de ressources humaines à l'adresse ressources.humaines@hesav.ch. Pour faciliter le traitement de ces requêtes, nous enjoignons l'ensemble du personnel HESAV (PAT et PER) à maintenir à jour le suivi de leur absence dans le SIRH.

Soins prodigués à un.e proche

En cas de maladie d'un.e proche nécessitant une prise en charge, la Direction HESAV est compétente pour accorder un congé de courte durée, jusqu'à 12 jours au plus.

On entend par « proche » : le/la conjoint.e, le/la concubin.e, le partenaire enregistré, la mère, le père, la sœur, le frère du/de la collaborateur-trice, l'enfant de 16 ans ou plus, ou autre personne vivant sous le même toit que le/la collaborateur-trice de façon durable.

Pour bénéficier de ce congé de courte durée supplémentaire de 12 jours au plus, il vous est possible d'adresser vos demandes au service de ressources humaines à l'adresse ressources.humaines@hesav.ch. Pour faciliter le traitement de ces requêtes, nous enjoignons l'ensemble du personnel HESAV (PAT et PER) à maintenir à jour le suivi de leur absence dans le SIRH.

Cumul de congés pour enfant malade et/ou pour soins prodigués à des proches

Dans les situations où le/la collaborateur-trice est appelé.e à s'occuper de plusieurs de ses enfants malades, en quarantaine ou en confinement, la Direction HESAV peut accorder immédiatement ou ultérieurement en sus au/à la collaborateur-trice un congé de courte durée supplémentaire de 12 jours au plus pour chaque enfant.

Lorsque le/la collaborateur-trice est appelé.e à prodiguer successivement des soins à plusieurs proches, la Direction HESAV peut accorder immédiatement ou ultérieurement en sus au/à la collaborateur-trice un congé de courte durée supplémentaire de 12 jours au plus pour chaque proche nécessitant des soins.

Si les circonstances l'exigent, et dans la mesure où cela ne concerne pas la même personne, le/la collaborateur-trice peut cumuler les absences pour enfant malade et pour soins prodigués à un proche. Les situations de cumul devront être signalées au Service du Personnel de l'Etat de Vaud (SPEV).

Pour bénéficier de ce(s) congé(s) de courte durée supplémentaire de 12 jours au plus, il vous est possible d'adresser vos demandes au service de ressources humaines à l'adresse ressources.humaines@hesav.ch. Pour faciliter le traitement de ces requêtes, nous enjoignons l'ensemble du personnel HESAV (PAT et PER) à maintenir à jour le suivi de leur absence dans le SIRH.

Cumul annuel des congés

Les congés pour enfant malade, ainsi que les congés pour un proche nécessitant des soins liés à l'épidémie COVID-19 sont accordés indépendamment des congés déjà accordés ou qui le seront ultérieurement durant l'année pour le même motif.



Les différents congés liés à l'épidémie COVID-19 sont enregistrés de manière spécifique dans le SIRH.

Les congés susmentionnés sont accordés au prorata du taux d'activité contractuel du/de la collaborateur-trice.

Transfert à un autre poste de travail

Conformément aux dispositions de l'art. 21 al.1 let. c) LPers, la Direction HESAV peut charger le/la collaborateur-trice d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui/elle d'un transfert.

Examen médical imposé par l'employeur à un-e collaborateur-trice

Les examens médicaux imposés par l'employeur à un-e collaborateur-trice, notamment en vue de confirmer sa capacité à assumer ses activités, sont pris en charge par HESAV.

Le temps requis pour ces examens médicaux est considéré comme temps de travail.

Heures supplémentaires

La Direction HESAV peut imposer au/à la collaborateur-trice, à l'avance et par écrit, des heures supplémentaires selon les modalités définies aux articles 119 à 121 RLPers.

Les heures supplémentaires qui ne dépassent pas 140 par année civile sont compensées en temps. Dans des cas exceptionnels, elles peuvent être rémunérées au tarif fixé par le Conseil d'Etat.

Durant l'épidémie COVID-19, dans les cas d'urgence, la Direction HESAV pourra valider a posteriori les heures supplémentaires effectuées afin d'assurer les prestations indispensables. Pour ce faire, une note explicative demandant la reconnaissance de ces heures supplémentaires devra être envoyée à l'adresse ressources.humaines@hesav.ch.

Augmentation temporaire du taux d'activité

Afin d'assurer les missions essentielles à notre haute école, la Direction HESAV peut convenir avec le/la collaborateur-trice occupé.e à temps partiel qu'il/elle effectue des heures additionnelles à concurrence d'une activité globale de 100% (41h30 par personne).

Les heures additionnelles en découlant sont rémunérées au tarif 1/2167^e du salaire annuel à 100%, y compris 13^e salaire. S'agissant d'une rétribution variable et occasionnelle, les heures additionnelles ne sont pas soumises à la CPEV.

Suppression des plages fixes pour les services qui pratiquent l'horaire variable

Afin d'éviter les concentrations de personnes, notamment lors de la pause de midi, la Direction HESAV renonce à exiger l'application des plages fixes, telle que présentée dans la directive interne 3.1.3 relative à la gestion du temps PAT, dès lors que cela n'altère pas à la bonne marche du service.

Participation à des séances, des événements professionnels ou à des formations

Lorsque le bon fonctionnement du service l'exige ou par mesure de précaution, la Direction HESAV peut restreindre la participation de la collaboratrice ou du collaborateur à des séances, des événements professionnels ou à des formations, y compris lorsque l'autorisation préalable a été accordée. Les demandes particulières doivent être adressées à l'adresse coronavirus@hesav.ch.



Révocation des vacances accordées

A titre exceptionnel, si les besoins du service l'exigent, la Direction HESAV peut demander à la collaboratrice ou au collaborateur de reporter une période de vacances planifiée.

Le cas échéant, et lorsqu'il en résulte des frais inévitables pour l'intéressé.e, l'institution les prend à sa charge sur la base de pièces justificatives.

Recommandations de l'OFSP (état au 06.03.2020)

Mesures de protection :

- Garder ses distances – protéger les personnes particulièrement vulnérables.
- Se laver soigneusement les mains.
- Éviter les poignées de main.
- Tousser ou éternuer dans un mouchoir ou dans le creux du coude.
- En cas de fièvre et de toux, rester à la maison.
- Toujours téléphoner avant d'aller chez le médecin ou aux urgences.

Documents de référence OFS :

[Affiche nouveau coronavirus voici comment nous protéger.pdf](#)

[Site OFSP : "Nouveau coronavirus : Voici comment nous protéger"](#)

Validation du document

Auteur(s)	Cellule COVID-19	
Répondant du document	Carole Wyser	
Validateurs	Inka Moritz Directrice générale	
	Carole Wyser Directrice administrative	
	Pascale Damidot Directrice de la formation	
	Veronika Schoeb Directrice Ra& et RI	
Libéré le :	10 mars 2020	
Version n°1	1.0	