



**Département de la santé
et de l'action sociale**

Bâtiment administratif
de la Pontaise
Av. des Casernes 2
1014 Lausanne

**Directive concernant les principes de renfort en
personnel et d'octroi de financement pour les
établissements et institutions sanitaires, ainsi que les
organisations de soins durant la phase de lutte contre le
coronavirus (COVID-19)**

Le Département de la santé et de l'action sociale (ci-après DSAS)

vu le décret du 30 juin 2020 sur l'organisation du système de soins pendant la phase de lutte contre le coronavirus (COVID-19) (BLV 800.00.300620.1) (ci-après : le décret)

vu la loi du 29 mai 1985 sur la santé publique (LSP)

vu la loi du 5 décembre 1978 sur la planification et le financement des établissements sanitaires d'intérêt public (LPFES) et ses règlements d'application

vu la loi du 30 janvier 2007 sur les réseaux de soins (LRS)

vu la directive du 27 octobre 2020 sur la montée en puissance du dispositif socio-sanitaire face à la deuxième vague de coronavirus

vu la directive du 5 novembre 2020 concernant les principes de renfort en personnel socio-sanitaire et octroi de financement pour les établissements d'hébergement durant la phase de lutte contre coronavirus (COVID-19)

édicte la directive suivante :

1. Champ d'application

La présente directive fixe les conditions d'obtention de renforts en personnel nécessaires en lien avec la COVID-19 et les principes financiers applicables à une éventuelle prise en charge.

Elle s'adresse aux acteurs du système de soins suivants :

- a. les professionnels de la santé au sens de la LSP ;
- b. les institutions et établissements sanitaires, qu'ils soient publics ou privés, ainsi que leur personnel, à l'exception des établissements d'hébergement ;
- c. les mandataires régionaux de la réponse à l'urgence ;
- d. les réseaux de santé ;

- e. les équipes mobiles de réponse à l'urgence existantes, ainsi que les équipes mobiles de deuxième ligne (soins palliatifs, gériatrie, psychiatrie de l'âge avancé) ;
- f. les fournisseurs de prestations désignés par la Confédération et les centres de tests exploités ou mandatés par le canton pour effectuer des tests diagnostiques en vue de la surveillance épidémiologique COVID-19 ;
- g. les étudiants et apprenants destinés, leur formation achevée, à exercer une profession régie par la LSP, et susceptibles d'être réquisitionnés au sens de l'article 3 du décret.

1.1 Principe de base : notion de renfort en professionnels de santé

1.1.1 Principes généraux

La reconnaissance financière et le remboursement éventuel par la Direction générale de la santé (ci-après DGS) des moyens en personnel supplémentaires nécessaires se basent sur les informations documentées par l'établissement dans les outils PHMS¹ et SI² ou communiquées via les processus mis en place. Elle est conditionnée au respect intégral de la présente directive.

Une augmentation des capacités pour faire face à une activité rémunérée n'engendre pas d'aide financière de l'Etat, partant du principe que l'activité est facturée. Une reconnaissance des surcoûts de personnel de renfort peut être accordée uniquement lorsque l'établissement n'est pas en mesure de garantir la continuité et la sécurité des prestations.

Une reconnaissance des surcoûts de personnel de renfort n'est accordée qu'aux dispositifs soutenus par l'Etat pour lutter contre le coronavirus.

Les modalités de rémunération sont appliquées aux personnes, en renfort, qui sont effectivement engagées sur le terrain.

Si du personnel existant est totalement ou partiellement inoccupé en lien avec les mesures sanitaires liées à la COVID-19, il doit en priorité être redéployé à l'interne de son établissement ou auprès des établissements (prioritairement de la région) qui demanderaient des renforts en personnel. Les établissements et organisations communautaires régis par cette directive doivent se référer aux modalités de mise à disposition de personnel mises en place dans le réseau de santé aux niveaux de crise 1 et 2 selon la directive sur la montée en puissance du dispositif socio-sanitaire face à la deuxième vague de coronavirus, ou aux cellules de crise régionales dès le niveau 3. Si la mise à disposition de personnel inoccupé n'est pas possible, des indemnités pour réduction de l'horaire de travail (RHT) doivent être demandées en faveur de ces personnes inoccupées, si les conditions sont remplies pour les obtenir.

1.1.2 Etablissements hospitaliers inscrits sur la liste LAMal vaudoise

En cas de besoin en renfort de personnel pour leur activité sous contrat avec l'Etat, les établissements hospitaliers inscrits sur la liste LAMal vaudoise sont responsables de mettre tout en œuvre pour rechercher les éventuels renforts requis par l'évolution interne de la situation via les canaux ordinaires internes et

¹ Portail de l'Hébergement médico-social : espace créé pour gérer l'activité de collecte de données entre la DGCS et ses partenaires institutionnels, élargi aux organisations d'aide et de soins à domicile et aux équipes mobiles d'urgence et de deuxième ligne

² Système d'information et d'intervention : espace d'échanges pour les hôpitaux notamment et élargi au domaine communautaire

externes (par exemple pool interne, renforcement de dotations, prêts de personnel par d'autres établissements, agences intérimaires, ORP, etc.), ainsi que les canaux spécifiquement mis en place pour lutter contre la COVID-19 (par exemple armée et PCI), et ce pour assurer la continuité des prestations. Si ces démarches n'aboutissent pas, les établissements en difficulté le font savoir à la DGS dans les meilleurs délais via le SII. La possibilité de faire recours à des renforts d'étudiants doit être validée préalablement par la DGS.

1.1.3 Etablissements et organisations communautaires (à l'exception des établissements d'hébergement)

En cas de besoin en renfort de personnel, les établissements sont responsables de mettre tout en œuvre pour rechercher les éventuels renforts requis par l'évolution interne de la situation via les canaux ordinaires internes et externes (par exemple pool interne, renforcement de dotations, prêts de personnel par d'autres établissements, agence intérimaire, ORP, etc.), et ce pour assurer la continuité des prestations. Les demandes non couvertes par les dispositifs précédemment mentionnés sont adressées dans les meilleurs délais aux réseaux de santé aux niveaux de crise 1 et 2 (phase chronique) ou aux cellules de crise régionales, sous la responsabilité des mandataires régionaux, dès le niveau 3 de crise (y compris pour les demandes de PCI et d'étudiants).

La procédure de reconnaissance des besoins en renfort auprès du DSAS est activée par l'un des éléments déclencheurs suivants :

1. dispositif du plan de continuité qui exige la mise en place de ressources supplémentaires pour assurer la continuité de l'accompagnement et des soins dans le respect des normes HPCI ;
2. augmentation des cas COVID parmi les patients/clients ;
3. absence de ressources en personnel (absentéisme inhabituel ou extraordinaire).

Les éléments des points 2 et 3 sont dûment documentés dans l'outil PHMS ou via les processus mis en place et toutes les informations sur les démarches entreprises sont transmises aux réseaux de santé aux niveaux de crise 1 et 2 ou aux cellules de crise régionales dès le niveau 3 pour étayer les demandes de renfort.

1.2 Principe financier

1.2.1 Principe général

Sont éligibles pour une indemnisation, les surcoûts découlant du dispositif de renfort couvert par la présente directive. Ces surcoûts doivent provenir de dépenses de lutte directe contre l'impact de la COVID-19 qui ne sont pas comprises dans les tarifs selon les financements standards.

1.2.2 Etablissements hospitaliers inscrits sur la liste LAMal vaudoise

Les surcoûts de renfort en personnel non couverts par une activité rémunérée peuvent être reconnus par l'Etat lorsqu'ils respectent le cadre du dispositif prévu par la présente directive. Les impacts financiers consolidés sont documentés, argumentés et annoncés à la Direction des finances et affaires juridiques de la DGS afin de déterminer l'éventuelle reconnaissance desdits surcoûts.

1.2.3 Etablissements et organisations communautaires (à l'exception des établissements d'hébergement)

Les surcoûts de renfort en personnel au sein des dispositifs mis en place par l'Etat dans la lutte contre la COVID-19 non couverts par une activité rémunérée peuvent être reconnus par l'Etat lorsqu'ils respectent le cadre du dispositif prévu par la présente directive. Les établissements communiquent leurs demandes de renforts, assorties des justificatifs des démarches effectuées, au réseau de santé aux niveaux de crise 1 et 2 ou à la cellule de crise régionale dès un niveau de crise 3. Ceux-ci analysent la situation et donnent une réponse rapide à l'établissement en informant la DGS selon la procédure de communication mise en place. L'établissement documente rigoureusement les aspects quantitatifs relatifs aux renforts. Tous les justificatifs devront être fournis à la DGS selon les indications reçues. Chaque demande fait l'objet d'une documentation et est traitée de manière individuelle. Le réseau ou la cellule de crise régionale effectue un point de situation à la DGS des ressources effectivement engagées pour le renfort selon la fréquence convenue.

2. Modalités d'indemnisation des établissements

2.1 Introduction

L'octroi d'une indemnisation financière des demandes de renforts validées selon la procédure expliquée au point 2 sera déterminé par la DGS, au plus tard à l'issue de l'analyse des comptes de l'année concernée clôturés et révisés selon les normes en vigueur. Etant donné que seuls les surcoûts non couverts par une activité rémunérée peuvent être reconnus, la DGS analysera les justificatifs nécessaires et tiendra compte de l'activité réalisée, des autres financements, ainsi que de la situation financière globale de l'établissement. Ce dernier s'assure également d'avoir recouru aux aides spécifiques possibles, notamment celles mises en place par la Confédération.

Les établissements qui mettent à disposition du personnel de renfort ou qui en bénéficient comptabilisent chacun séparément les coûts de personnel y relatifs.

Les indemnisations financières octroyées dans le cadre de cette directive constituent des subventions; à ce titre les dispositions de la loi sur les subventions (LSubv) sont applicables, en particulier en matière de contrôle, de mise à disposition des informations et de restitution.

2.2 Conditions de rémunération et reconnaissance des coûts

3.2.1 Personnel salarié

Les personnes salariées gardent leur contrat de travail usuel et le salaire qui en découle, majorations et indemnités comprises. Les charges sociales restent également à la charge de l'employeur usuel.

L'indemnisation de l'Etat pour des personnes salariées par des établissements non subventionnés est plafonnée au maximum aux tarifs figurant dans la grille salariale en annexe 1 (les montants s'entendent toutes charges comprises).

L'établissement qui prête du personnel facture les coûts effectifs du personnel à l'établissement qui en bénéficie. Les coûts reconnus par l'Etat se limiteront aux coûts réels directs sans supplément tel qu'un overhead notamment.

Les établissements évaluent les modalités de mise à disposition et les formalisent si nécessaire.

3.2.2 Personnel non salarié

Le personnel non salarié engagé dans le cadre de mesures de renfort doit faire l'objet d'un contrat de travail par l'établissement qui a bénéficié du renfort. Les conditions de rémunération doivent correspondre à l'annexe 1 (les montants s'entendent toutes charges comprises). Cette rémunération englobe également les indemnités et les majorations de salaire selon les conditions applicables à l'établissement. Celui-ci s'assure en outre du versement des charges sociales.

3.2.3 Indépendants

Les prestations non facturables et reconnues formellement par la DGS des professionnels exerçant à titre indépendant et détenteurs d'une autorisation de pratiquer et de facturer LAMal sont facturées à l'établissement sur la base de la grille salariale définie en annexe 1 (les montants s'entendent toutes charges comprises).

Les prestations facturables ou non reconnues par la DGS sont convenues directement entre les professionnels et l'établissement sans que les surcoûts éventuels ne puissent être imputés à l'Etat.

3.3 Obligations des parties

L'établissement en tant qu'employeur, ainsi que l'employé sont pour le reste soumis à leurs obligations légales, contractuelles, sociales et fiscales en vigueur. L'employeur est tenu de s'assurer que les professionnels de la santé soumis à autorisation de pratiquer engagés en renfort sont au bénéfice d'une telle autorisation, ainsi que des compétences requises, de sorte que la sécurité du patient et la qualité de sa prise en charge soient assurées.

4. Obligation de renseigner

L'octroi de ces mesures financières est subordonné au respect de l'obligation de renseigner la DGS de manière complète et exacte. Le recueil des informations nécessaires sera organisé par la DGS.

5. Subsidiarité

L'octroi des mesures financières d'accompagnement est subsidiaire aux prestations relevant des assurances privées et d'autres dispositifs juridiques et aides financières auxquels peuvent prétendre les établissements, notamment en matière de réduction de l'horaire de travail et dans le cadre des mesures extraordinaires décidées par le Conseil fédéral en lien avec la COVID-19.

6. Restitution de prestations indûment perçues

Les mesures financières d'accompagnement qui s'avèreraient indûment perçues devront être restituées au DSAS.

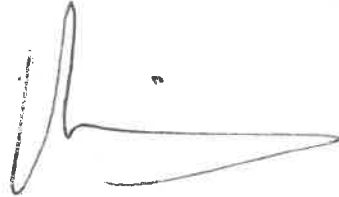
7. Abrogation

La directive financière du 15 avril 2020 concernant la rémunération du personnel de réserve attribué aux établissements et institutions sanitaires, ainsi qu'aux organisations de soins pendant la phase de lutte contre le coronavirus COVID-19 est abrogée.

8. Validité

La présente directive entre en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2020. Elle sera abrogée avec la levée du dispositif COVID-19.

Lausanne, le 20 novembre 2020

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'R' followed by a horizontal line that tapers to a point on the right.

Rebecca Ruiz
Cheffe de département

Annexe 1 – Grille salariale pour les personnes exerçant sous leur propre responsabilité professionnelle ou indépendantes, les personnes salariées d'un établissement privé et les personnes non salariées

Grille salariale pour les personnes indépendantes, les salariés d'établissements non subventionnés et personnes non salariées	
Professions	Tarifs CHF / heure *
Ambulancier diplômé	55
ASSC et aide-soignant	48
Auxiliaires	42
Infirmier	55
Infirmier spécialisé	62
Physiothérapeute	62
¹⁾ Médecins - Psychiatre - Psychothérapeute (titre FHM)	120
Psychologue - Psychothérapeute (titre de spécialisation FSP)	90
Psychologue (Master)	66
Technicien ambulancier	48
Médecins assistants 1 ^{ère} année	42
Etudiants en médecine dans le cadre d'un stage reconnu	7
²⁾ Volontaires	33

*Tarifs toutes charges comprises (13^{ème} salaire, vacances, jours fériés, charges sociales patronales, toutes les indemnités et autres frais)

- 1) Ce tarif horaire se base sur le tarif TARMED, soit la part médicale de base pour une consultation de 5 minutes et une valeur du point à CHF 0.95.
- 2) Ce tarif ne peut être appliqué pour des missions effectuées dans le cadre d'un stage reconnu par l'école.