

Coronavirus

Directives communes

des syndicats et employeurs du secteur des soins de santé

LA CNE VOUS INFORME

Les secteurs de la santé subissent lourdement les conséquences de la pandémie de coronavirus. La prise en charge de ceux qui sont jeunes, vieux ou vulnérables ne peut pas s'arrêter. Les hôpitaux tournent à plein régime pour se préparer et tous ceux qui travaillent dans des centres de soins résidentiels accordent à présent une attention supplémentaire aux plus fragiles. De même, les infirmiers à domicile et les maisons médicales continuent de s'impliquer pour des soins de qualité en contact direct avec le citoyen. Les directions et les travailleurs s'engagent de manière solidaire et maximale dans ces circonstances exceptionnelles.

Réunis ce 16 mars, employeurs et syndicats des secteurs des soins de santé ont ainsi établi des directives communes au sujet de l'organisation du travail et des relations de travail. Objectif : donner un cadre pour soutenir l'organisation du travail pour les employeurs et les travailleurs pour la durée de cette crise.

1. Mesures de protection

Les employeurs et les syndicats demandent avec insistance à l'autorité de continuer à prendre les mesures nécessaires pour acquérir du matériel de protection et le distribuer parmi tous les membres du personnel. La protection est cruciale pour pouvoir conserver les effectifs en vue de continuer à dispenser des soins jusqu'à la fin de la crise et endiguer la propagation du virus.

2. Concertation

L'employeur doit veiller à une bonne **communication** envers le personnel et la concertation sociale doit être mise à profit pour faire face à la crise : les organes (conseil d'entreprise, CPPT, délégation syndicale) doivent donc fonctionner pour traiter les mesures prises ou à prendre et leurs conséquences pour le personnel.

Le **CPPT** doit soumettre les mesures de protection pour les travailleurs en tenant compte de la durée possiblement longue de la crise. Le médecin du travail joue ici un rôle important.

L'impact sur l'organisation du travail doit également être concerté. Par exemple: engagement de personnel supplémentaire, stagiaires, horaires, personnel intérimaire, planning du repos compensatoire, etc. Dans ce cadre, les modifications dans les horaires et les plannings des travailleurs se produisent **en concertation entre l'employeur et le travailleur**. Même en cette situation exceptionnelle, il s'agit de la manière de travailler recommandée.

3. Faire face aux pénuries de personnel

Le personnel des soins de santé étant plus exposé au virus, le risque de contamination est plus élevé que dans le reste de la population. Il s'agit donc de trouver des pistes pour faire face à la pénurie de personnel.

Les travailleurs en formation d'infirmiers (Projet 600): les travailleurs en formation peuvent poursuivre leur stage. Les travailleurs en formation qui ne sont pas en stage peuvent travailler pour leur employeur pendant la période de suspension des cours. Souvent, il s'agit de travailleurs possédant un diplôme d'aide-soignant.

Les étudiants en soins infirmiers peuvent poursuivre leur stage sans porter atteinte aux mesures de santé et sur la base de l'analyse des risques du lieu de stage. Les travailleurs en formation dont les cours sont suspendus dans l'enseignement supérieur pourraient être occupés comme aides-soignants, pour autant qu'ils disposent d'un visa d'aide-soignant.

Une attention supplémentaire doit être accordée à la protection des stagiaires en raison de leur expérience professionnelle limitée.

Une série d'**institutions** ont reçu l'ordre des autorités publiques d'**arrêter temporairement leurs activités**. Il s'agit par exemple, dans les soins aux personnes âgées, des centres de soins de jour, des centres de jour et des centres de services locaux. Les partenaires sociaux demandent le maintien de la subvention régulière et conseillent que ces travailleurs puissent continuer à travailler.

Les jeunes pensionnés et le personnel soignant en RCC peuvent se manifester volontairement auprès de l'autorité, de leur ancien employeur ou d'un établissement de soins dans leur région. En raison de leur âge, ils font toutefois partie d'un groupe de population qui court un risque plus élevé que les travailleurs plus jeunes. Leur éventuel engagement doit tenir compte de cet élément.

4. Absence d'un travailleur

Sous certificat médical, le travailleur a droit au salaire garanti et, en cas d'absence de plus de 30 jours, à une indemnité maladie de la mutuelle. S'il doit rester à la maison, sans certificat médical, la procédure de Sciensano s'applique : https://epidemiowiv-isp.be/ID/Documents/Covid19/COVID-19_procedure_contact_FR.pdf. Il est possible que cette procédure soit mise à jour.

Nous restons à vos côtés

La situation change constamment. La commission restreinte de la Commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330) se réunira sur base régulière afin d'évaluer l'évolution de l'épidémie de COVID 19 et la situation dans le secteur et, si nécessaire, de discuter de mesures supplémentaires.

Parallèlement, les partenaires sociaux de la Commission paritaire des établissements et des services de santé (CP 330) ont demandé aux autorités politiques un entretien de toute urgence.