

Directives communes des syndicats et employeurs du secteur des soins de santé dans le cadre de la deuxième vague de l'épidémie de Coronavirus

Le secteur de la santé fait partie des secteurs qui subissent le plus lourdement les conséquences de la 2ème vague de l'épidémie de coronavirus. Il est cependant indispensable de pouvoir garantir une prise en charge optimale des patients Covid et non-Covid avec des pathologies essentielles et urgentes. Les directions et les travailleurs s'engagent de manière solidaire et maximale dans ces circonstances exceptionnelles et veillent à préserver au maximum la santé des travailleurs.

La pandémie de COVID-19 requiert l'engagement de chacun et a une influence sur l'organisation du travail.

Les employeurs et syndicats du secteur des soins de santé communiquent de nouvelles directives communes au sujet de l'organisation du travail et des relations de travail pendant la gestion de la deuxième vague. Au moyen de ces directives, nous souhaitons 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

La protection est cruciale pour pouvoir conserver les effectifs en vue de continuer à dispenser des soins. Les employeurs et les syndicats demandent avec insistance aux autorités de continuer à prendre les mesures nécessaires pour acquérir du matériel de protection. Celui-ci doit être disponible en quantité suffisante pour tous les membres du personnel, les stagiaires, les intérimaires, les étudiants, les volontaires (les bénévoles).

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de prévoir des outils pédagogiques simples, efficaces et disponibles afin de permettre à tous ceux qui prestent d'apprendre l'usage correct de ces moyens de protection.

2. Mesures concertées

L'employeur veille à une bonne communication envers le personnel et les organes de concertation sociale (conseil d'entreprise, CPPT, délégation syndicale) au sujet des mesures prises ou à prendre et de 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'employeur et les représentants des travailleurs prennent des initiatives nécessaires pour une concertation sociale en temps utile sur des mesures liées au travail en relation avec l'approche de l'épidémie de COVID 19. Par exemple : engagement de personnel supplémentaire, stagiaires, horaires, personnel intérimaire, planning du repos compensatoire, etc.

Ces réunions se poursuivent dans le respect des mesures préventives (par ex : réunions par vidéoconférence). Les mesures ayant fait l'objet d'une concertation et de discussions sont plus efficaces et augmentent les chances d'adhésion.

3. Poursuite des stages

Les étudiants en soins infirmiers qui sont en stage pendant la période de la crise du COVID 19 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 pourraient être occupés comme aides-soignants, pour autant qu'ils disposent d'un visa d'aide-soignant. Nous proposons qu'un point de contact soit mis sur pied, où les étudiants en soins infirmiers concernés peuvent se manifester volontairement. Les partenaires sociaux feront cette proposition aux autorités compétentes.

Une attention supplémentaire doit être accordée à la protection des stagiaires en raison de l'expérience professionnelle limitée de ceux-ci.

4. Congés, horaires, heures supplémentaires en concertation

Etant donné la durée probable de cette deuxième vague, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'accorder les jours de congés aux travailleurs autant que possible afin de les préserver et de s'assurer de pouvoir tenir sur la longueur. Les dispositions actuelles relatives aux régimes collectifs et individuels de congés sont maintenues et ne seront pas modifiées unilatéralement.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux insistent sur la priorité à donner aux vacances annuelles.

Si la totalité des congés (congés annuels et sectoriels et locaux) et les dispenses de prestation, ne peuvent pas être écoulés dans le courant de l'année 2020, les partenaires sociaux mettent tout en œuvre pour que les travailleurs puissent bénéficier de tous leurs congés et dispenses qu'ils soient pris, payés ou reportés au-delà du 31 décembre 2020 moyennant l'accord mutuel entre l'employeur et le travailleur. Les modalités pratiques liées au bénéfice de ces congés seront déterminées au niveau de la concertation sociale locale.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le principe de garantir l'enregistrement et la récupération des heures supplémentaires. La concertation sociale locale doit garantir que chaque heure supplémentaire prestée ne sera pas perdue et qu'elle puisse être honorée.

Les modifications dans les horaires et les plannings des travailleurs se font en concertation entre l'employeur et le travailleur et pas de façon unilatérale. Même en cette situation exceptionnelle, il s'agit de la manière de travailler recommandée. Les décisions soutenues donnent la meilleure garantie de continuité et tiennent compte de l'implication nécessaire dans les départements et services et de la situation privée des travailleurs engagés dans la lutte contre la pandémie (accueil des enfants, partenaire qui travaille). Pour assurer la continuité des soins et soutenir les travailleurs, les partenaires sociaux insistent à nouveau auprès des autorités pour organiser des gardes d'enfants.

5. Les partenaires sociaux privilégient le recours à des engagements via des contrats de travail pour le renfort du personnel.

6. Chômage temporaire

Le chômage temporaire sera évité autant que possible notamment à travers la définition en concertation sociale d'un processus général décisionnel échelonné visant à proposer des alternatives, en accord avec le travailleur (p.ex. : autres tâches internes/externes, récupération, congés ...). Si le recours au chômage temporaire s'avère inévitable, son application sera autant que possible répartie équitablement, limitée en nombre et en durée et fera l'objet d'une notification préalable au travailleur.

7. Pour les travailleurs actifs dans le cadre de la pandémie qui sont mis en quarantaine suite à un contact à haut risque avec un cas covid, différentes pistes doivent être analysées (octroi de

récupérations, de congés, ...) qui permettent aux travailleurs qui le souhaitent d'éviter le recours au chômage temporaire et la perte de salaire.

8. Charge psychosociale

Les partenaires sociaux reconnaissent la charge psychosociale qu'engendre la crise du Covid-19 pour le personnel, ainsi que les besoins en terme de soutien psychosocial. Les partenaires sociaux appellent au monitoring, à la prévention, au suivi concret et au soutien de la situation psychosociale des collaborateurs et soulignent à nouveau les initiatives suivantes :

- l'offre de soutien organisée par divers fonds sociaux, à l'initiative de et coordonnée par FeBi, VSPF et l'APEF, telle que : l'offre FSHP/SFZH « Post-covid 19: Accompagner le personnel après cette période de crise sanitaire»

- d'autres actions internes et externes soutenues par les autorités fédérales et régionales ainsi que par les partenaires sociaux, comme la plate-forme www.dezorgsamem.be, l'ABBET et l'AVIQ.

9. Travailleurs en formation d'infirmiers dans le cadre du Projet 600

La situation particulière des travailleurs engagés dans ce cadre fait l'objet d'une circulaire spécifique du FINSS (<https://www.fe-bi.org/fr/secteurs/Fonds/9704/finss-fonds-intersectoriel-des-services-de-sante-devenir-infirmiere-aide-soignante>).

10. Surveillance de l'évolution au sein de la CP 330

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.

Bruxelles, le 29 octobre 2020