

## Mesures administratives spécifiques au COVID 19

Les maisons médicales étant des institutions de 1ère ligne, il nous semble évident que notre rôle est d'être un partenaire privilégié dans la gestion de la crise COVID 19. Les autorités publiques comptent sur nous pour assurer les soins et encore plus spécifiquement dans les semaines à venir pour tenter ensemble de maîtriser la pandémie. Nous avons reçu de nombreuses questions relatives aux prises en charge mais aussi à l'organisation administrative de nos MM.

Nous avons donc jugé utile de rédiger quelques propositions de réflexions qui peuvent être menées dans vos équipes pour anticiper les semaines à venir et la surcharge de travail liée à la gestion de la crise.

En concertation avec vos travailleurs, vous pouvez :

- organiser les horaires de l'accueil pour limiter le nombre de personnes simultanément à l'accueil
  - proposer un étalement des horaires de manière générale afin de limiter les présences simultanées dans la maison médicale (un simple avenant au contrat suffit mentionnant en durée : « pour covid 19 et jusqu'à nouvelle notification de l'employeur ».)
  - limiter vos réunions à celles strictement nécessaires à la bonne continuité des soins et à votre organisation interne durant cette période
- ☞ Les consultations non indispensables peuvent être reportées et le personnel disposant de temps libéré peut être affecté à d'autres missions plus urgentes que celles spécifiées dans le contrat de travail et ce dans un souci de solidarité.
- ☞ Le télétravail peut être favorisé pour les travailleurs pour lesquels c'est envisageable, et spécifiquement pour les travailleurs à risque au regard du coronavirus (maladies chroniques, âgés, ...). Lorsque le télétravail n'est pas possible, il vous est aussi possible de leur proposer de rester chez eux tout en maintenant leur salaire.

En cas de besoin spécifique d'arrêt de travail de certains travailleurs, vous pouvez :

- proposer un congé extralégal avec maintien du salaire
- à la demande du travailleur, accepter les absences autorisées (congé sans solde) tout en assurant la continuité des soins.

Il nous semble nécessaire de préciser qu'en cas de télétravail ou congés, il faut favoriser la concertation d'équipe et la solidarité. Vous pouvez envisager des tournantes de travail pour chaque secteur et des remplacements par d'autres fonctions dans les secteurs où cela est possible afin d'éviter une fatigue aiguë des équipes.

Le chômage temporaire pour cause de force majeure ou raison économique ne nous semble pas indiqué pour les maisons médicales vu que leur travail est essentiel en ces temps de crise et que leur chiffre d'affaire ne devrait pas être impacté. De plus, toutes les forces vives disponibles dans l'établissement devraient pouvoir trouver leurs places en 1° ligne.

Tout salarié malade, qu'il soit contaminé par le coronavirus ou non, sera couvert par le salaire garanti le 1° mois et par sa mutuelle ensuite et ne pourra prétendre à des allocations de chômage temporaire pour cas de force majeure. (à l'exception des quarantaines).

La cellule développement est disponible pour toutes les questions relatives à ces mesures si vous le souhaitez. Ci-après, vous trouverez un FAQ coronavirus / employeur. SDWORX

Pour la cellule développement et gestion, Corine Deben

# Le coronavirus. Que faire si... ?

## Questions fréquemment posées par les employeurs

