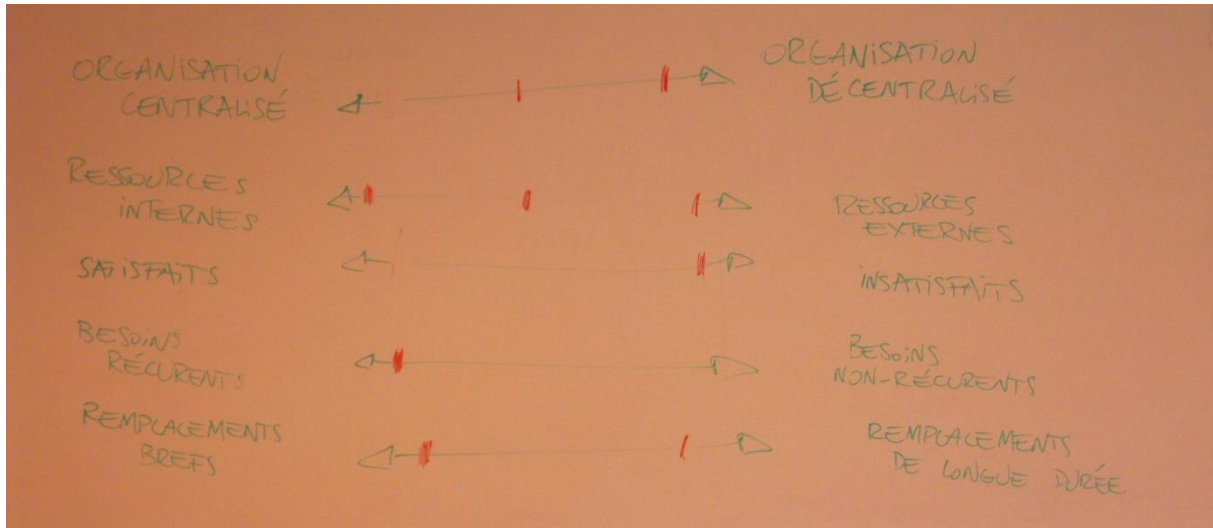


Plénière Mutualisation – 20 avril 2016

Comment les remplacements sont-ils organisés actuellement dans les équipes ?



Evocation de diverses manières de s'organiser à partir de 5 axes de réflexion :

- Les remplacements s'organisent en secteur, sauf s'il y a une implication financière, légale ou organisationnelle au-delà du secteur. Le CA est alors impliqué et les questions peuvent remonter jusqu'à l'AG.
- Les remplacements s'organisent en secteur et une personne extérieure soutient la coordination des remplacements pour le secteur MG. Cette personne peut également interpellier le secteur médical si elle constate un problème.
- C'est un médecin du secteur qui coordonne les remplacements dans le secteur
- Certaines fonctions ne sont pas remplacées en cas d'absence (ex : psy)
- Certaines durées d'absence ne font pas l'objet d'un remplacement (ex : moins d'une semaine, s'il reste un solde d'heures à remplacer qui ne peut être prise en charge par un remplacement en interne,...)
- 100% du temps d'accueil est remplacé. Pour les MG, ce n'est pas le cas, c'est lié à la pénurie des MG.
- Pour une fonction psy, ce n'est pas facile de s'immerger dans le travail et dans une équipe pour une courte durée.
- Ce n'est pas facile de trouver des remplaçants en externe
- Ce qu'on offre aux remplaçants, ce sont des contrats précaires, on est mal à l'aise vis-à-vis des travailleurs concernés
- Pour le remplacement MG, on fait appel à des ressources en interne ou à des anciens qui connaissent déjà certains patients et que les patients connaissent.
- Pour les remplacements K et Infi, on peut externaliser vers des indépendants ou une agence d'interim spécialisée. On ne fait appel à une agence qu'en tout dernier recours. C'est cher et le personnel est exploité. En plus, ça s'est déjà mal passé.
- Une difficulté rencontrée, c'est d'organiser la priorisation dans la prise de contact avec les remplaçants. Par qui commencer ? Comment décider, sur base de quel(s) critère(s) ?
 - satisfaction des patients
 - dans l'ordre d'ancienneté

- veiller à garantir une régularité
- sur base d'une évaluation du travail réalisé (en lien avec définition de fonction)
- ...

Deux hypothèses de travail pour organiser une mutualisation d'un pool de remplaçants : avantages et inconvénients

Mutualisation décentralisées d'un carnet d'adresses

Avantages

- Visibilité
- Miser en œuvre rapide
- Gain de temps dans la recherche de remplaçants

Inconvénients

- Statut précaire (attractivité du contrat, de la rémunération), dépend du secteur
- Travail fractionné
- Pas avantageux pour les salariés. Peut-être plus pour les indépendants.
- Manque d'expérience en mm > besoin de formation
- Quels barèmes ?
- Différences de conditions de travail dans les différentes mm

Avantages et inconvénients

- Libre choix des employeurs/remplaçants

Groupement d'employeurs

Avantages

- Statut salarié (positif pour le travailleur)
- Congés pour le travailleur
- Idéal pour des petits temps de travail réguliers (ex : 2h/sem)
- Ressources disponibles
- Ne permet de prendre en compte que les besoins prévisibles
- Tremplin vers un travail en mm

Inconvénients

- Besoin variable au cours du temps
- Temps de travail ++ pour le coordinateur
- Quid quand le travailleur est en congé ? (remplaçant de remplaçant)
- Implication limitée du travailleur dans la dynamique d'équipe
- Réflexion sur les remplacements plus centralisée dans la mm

Avantage et inconvénient

- Barème instauré pour le remplaçant (vs barème de chaque mm).