



CP 330 – Etablissements et services de santé fédéraux

E.R. Eric Dubois – Boulevard Poincaré 72-74, 1070 Bruxelles

23/10/2017

ACCORD SOCIAL 2017-2020

Depuis les années 2000, la tradition veut qu'un accord social pluriannuel soit signé pour les établissements et services de santé fédéraux. Des accords importants ont été signés en 2000 et en 2005, chacun pour une durée de 5 ans (2000-2005 et 2005-2010). En 2011 et 2013, des « mini-accords » ont été conclus pour 1 an. Avec la signature de cet accord pluriannuel, les établissements et services de santé fédéraux renouent avec la tradition...c'est une excellente nouvelle !

1. À QUI S'APPLIQUE CET ACCORD ?

Cet accord s'applique **aux établissements et services de santé fédéraux** qui relèvent de la **Commission Paritaire 330 : les hôpitaux privés, les centres psychiatriques légaux (CPL), les soins infirmiers à domicile, les maisons médicales, les centres de revalidation (qui sont restés fédéraux), et les services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique.**

Pour éviter toute confusion, les maisons de repos et de soins pour personnes âgées, la majeure partie des centres de revalidation (autonomes), les maisons de soins psychiatriques (MSP) et les habitations protégées (HP) ont été transférées aux régions et ne sont donc plus concernées par cet accord social.

Des négociations sont en cours actuellement dans les entités fédérées pour ces secteurs.

2. QUE CONTIENT L'ACCORD ?

2.1 POUVOIR D'ACHAT

2.1.1 Elaboration d'une nouvelle classification de fonctions associée à un nouveau modèle salarial moderne.

Tous les travailleurs se verront octroyer **une nouvelle catégorie de fonctions**, conformément à la méthode de classification élaborée par les partenaires sociaux en collaboration avec l'ASBL IF-IC. Un nouveau barème cible sera associé à chaque catégorie de fonctions. Ce barème cible sera atteint en plusieurs étapes. La majeure partie du budget de cet accord (95 millions €) sera consacrée à cette mesure. Ce budget couvrira environ 25% du chemin à parcourir vers les nouveaux barèmes cibles.

Est-ce que le salaire de tous les travailleurs sera amélioré ? Non. L'exercice consiste en une modernisation des fonctions existantes. La rémunération ne sera plus en lien avec le diplôme, mais bien avec le contenu de la fonction. **Grâce à ce nouveau modèle salarial, 77% des travailleurs verront leur salaire augmenter...ce qui n'a plus été fait depuis longtemps dans le secteur.**

Est-ce que les autres travailleurs verront leur salaire diminuer ? Non. Les personnes auront le choix entre **l'ancien et le nouveau barème. Chaque travailleur pourra donc choisir** de garder son ancien barème en fonction de sa situation. Le cas échéant, il conservera son ancien barème jusqu'à la fin de sa carrière. À chaque nouvelle phase du processus (si un nouveau budget est libéré), le travailleur

pourra néanmoins choisir le nouveau barème. Une fois qu'il aura opté pour le nouveau barème, cette décision sera irréversible.

Il est également important de savoir **que bon nombre des composantes salariales sectorielles existantes sont intégrées dans le barème cible**. De cette façon, les primes sectorielles pour les allocations de foyer ou de résidence, les suppléments et compléments de fonction pour les chefs de services et les primes pour les titres professionnels particuliers et qualifications professionnelles particulières seront intégrés au salaire.

Les **nouveaux travailleurs** bénéficieront automatiquement du nouveau modèle salarial. Dès lors, ils n'auront plus droit aux primes mentionnées ci-dessus, puisqu'elles seront intégrées dans le salaire. Pour les travailleurs qui changent d'employeur au sein du secteur, **il est prévu dans cet accord d'actualiser les règles concernant la valorisation de l'ancienneté en cas de changement d'employeur**.

2.1.2 Renforcement du 2^{ème} pilier de pension

Le gouvernement s'est engagé à verser une dotation correspondant à 0,60% de la masse salariale brute au fonds de pension fédéral. **Cette dotation au fonds de pension est pratiquement multipliée par trois**, ce qui permet d'augmenter dans les mêmes proportions les versements de pension complémentaire destinés aux travailleurs.

2.1.3 Une augmentation UNIQUE de la prime de fin d'année (PFA)

La partie fixe de la prime de fin d'année sera augmentée une seule fois en 2017. Le montant exact doit encore être défini. 31,5 millions € seront répartis en fonction du nombre de travailleurs (ETP) dans le secteur. Avant la fin de l'année, une CCT devra donc être conclue en CP 330 afin de déterminer le montant exacte à ajouter à la PFA par équivalent temps-plein.

2.2 MODERNISATION DE LA POLITIQUE DE CARRIÈRE

Nous avons constaté que le gouvernement a l'habitude d'utiliser le terme « modernisation » pour en fait désigner des réformes. Le gouvernement souhaitait notamment débattre de **la réforme TRÈS SENSIBLE sur les dispenses de prestations en fin de carrière**.

Afin de pouvoir mener ce débat en profondeur, il a été décidé de traiter séparément toutes les revendications syndicales relatives aux réductions du temps de travail ou aux congés tout au long de la carrière.

Un groupe de travail tripartite aura pour mission d'élaborer une politique de carrière « moderne » pour que les travailleurs du secteur puissent conserver de bonnes conditions de travail afin de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Le but est de formuler **pour le 30 juin 2018 des propositions concrètes qui respecteront au minimum les droits acquis**.

2.3 MESURES QUALITATIVES

2.3.1 PLUS DE STABILITÉ POUR LES CONTRATS DE TRAVAIL

Lorsqu'un emploi à temps plein sera vacant, l'employeur devra en avvertir tous ses travailleurs par écrit (intranet, affichage...). Pour son attribution, la **priorité** sera donnée **aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs sous contrat à durée déterminée**. Lorsqu'un travailleur à temps partiel ou dans un contrat à durée déterminée postulera pour un emploi à temps plein et ne sera pas retenu, l'employeur devra l'en informer également par écrit.

2.3.2 ORGANISATION DU TRAVAIL FLEXIBLE

À la demande des employeurs, **la flexibilité dans l'organisation du travail** a également été discutée. **Un « pot » de 50 heures maximum** pourra dorénavant être transféré au trimestre suivant.

Cependant, à la fin de ce 2^e trimestre, la moyenne de 38h par semaine devra être respectée. Dans le cas contraire, des sursalaires seront payés pour les heures supplémentaires effectuées.

Concernant les travailleurs à temps partiel avec un horaire variable, ils auront désormais **droit à un sursalaire** pour chaque heure prestée, à la demande de l'employeur, en dehors de l'horaire de travail définitif fixé.

Dorénavant, la **période de repos de 11h entre 2 prestations pourra être réduite à 9h** si le travailleur en fait la demande par écrit ou pour répondre aux besoins de services spécifiques et en cas de circonstances imprévues (remplacement d'un travailleur) mais uniquement lorsque la prestation du soir est immédiatement suivie par une prestation du matin.

En échange de cette flexibilité supplémentaire, les travailleurs auront droit à une meilleure planification avec des horaires prévisibles et davantage de stabilité.

L'élaboration des **horaires** se déroulera en **3 phases**. L'horaire sera réalisé pour une durée d'un mois:

- Phase 1 : 3 mois avant le début des prestations, un **horaire provisoire** sera élaboré sur base des besoins du service et des desiderata du travailleur.
- Phase 2 : 1 mois avant le début du mois des prestations, l'**horaire provisoire** ne pourra plus **être modifié que de commun accord** ou si les besoins du service l'imposent **et** si la nouvelle équipe mobile ne suffit pas à répondre à cette urgence.
- Phase 3 : 7 jours calendrier avant la prestation prévue, l'horaire est définitif et plus aucune modification ne peut y être apportée sans l'accord formel du travailleur. Les heures prestées en dehors de l'horaire prévu peuvent aboutir au paiement d'un sursalaire.

Dans le cadre du maribel social, avec les moyens supplémentaires issus du « Tax Shift », **les équipes mobiles seront renforcées par plus de 400 ETP**.

2.3.3 RÉGIME DE VACANCES

Désormais chaque travailleur pourra prendre, dans la période allant de mai à octobre, 2 semaines de congé consécutives incluant 3 week-ends. Néanmoins, il est recommandé d'étendre ces congés à 3 semaines consécutives pour autant que l'organisation du travail le permette.

	Semaines (consécutives)	Week-ends
Droit :	2	3
Recommandation :	3	3

3. ACCORD CADRE POUR LA PREVENTION DU STRESS, DU BURN-OUT ET DE L'AGRESSIVITE

Un cadre général sectoriel sera prévu pour **prévenir le stress, le burn-out, l'agressivité et autres risques psycho-sociaux mais aussi en vue de favoriser la réintégration de travailleurs absents suite à une longue maladie**. Chaque institution pourra s'atteler à l'élaboration d'une réelle politique en la matière en collaboration avec leurs délégués mais également avec le soutien d'**un centre d'expertise** compétent dans ces domaines. L'objectif est donc d'aider les institutions et les délégués à mettre en place une politique de prévention sur ces différentes thématiques.

4. RÉFORME DU PAYSAGE HOSPITALIER

Les conséquences potentielles de la réforme du paysage hospitalier sur les conditions de travail du personnel dans les hôpitaux seront étudiées dans un groupe de travail tripartite.

L'objectif sera de trouver les solutions les plus adaptées afin de maintenir l'emploi et de conserver les conditions de travail et de rémunération de la CP 330.

Il sera également question de garantir le dialogue social et d'envisager la création d'organes de concertation spécifiques pour les structures en réseau. Il est déjà établi que les organes de concertations existants seront impliqués dans les discussions et que le personnel devra être informé régulièrement de l'évolution de la mise en réseau.

5. LA SUITE

Toutes les nouvelles mesures devront être transposées en textes juridiquement contraignants. À cet effet, le gouvernement prendra les dispositions nécessaires concernant le financement de ces mesures.

D'autre part, de nombreuses CCT devront être conclues dans la CP 330...Certaines très rapidement.

Il y a donc du « pain sur la planche » ! Nous vous tiendrons évidemment informés au fur et à mesure !

Coordonnées (en majuscules s.v.p.)

nom		prénom	
rue		code postal	commune
n° registre nat. (dos de la carte d’identité)		sexe <input type="radio"/> homme <input type="radio"/> femme	
		date de naissance	
nationalité		langue <input type="radio"/> français <input type="radio"/> néerlandais	
état civil		nom partenaire	
compte en banque IBAN		BIC	
tél.		gsm	
e-mail privé		e-mail travail	

Affiliation syndicale

je souhaite m’affilier dans la zone où j’habite je travaille

à inscrire à partir du	venant de la <input type="radio"/> CSC <input type="radio"/> FGTB <input type="radio"/> CGSLB <input type="radio"/> nouvel affilié
y affilié depuis le	jusqu’au (joindre l’attestation s.v.p.)

Renseignements Professionnels

nom employeur

adresse	
en service à partir du	
commission paritaire	secteur entreprise
<input type="radio"/> ouvrier <input type="radio"/> employé <input type="radio"/> cadre	numéro d’entreprise
temps plein <input type="radio"/> oui <input type="radio"/> non si non, je travailleh./semaine	temps pleinh./semaine
<input type="radio"/> chômage complet <input type="radio"/> étudiant <input type="radio"/> autre	signature affilié(e)
zone	
secrétariat	

La CGSLB conserve et traite vos données par voie informatique dans le cadre de la prestation de services aux affiliés. Conformément aux dispositions de la loi sur la protection de la vie privée, vous êtes en droit de les consulter et de les rectifier.

Mandat de prélèvement SEPA domiciliation européenne perception récurrente (Business to Customer)

En signant ce formulaire vous autorisez la CGSLB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions de la CGSLB. Vous bénéficiez du droit d’être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte. Votre banque peut vous informer sur vos droits liés à votre mandat.

DONNÉES TITULAIRE DU COMPTE (à compléter par le débiteur)

nom

adresse

numéro de compte

IBAN

BIC

nom affilié (si autre que débiteur)

fait à signature

le

DONNÉES CRÉANCIER

nom : CGSLB
 identifiant créancier : BE66 007 0850330011
 adresse : Koning Albertlaan 95, 9000 Gent, Belgique

RÉSERVÉ À LA CGSLB

motif domiciliation : cotisation pour numéro d’affiliation

numéro de mandat

Veuillez remettre ce formulaire à votre secrétariat CGSLB. En cas d’arrêt de la domiciliation, le créancier (la CGSLB) doit en être averti.