



Soins infirmiers à domicile Mode d'emploi

Brochure Aide et Soins à domicile - Croix Jaune et Blanche





Soins infirmiers à domicile Mode d'emploi

Brochure Aide et Soins à domicile - Croix Jaune et Blanche

A QUI EST DESTINEE CETTE BROCHURE ?

D'abord aux militant(e)s et aux affilié(e)s CNE Mais au-delà, à tout(e)s les travailleur(euse)s des Soins infirmiers à Domicile...et pourquoi pas aux directions.


N'hésitez donc pas à remettre un exemplaire de cette brochure à vos collègues ou à votre direction.

QU'ALLEZ-VOUS Y TROUVER ?

Des renseignements concernant :

La durée du travail	6
Les horaires	10
Les sursalaires	11
La continuité des soins 24 H./24	12
La continuité des soins palliatifs	13
Le repos du dimanche	14
Les jours fériés	15
La prime de fin d'année	16
La prime syndicale	17
La prime d'attractivité	17
La prime pour qualification en diabétologie	18
L'allocation de foyer - résidence	18
Le calcul de l'ancienneté à l'engagement	19
La protection de la maternité	20
La garantie de traitement en cas de maladie de longue durée	21
Les chèques-repas	21
L'assurance-groupe	22

*Réalisée par Marie-Agnès Gilot,
Anne Dejeneffe, Aurore Monier et Yves Hellendorff
Mars 2016*

 Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Les absences pour raisons «impérieuses»	23
Les jours de congé.	24
Les vacances annuelles.	25
Les frais de transport.	26
La voiture de service à usage privé.	27
Les outils de communication	28
La dispense de prestations en fin de carrière	28
Le crédit-temps	29
Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).	30
Le régime de pension complémentaire	31
Les autres jours de congé	32
Le congé éducation payé	32
En quoi le syndicat peut-il vous être utile ?	33
Les barèmes.	35 à 37

Il existe des textes spécifiques propres à certaines ASBL sur certains thèmes.
Renseignez-vous !

Nous vous souhaitons bonne lecture et restons à votre entière disposition pour de plus amples renseignements.

Vos secrétaires régionaux et vos délégué-e-s CNE

LA DUREE DU TRAVAIL

CCT du 14/11/1985 modifiée par CCT 12/07/1990 et 20/12/1991

CONSEIL D'AMI !

Lors de votre engagement, faites préciser les horaires dans votre contrat.

1. DEFINITION

La durée du travail est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur, c'est-à-dire le temps consacré aux prestations de soins, le temps nécessaire pour les formalités administratives, les démarches liées à l'exercice de la profession, les formations et réunions, dans le cadre du planning des prestations journalières.

2. DUREE DE TRAVAIL JOURNALIERE

La loi du 16 mars 1971 fixe les dispositions régissant la durée du travail.

La DUREE DE TRAVAIL JOURNALIERE ne peut dépasser 9 H./jour (loi du 16/03/1971).

La durée normale est de 8 H. soit 2 blocs de 4 H. (CCT du 14/11/1985 - art. 2).

Il peut y avoir des textes régionaux qui prévoient des horaires différents (5 ou 6h le matin, 3h le soir).

Une période de travail ne peut être inférieure à 3 H (loi du 16/03/1971).

Tous les horaires de travail possibles au sein de l'ASBL doivent être précisés dans le règlement de travail.

3. DUREE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE

La DUREE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE peut être irrégulièrement répartie sur les 7 jours de la semaine.

La durée hebdomadaire moyenne convenue est de 37H20'. Pour les temps pleins, les horaires sont organisés sur une durée moyenne de 38 H. La réduction du temps de travail se traduit par l'octroi de demi-jours de congé (soit 4 H.) après 7 jours de prestations effectives ou 56 H. de prestations effectives.

Pour les temps partiels, le calcul de la rémunération se fait en 38èmes. 4 H. de repos compensatoire sont prévues après 218 H. de prestations.

! ces demi jours de repos sont pris en accord entre le travailleur et le chef de service

CONSEIL D'AMI : Pensez à donner vos desideratas à temps pour qu'ils soient pris en compte dans l'horaire provisoire

Calcul de la moyenne hebdomadaire

Seuls les horaires repris au règlement de travail peuvent être appliqués.

Ceux-ci doivent être organisés pour respecter la limite hebdomadaire moyenne par trimestre (13 semaines).

Si l'horaire prévoit des semaines qui dépassent 50 heures, la moyenne hebdomadaire devra alors être respectée sur 4 semaines maximum.

CONSEIL D'AMI !

Quand vous recevez votre feuille de paie, n'hésitez pas à vérifier si elle correspond à vos relevés de prestations !

4. INTERVALLES DE REPOS ENTRE LA CESSATION ET LA REPRISE DE TRAVAIL

Au cours de chaque période de 24 H., une période de repos d'au moins 11 H. consécutives est obligatoire (loi du 17/02/1997).

Par période de 7 jours, le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un intervalle de repos hebdomadaire de 35 H. consécutives (loi du 04/12/1998)

La semaine s'entend du lundi matin au dimanche soir.

5. HEURES SUPPLEMENTAIRES

Définition

Est à considérer comme heure supplémentaire, toute heure prestée au-delà de l'horaire prévu.

En principe, les heures supplémentaires sont interdites, sauf dans des cas très particuliers qui nécessitent l'autorisation de la délégation syndicale ou de l'inspection (en cas de surcharge extraordinaire de travail).

CONSEIL D'AMI !

Si votre employeur vous demande des heures supplémentaires, vérifiez que c'est autorisé par la délégation syndicale

Dépassements pour les temps pleins

CCT du 14/11/1985

Le dépassement de la limite de 50 heures par semaine est autorisé à condition qu'il soit organisé sur une période de 4 semaines.

Les limites de la durée du travail peuvent être dépassées à condition que la durée hebdomadaire de travail de 38 H./semaine soit respectée en moyenne sur une période d'un trimestre (13 semaines). Cependant, cette moyenne ne peut jamais être dépassée à l'intérieur d'un trimestre de plus de 44 heures.

Au-delà, il s'agit d'heures supplémentaires.

Entrent en ligne de compte pour le calcul des heures : les heures réellement prestées, les jours fériés valorisés, les absences justifiées et/ou assimilées (maladie, vacances annuelles, congé éducation payé, petit chômage, congé syndical...) valorisées.

Valorisation

Les heures supplémentaires, qu'elles aient été prestées légalement ou non, doivent être récupérées et payées avec le salaire du mois pendant lequel le travailleur a presté les heures supplémentaires.

Un sursalaire de 50 % de la valeur des heures prestées lui est alloué (100 % pour les heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié).

Lorsqu'il récupère les heures, le travailleur recevra la rémunération normale.

Le salaire et le sursalaire sont calculés en tenant compte des primes éventuelles.

6. HEURES COMPLEMENTAIRES

Définition

Ce sont les heures qui dépassent la durée conventionnelle de travail mais sans dépasser les limites fixées ci-dessous. Au-delà il s'agit d'heures supplémentaires.

Dépassements pour les temps partiels - CCT du 12/07/1990

Le régime de travail à temps partiel est mentionné dans le contrat de travail du travailleur.

Il est presté selon un horaire fixe ou variable repris dans le règlement de travail. On considère une journée = 8 H. et une demi-journée = 4 H.

En régime hebdomadaire variable, la durée hebdomadaire moyenne est calculée sur un trimestre.

Heures complémentaires - CODE 138

(Le mot «CODE» suivi d'un nombre à 3 chiffres est le code qui figure sur votre fiche de paie. Il est toujours en majuscules et souligné dans le texte.)

Plafonds

- Jusque 9 h. par jour.
- Les prestations hebdomadaires ne peuvent jamais dépasser de plus de 12 H. la valeur contractuelle. EX. : contrat de 20 h./sem. : max. 32 h./sem.
- Suivant la durée hebdomadaire de travail fixée dans le contrat de travail du travailleur, un plafond d'heures complémentaires au cours du trimestre a été instauré.

Durée hebdomadaire du travailleur	Plafond
16 H./sem.	20/sem.
20 H.	24
24 H.	28
28 H.	32
32 H.	36

Si, de façon récurrente, durant un trimestre, il y a un dépassement d'heure, le (la) travailleur(euse) peut exiger une adaptation de son contrat (article 7 - CCT n° 35) - (article 13 - CCT 14/11/1985).

Valorisation

Les heures complémentaires prestées au-delà des plafonds sont payées à 150 %.

En synthèse :

	TEMPS PLEINS	TEMPS PARTIELS	
		heures complément.	heures supplément.
Par jour	Au-delà de 9 H.	Jusque 9 H.	Au-delà de 9 H.
Par semaine	Au-delà de 50 H.	Jusqu'au nombre d'heures du contrat + 12 H.	Au-delà du nombre d'heures du contrat + 12 H.
A l'intérieur d'un trimestre (13 semaines)		Les heures de récupération dues ne peuvent dépasser un nombre d'heures égales au nombre d'heures du contrat + 4 H.	Les heures de récupération qui dépassent un nombre d'heures égal au nombre d'heures du contrat + 4 H.
A la fin du trimestre			Application de la CCT n° 35 qui prévoit l'adaptation du contrat en cas de dépassement régulier

CONSEIL D'AMI ! Le dernier jour du mois, vérifiez que les horaires encodés correspondent aux heures réellement prestées !

7. VALORISATION DES JOURS ASSIMILES

Les périodes assimilées à du temps de travail (maladies, jours de repos compensatoires pour jours fériés etc...) doivent être comptabilisées comme si le travailleur avait effectivement travaillé conformément à l'horaire de travail en vigueur au lieu d'être absent.

En aucun cas, la comptabilisation des périodes assimilées ne peut aboutir à ce que le travailleur «doive» des heures à l'employeur, c'est-à-dire qu'il doit prêter des heures en plus que celles prévues dans son horaire.

N.B. : Les «récupérations négatives» sont toujours interdites : l'employeur doit fournir un travail sur base du contrat.

CONSEIL D'AMI !

Vérifiez en début de mois que votre horaire couvre votre temps de travail contractuel. Si ce n'est pas le cas : réagissez !

HORAIRES

CCT du 13/07/2011

1. TRANSMISSION

Depuis le 1er mars 2012, les horaires doivent être transmis suffisamment longtemps à l'avance c'est-à-dire :

- les **horaires provisoires** sont transmis au minimum un mois avant le début du mois concerné.
- l'**horaire** est considéré comme **définitif** au plus tard quinze jours avant le début du mois concerné.

2. MODIFICATION

- l'horaire provisoire est une base d'horaire à laquelle, **après concertation entre le travailleur et l'employeur**, il est possible d'apporter des modifications
- l'horaire définitif **ne peut être modifié que dans le respect de la réglementation du droit social et dans les conditions suivantes** :
 - demande écrite (courrier, mail, SMS...) des travailleurs concernés + accord de l'employeur

- ou demande de l'employeur, moyennant **concertation entre employeur et travailleur**, consigné dans un accord écrit (courrier, mail, SMS...)

SURSALAIRES POUR PRESTATIONS IRREGULIERES

CCT du 04/03/2011

CONSEIL D'AMI !

Vérifiez votre fiche de paie au regard des feuilles de prestations

1. SONT CONCERNEES :

- Les heures de samedi et de dimanche
- Les heures de jours fériés
- Les heures de services coupés
- Les heures en service de garde
- Les heures après 17 H.
- Les heures après 19 H.
- Les heures après 20 H.

2. DEFINITIONS

SERVICE COUPE - CCT du 05/02/1976 - CODE 111

On appelle service coupé, «les prestations s'inscrivant dans deux périodes de la journée et dont la seconde se situe entre 17 H. et 21 H., étant entendu qu'une journée de travail normale se termine à 19 H. au plus tard».

La CCT du 30/06/2006 parle de « service interrompu, c'est-à-dire un service de jour qui est interrompu au moins quatre heures successives ».

SERVICE DE GARDE - CCT du 20/12/1991

Rappel : C'est le rappel en service sur base volontaire de quelqu'un pour qui aucune prestation n'était planifiée pendant une période déterminée (W.E., repos compensatoire, jour, semaine sans prestations).

Garde de jour : prestations urgentes effectuées pendant un jour de travail mais en dehors des horaires tels qu'ils ont été planifiés

Garde de nuit : prestations urgentes en dehors des heures de travail de jour

Une indemnité **de rappel** est due au travailleur quand le rappel a lieu dans les 24 H. avant un WE, repos compensatoire, jours ou semaine sans prestations.

Les sursalaires ne sont pas cumulables sauf les rappels urgents - CODES 194 et 1114

3. MONTANT

Supplément de

- 50 % pour le samedi - CODE 158,
- 56% pour le dimanche et les jours fériés - CODE 149
- 30 % pour les services coupés sur l'ensemble des prestations de la journée - CODE 111
- 30 % du salaire dû pour le 1er jour de la période de rappel en semaine (ou les 2 premiers jours lorsque le rappel a lieu un week-end) - CODE 194
- 10% si le rappel à lieu dans les 48h. - CODE 1114
- 10 % pour les prestations entre 17 H. et 19 H. (A17) - CODE 1421 sauf si prestés en coupés ou le WE
- 20 % pour les prestations entre 19 H. et 20 H. (A19) - CODE 1422 sauf si prestés en coupés ou le WE
- 40 % pour les prestations après 20 H. - CODE 127
- et 10 % prestations après 20 H. lors d'un service coupé - CODE 137

CONTINUITE DES SOINS 24 H./24

CCT du 30/06/1995

Remarque : Cette CCT n'est pas d'application dans toutes les provinces. Pour être applicable, elle nécessite au préalable un accord du conseil d'entreprise.

1. DEFINITION

Il s'agit des sorties programmées après 21 H., concernant des soins programmés à des heures fixées au préalable et répondant à des prescriptions médicales.

- Les prestations se font sur base volontaire.
- L'infirmière qui a assuré une sortie programmée ne travaille pas la matinée du lendemain, si elle est rentrée chez elle entre minuit et 7 H.
- Lorsque les sorties ont lieu entre 21 H. et 24 H., la période d'inactivité du lendemain n'a lieu que s'il y a eu plus de 2 sorties.

2. REPOS COMPENSATOIRE

Le temps presté lors des sorties faites (du domicile au domicile) à partir de 21 H. donne lieu à un repos compensatoire :

- Sorties entre 21 H. et 24 H. : comptabilisées à partir de la ½ H. commencée
- Sorties après 24 H. : comptabilisées en temps réel avec un minimum d' 1 H.

Les récupérations sont prises par bloc de 4 H.

3. SURSALAIRE

Au-delà de 21 H. : supplément de 40 % pour le temps presté du domicile au domicile.

CONTINUITÉ DES SOINS A ASSURER EN MATIÈRE DE SOINS PALLIATIFS

CCT FASD du 20/04/2009 (pas d'application à Bruxelles)

1. PRINCIPES DE BASE

- Le patient palliatif répond à une définition légale.
- L'octroi du forfait palliatif oblige à la continuité de la prise en charge 24h/24h.
- La garde palliative concerne les heures non couvertes par une tournée.
- La garde est assurée sur base VOLONTAIRE.
- La garde est rémunérée

2. ORGANISATION

Un cadre d'évaluation est prévu tant sur le plan qualitatif que quantitatif.

Des réunions et formations sont proposées au personnel.

On distingue la garde passive, les prestations sans sortie (communications téléphoniques) et les prestations avec déplacement.

3. REMUNERATIONS

	Indemnités de garde (indexées au 01/06/2016)	Sursalaires en cas de prestation
La période de semaine allant du lundi 0h au vendredi 24h	24,37€-CODE 1494	40%-CODE 1491
La période allant du samedi 0h au samedi 24h	37,30€-CODE 1495	50%-CODE 1492
La période allant du dimanche ou jour férié de 0h au dimanche 24h	37,30€-CODE 1495	56%-CODE 1493

Le tarif applicable est celui de la période majoritaire. Exemple : garde du vendredi 07h au samedi 07h => tarif semaine car la majorité des heures de la période se preste le vendredi.

Les prestations sont rémunérées au prorata de la durée de la sortie.

Une prestation sans sortie inférieure ou égale à 1/2h est rémunérée 1/2h. Au-delà, la rémunération se fait au prorata du temps réel.

4.RECUPERATIONS

En cas de prestation avec ou sans sortie (à l'exclusion de la garde passive) des récupérations sont prévues et à prendre par bloc de 4h minimum (cumul des différentes récupérations dues).

Il est entendu qu'une sortie de nuit induit l'absence de prestation le lendemain matin.

CONSEIL D'AMI !

Une procédure de sécurité est mise en place. N'oubliez pas de vous renseigner sur la marche à suivre.

REPOS DU DIMANCHE

La loi du 16/03/1971, art. 16, dit qu'en principe «Quand il y a travail du dimanche, un jour de repos doit être octroyé dans les six jours qui suivent ce dimanche». Des dérogations sont possibles.

Par dérogation, la CCT du 14/11/1985 prévoit que pour le personnel soignant appelé à des prestations de week-end et donc le dimanche, la récupération doit se faire obligatoirement dans les 4 semaines

Pour rappel : par période de 7 jours, un intervalle de repos de 35 H. consécutives est obligatoire.

CONSEIL D'AMI !

Exigez de recevoir le document à votre nom, intitulé « relevé de prestations » Il reprend toutes vos prestations du mois dans le détail.

JOURS FERIES

CCT du 14/11/1985 Loi du 04/01/1974

1. DROIT AU JOUR FERIE

Temps plein

La loi garantit le droit à **10 jours fériés sur l'année**. Si le jour férié tombe un jour habituel d'inactivité, il doit être remplacé par un autre jour.

Temps partiel

Horaires fixes

Dans le cadre du calcul de la durée du travail, le jour férié non presté doit être comptabilisé de la manière suivante :

- les jours fériés qui tombent dans une période normale d'inactivité ne sont pas valorisés
- les jours fériés qui tombent dans une période normale d'activité sont valorisés à hauteur du travail effectué habituellement.

Horaires variables

- Horaires cycliques préétablis (voir horaires fixes)
- Horaires non cycliques

Si l'horaire n'est pas précisé dans le contrat et le règlement de travail, le travailleur a droit aux 10 jours fériés par an dont la valeur est la moyenne journalière. Donc, un ½ temps 19 H./semaine aura droit à 38 H. non prestées mais payées sur l'année.

En règle générale, quel que soit le temps de travail, en cas de travail un jour férié, le travailleur a droit à la rémunération correspondant au travail effectué ce jour-là majorée des primes pour horaires irréguliers et à un repos compensatoire :

- Si le jour férié tombe un jour habituel de travail pour le travailleur : 1 jour de congé équivalent à la valeur de travail prévue ce jour-là.
- Lorsque le jour férié tombe un jour où le travailleur à temps partiel ne travaille pas, il y a 2 possibilités :
 - le jour coïncide avec un jour d'inactivité propre à l'entreprise (samedi, dimanche...) et dans ce cas, le travailleur bénéficie du jour de remplacement
 - le jour d'inactivité est propre au travailleur (p. ex. il ne travaille jamais le mercredi). Dans ce cas, il n'a pas droit au jour de remplacement mais il a droit à une rémunération compensatoire.

2. RECUPERATION EN CAS DE TRAVAIL UN JOUR FERIE

En cas de travail un jour férié, le travailleur a droit à la rémunération correspondant au travail effectué ce jour-là et à un repos compensatoire :

- pour les temps plein :
 - ½ journée de compensation si la prestation est de moins de 4 H.
 - 1 journée si la prestation est de plus de 4 H.
- pour les temps partiels

la durée du repos compensatoire est égale à la durée réelle du travail effectué pendant le jour férié.

Le jour férié doit être récupéré dans les 6 semaines (CCT du 14/11/1985).

3. VALEUR SALARIALE

Chaque jour férié correspond à des heures non prestées mais payées.

Ces heures sont à payer en tenant compte du salaire de base et des primes perçues en moyenne pour un jour de travail.

N.B. : En cas de prestations un jour férié, le travailleur a droit à un sursalaire de 56 %.

CONSEIL D'AMI !

Vérifiez votre solde de récupérations.

Attention : le récapitulatif mensuel reprend tous les congés.

PRIME DE FIN D'ANNEE

CCT du 25/09/2002 modifiée par CCT du 16/10/2003 modifiée par CCT du 23/03/2007

La prime de fin d'année est composée de 2 parties :

- une partie fixe ou forfait : 333,62€ en 2015
- une partie variable qui correspond à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée, c'est-à-dire : salaire brut d'octobre X 12 X 0,025.

Pour les travailleurs à temps partiel, la prime est calculée au prorata de la durée des prestations de travail.

La prime est payée en 1 fois dans le courant du mois de décembre (ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Les travailleurs en période d'essai n'y ont pas droit.

PRIME SYNDICALE

CCT du 09/11/1992, protocole d'accord du 28/11/2006 et protocole d'accord FASD de janvier 2014

CONSEIL D'AMI !

Parlez-en à vos collègues syndiqués !

La CNE a obtenu que le personnel des soins infirmiers à domicile bénéficie d'une prime syndicale.

Cela signifie que s'il est affilié à une organisation syndicale, tout membre du personnel doit remplir, et renvoyer à son organisation syndicale le document fourni par l'employeur. Ce document doit être renvoyé dans un délai de 3 mois maximum, sous peine de refus de paiement de la prime. L'organisation rembourse alors une partie de la cotisation, à savoir 135€ pour un temps plein, et 80€ pour un mi-temps s'il répond aux conditions (montants 2015).

Le droit à la prime syndicale est ouvert dès que le travailleur est employé depuis 6 mois, dont au moins 3 mois sans discontinuité durant l'année de référence

PRIME D'ATTRACTIVITE

CCT du 30/06/2006 modifiée par CCT du 10/03/2008 et par CCT du 13/07/2011

Tous les membres du personnel ont droit à la prime d'attractivité. Elle est payée annuellement et pour la 1ère fois, dans le courant du dernier trimestre 2006.

Elle est composée de :

- la partie forfaitaire de 629,47€ (2015) indexée.
- La partie variable équivalente à 0,53 % de la rémunération brute d'octobre du travailleur X 12 (y compris l'allocation de foyer-résidence mais pas les autres primes, suppléments et indemnités).

Pour les temps partiels, la partie forfaitaire est proportionnelle.

Soyez attentifs !

La prime n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou en période d'essai. En cas de contrat de remplacement, le remplaçant ne touche la prime que si le remplacé n'y a pas droit.

La prime est liquidée en une fois dans le courant du dernier trimestre de l'année ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

PRIME POUR QUALIFICATION EN DIABETOLOGIE

AR du 25/09/2014

Depuis 2013, l'INAMI paie une prime annuelle pour qualification particulière en diabétologie de 1205,58€ (montant 2015).

Cette prime est octroyée à certaines conditions

- avoir la qualification reconnue
- avoir dispensé et attesté un nombre suffisant de prestations correspondant aux pseudocodes requis
- envoyer la demande ad hoc dans les délais prescrits

ALLOCATION DE FOYER - RESIDENCE

CCT du 07/12/2000

Par définition, l'allocation de foyer-résidence a été mise en place pour les bas salaires.

Elle est payée à une seule personne du ménage.

L'Allocation de foyer = 96,49€ brut (au 1/12/2012) pour les travailleurs à temps plein.

L'allocation de foyer est octroyée aux personnes mariées ou cohabitant légalement, ainsi qu'aux travailleurs ayant un ou plusieurs enfants à charge et pour lequel il perçoit des allocations familiales, après déclaration sur l'honneur rédigée par le travailleur et remise par celui-ci au service du personnel.

L'Allocation de résidence = 48,24 brut (au 1/12/2012) pour les travailleurs à temps plein.

L'allocation de résidence est octroyée aux travailleurs qui ne perçoivent pas d'allocation de foyer.

L'allocation est calculée sur le salaire annuel et est payée en même temps que le salaire du mois.

Ces allocations diminuent de moitié lorsque la rémunération annuelle brute atteint 25.734,42€ et disparaissent progressivement pour les salaires bruts annuels dépassant 29.338,86€ (au 1/12/2012).

L'allocation est calculée sur le salaire annuel et est payée en même temps que le salaire du mois.

CALCUL DE L'ANCIENNETE A L'ENGAGEMENT

CCT du 12/07/1990

CONSEIL D'AMI !

Continuez à vérifier régulièrement si l'ancienneté reprise sur votre fiche de paie correspond à la somme des années reprises dans votre contrat d'emploi additionnée de celles effectuées au sein des différentes CJB

Lors de l'engagement, l'employeur doit reprendre l'ancienneté du travailleur selon les conditions suivantes :

- en totalité lorsque les années de service ont été prestées dans une autre association Croix Jaune et Blanche.
- Selon le schéma ci-après en cas d'années de service dans une autre institution de soins

années effectuées : 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14...

années prises en compte : 1-2-2-3-4-5-5-5-5-6-6-7-7...

- Le paiement au nouvel échelon prend effet :
 - après 3 mois payés au barème de base, quand le travail a été effectué en home pour personnes âgées, MRS, hôpital - polyclinique, autre service de soins à domicile.
 - après 6 mois payés au barème de base quand le travail a été effectué dans une autre institution ou qu'il y a eu interruption de plus d'un an avec l'emploi actuel.

Le personnel administratif bénéficie également de ce calcul d'ancienneté à l'engagement. Elles prennent effet uniquement après 3 mois payés au salaire de base.

PROTECTION DE LA MATERNITE

Loi du 16/03/1971 (modifiée le 03/04/1995) et AR du 02/05/1995

Les infirmières à domicile sont retenues par le Fonds des maladies professionnelles comme ayant un risque accru.

1. RISQUES RECONNUS

Agents biologiques

- maladies parasitaires
- maladies tropicales
- Maladies infectieuses ou parasitaires transmises à l'homme par des animaux ou des débris d'animaux
- tétanos
- hépatite A, B, C
- tuberculose
- maladie provoquée par : virus Epstein Barr, cytomégalovirus, herpes simplex virus type 2, virus varicelle et zona, virus rubéole, VIH, parovirus B, oreillons, rougeole

Agents chimiques

- cystostatiques
- anti - viraux

2. ECARTEMENT

L'infirmière informe son employeur de sa grossesse au moyen d'un certificat médical qui indique la date présumée de l'accouchement.

Elle est soumise à un examen médical pour voir si elle est apte ou non à poursuivre ses activités.

C'est le médecin du travail qui prend la décision soit autoriser le travail, soit autoriser le travail en adaptant la fonction, soit écarter du travail pour la durée de la grossesse.

La visite médicale doit impérativement avoir lieu avant la fin du troisième mois de grossesse.

En cas d'écartement, c'est la mutuelle qui indemnise la travailleuse dès le premier jour d'arrêt de travail, à raison de 78,23 % du dernier salaire mensuel brut plafonné (depuis le 1er janvier 2010).

CONSEIL D'AMI !

Les allocations payées par la mutuelle pendant le congé de maternité = « salaire brut ». Soyez prévoyants, renseignez-vous auprès de votre mutuelle !

A partir du 01/04/2009, les 2 dernières semaines du congé de maternité pourront être converties en jours de congé (pour permettre une reprise progressive du travail). Pendant ce temps, le cumul de l'allocation de maternité et du salaire est expressément autorisé.

NB : Il existe aussi un congé de paternité et un congé d'adoption.

GARANTIE DE TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE DE LONGUE DUREE

CCT du 12/07/1990 modifiée par la CCT du 21/06/1996

CONSEIL D'AMI !

N'oubliez pas de réclamer l'intervention. Vous n'en bénéficierez pas d'office

Une intervention financière portant sur la différence entre l'indemnité payée par la mutuelle et le montant net de la rémunération est payée au travailleur à temps plein ou temps partiel qui compte au moins 5 années de service à la Croix Jaune et Blanche et qui répond aux conditions INAMI.

Cette intervention est payée pendant autant de mois que le travailleur a d'années de services avec un maximum de 15 mois.

Il est interdit de cumuler deux revenus de remplacement.

Le 1er mois (salaire mensuel garanti) n'entre pas en ligne de compte.

CHEQUES - REPAS

CCT du 20/05/2015 et protocole d'accord FASD du 20/05/2015

CONSEIL D'AMI !

Vérifiez si la valeur des chèques-repas correspond bien à la période réellement prestée sur la journée

Les chèques-repas « papier » sont remplacés par des chèques repas électroniques. Sont utilisables pour le paiement d'un repas ou l'achat de denrées alimentaires. Leur valeur varie selon les provinces :

Provinces	Total	Part employeur	Part travailleur
Brabant Wallon	5,20€	3,96€	1,24€
Bruxelles	5,25€	4,01€	1,24€
Autres provinces	4,96€	3,72€	1,24€

Le nombre de chèques-repas correspond au nombre d'heures effectivement prestées (ce sont les heures pour prestations de soins ET pour prestations sans soins telles que définies dans le protocole d'accord du 29 mai 2012) au cours du mois divisé par 7,6.

Ils sont délivrés au nom du travailleur via un compte « chèques-repas » (une banque de données) géré par un éditeur agréé.

Les chèques sont crédités chaque mois au moment du paiement du solde de la rémunération (donc au plus tard le 7ème jour ouvrable du mois suivant) et ont une validité de 12 mois.

ASSURANCE GROUPE

Note FASD du 01/09/2008

L'assurance de groupe est une épargne résultant de la combinaison d'une assurance-vie et d'une pension complémentaire.

Tout membre du personnel âgé d'au moins 25 ans en bénéficie automatiquement.

Le travailleur choisit ce qui lui paraît le plus important :

- Une meilleure aide en cas de décès
- Se constituer une petite poire pour la soif.

Il y a 3 combinaisons possibles : 10/10 ; 10/15 ; 10/25.

Sans indication particulière du travailleur, c'est la combinaison 10/15 qui est appliquée. L'épargne est constituée pour 1/3 par le travailleur et pour 2/3 par l'employeur. Les versements mensuels s'élèvent à 0,5 % de la rémunération mensuelle du travailleur et à 1 % à charge de l'employeur.

Dans le cas où le travailleur a plus de 5 années de service les versements mensuels sont de 1 % de la rémunération mensuelle du travailleur et de 2 % à charge de l'employeur.

En cas d'absence de rémunération par suite de maladie, accident, grossesse, le pourcentage du travailleur est payé par le biais d'une assurance spéciale souscrite par l'employeur.

Cette forme d'épargne offre un avantage supplémentaire sous forme de réduction d'impôt.

CODE 570

CONSEIL D'AMI !

Lisez attentivement la note FASD

Faites le bon choix pour vous-même !

JOURNEES D'ABSENCE AUTORISEE POUR RAISONS FAMILIALES IMPERIEUSES

CCT du 26/06/1980 et du 12/07/1990

CCT au CNT n° 45 - CCT du 19/12/1989

Tout travailleur a droit à une absence non rémunérée de 10 jours pour les cas suivants :

- accident, maladie, hospitalisation ou décès d'un descendant, du conjoint ou d'une autre personne qui fait partie du ménage (qui habite sous le même toit)
- accident, maladie, hospitalisation d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec le travailleur sous le même toit (parents, beaux-parents, enfants, beaux-enfants). Ceci même si cette personne ne vit pas seule (CCT au CNT n° 45)
- Nécessité exceptionnelle de garde d'enfants du travailleur
- Dommages matériels importants à l'habitation du travailleur
- Ordonnance de comparution à une audience lorsque le travailleur est partie au procès
- D'autres circonstances peuvent être déterminées de commun accord.

Le travailleur peut s'absenter la durée nécessaire pour faire face aux problèmes cités ci-dessus, à l'intérieur de la limite des 10 jours/an.

Pour le travailleur à temps partiel, la durée de congé est proportionnelle.

Un jour par an peut être rémunéré si le jour est pris en raison de maladie, accident, hospitalisation d'un membre de la famille habitant sous le même toit, pour autant que la présence soit requise et nécessaire.

L'employeur doit être prévenu à l'avance. Si ce n'est pas possible, il doit l'être dans les plus brefs délais.

La raison doit être prouvée par toute voie de droit (document, témoins, ...)

Ces absences ne sont pas considérées comme temps de travail pour le salaire, mais entrent en ligne de compte pour l'assimilation à la sécurité sociale et pour les avantages éventuellement prévus liés au nombre de journées prestées (Ex. : prime de fin d'année, ...)

JOURS DE CONGE

1. JOURS DE CONGE EXTRA LEGAUX

(CCT du 30/05/1991)

Le travailleur a droit à 2 jours de congé pour les régimes de travail de plus de 32h/sem. Le travailleur a droit à 2 demi jours de congé pour les régimes de travail de 32h/sem. ou moins.

Ces jours ne sont JAMAIS payés. Ils sont intégrés dans les H38

2. FETE DE LA COMMUNAUTE : CFC

(CCT du 13/07/1988)

Le jour de la Communauté est un jour de congé extra-légal. Ce jour de congé ne doit pas nécessairement être pris ce jour-là.

3. JOURS DE CONGE SUPPLEMENTAIRES : H38

(CCT du 20/12/1991 et CCT 29/06/1992)

En plus des 20 jours de vacances annuelles, le personnel a droit à 2 jours de congés payés supplémentaires.

Pour les temps pleins, ces 2 jours ont été absorbés dans la réduction du temps de travail lors du passage à 37H20'. Le travailleur a droit à 4h de congé après 56h de prestations effectives.

Pour les temps partiels, il n'y a pas eu diminution du temps de travail mais augmentation du salaire et les deux jours ont été intégrés dans le calcul des heures. Le travailleur a droit à 4h de congé après 218h de prestations effectives.

4. JOURS D'ANCIENNETE : CA

(CCT des 13/07/1988 et 12/07/1990 (art. 7)) Protocole du 15/11/2010

En fonction du nombre d'années de service, des jours d'ancienneté sont accordés au travailleur comme suit :

- 5 années de service : 1 jour
- 10 années de service : 2 jours
- 15 années de service : 3 jours
- 20 années de service : 4 jours
- 25 années de service : 5 jours

Pour le calcul de l'ancienneté, on compte le nombre de mois de travail divisé par 12. L'ancienneté est acquise le 1er du mois qui suit ou coïncide avec la date anniversaire de l'entrée en service.

Les jours de congé d'ancienneté sont octroyés en fonction du nombre d'années d'ancienneté et sont attribués au 1er janvier de chaque année.

Ces jours d'ancienneté doivent être pris en dehors des mois de juillet, août et septembre.

Depuis le 1er janvier 2011, les jours de congé d'ancienneté sont calculés au pro-rata du régime de travail.

- ! le passage du calcul proportionnel au régime de travail ne peut en aucun cas faire perdre des jours au travailleur. Le nombre de jours est acquis jusqu'à ce que le système permette au travailleur de l'augmenter.

VACANCES ANNUELLES

CCT du 12/07/1990 - 20/11/1998

Le planning des vacances annuelles doit être mis au point dans le courant du 1er trimestre de l'année civile. La date limite est fixée au conseil d'entreprise (mais au plus tard pour le 28 février).

Une période continue de deux semaines de vacances annuelles doit être assurée entre le 01/05 et le 31/10.

Les VA doivent être prises dans l'année.

Dans le cadre des accords du Maribel Social, les employeurs se sont engagés à optimiser la possibilité de prendre 3 semaines de congé consécutives pour ceux qui le demandent.

La loi prévoit une priorité pendant les vacances scolaires aux personnes qui ont un enfant en obligation scolaire.

FRAIS DE TRANSPORT

CCT du 29/06/2009 et du 12/10/2009

CCT FASD du 30/06/2006

1.INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR

Depuis le 1er janvier 2010, les employeurs sont tenus de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB. Ils interviennent dans les frais de transport des travailleurs en fonction du tableau de distance établi dans la CCT n° 19octies au Conseil National du Travail.

L'intervention n'est pas due pour les jours non prestés sauf si le travailleur a dû acquérir un titre de transport qui ne pourrait être réutilisé ou remboursé (abonnement par exemple).

Le travailleur doit remplir une attestation précisant le moyen de transport et la distance.

Les frais de transport sont payés une fois par mois.

2.INDEMNITE POUR USAGE PROFESSIONNEL DE LA VOITURE PRIVEE

CCT du 12/10/2009 et CCT FASD du 30/06/2006

Une indemnité kilométrique est payée à tout travailleur utilisant son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels.

Montant : 0.3363 € (du 01/07/2016 au 30/06/2017) par km.

Une assurance «omnium mission» a été souscrite par la Croix Jaune et Blanche pour les travailleurs qui utilisent leur véhicule à des fins professionnelles, à la demande de l'employeur. Elle couvre l'incendie, le vol, les dommages par force de la nature, bris de glace et dégâts matériels par détérioration violente. La franchise de pour les dégâts matériels est à charge de l'employeur.

3. INDEMNITE POUR USAGE PROFESSIONNEL D'UN VELO

CCT du 12/10/2009

Une indemnité kilométrique est payée à partir du 1er kilomètre à tout travailleur utilisant sa bicyclette pour ses déplacements professionnels.

Montant 2015 : 0.22 € par kilomètre.

VOITURE DE SERVICE A USAGE PRIVE

CCT du 29/05/2012

Depuis décembre 1991 la Croix Jaune et Blanche permet au personnel d'utiliser la voiture de service à des fins privées, conformément aux dispositions particulières reprises dans la « Car policy » de chaque entreprise.

Par usage privé, il y a lieu d'entendre la possibilité d'utiliser le véhicule en dehors du temps de travail.

En outre, le trajet depuis le domicile de l'infirmier jusqu'au premier patient et le trajet entre le dernier patient et le domicile de l'infirmier ne sont pas à considérer comme de l'usage privé du véhicule.

Contribution financière

Le personnel intervient dans les frais qui sont basés sur un forfait. Ce forfait est au choix du travailleur

- De 112 € par mois, pour un nombre de km situé entre 0 et 3500 km/an ;
- De 143 € par mois pour un nombre de km situé entre 3501 et 5000 km par an.
(Montants du 01/07/2015 au 30/06/2016)

Le travailleur doit faire le choix pour l'année X + 1 au mois de décembre de l'année X et doit le respecter durant toute l'année, sauf en cas de modification de la situation familiale ou professionnelle, moyennant accord de l'employeur.

Au-delà des 3500 ou 5000 kms choisis, le travailleur devra payer une indemnité kilométrique supplémentaire égale à 90 % de l'indemnité kilométrique applicable dans la fonction publique, soit 0,3070 €/km (du 01/07/2015 au 30/06/2016).

Tous les montants sont indexés au 1er juillet de chaque année.

L'usage de la voiture est permis aux membres de la famille proche du travailleur, à savoir ses enfants et son conjoint.

Il est également permis d'utiliser la voiture pour effectuer des trajets à l'étranger dans la zone géographique couverte par l'assurance.

OUTILS DE COMMUNICATION

Protocole d'accord FASD sur les moyens de communication du 06/01/2014

Les outils de communication sont mis à disposition des travailleurs par le service. Ils doivent permettre une communication explicite et complète.

Les travailleurs sont responsables de ces outils.

1. GSM

Pendant les heures de service l'appareil doit être connecté en permanence et porté sur soi. Il est interdit d'utiliser le GSM au volant

Le GSM peut être utilisé à des fins privées selon les modalités définies en Conseil d'entreprise.

Si l'usage du GSM privé est autorisé à des fins professionnelles : remboursement de 0,37€ par communication.

2. TABLETTE

Pendant les heures de service la tablette doit être connectée et le travailleur doit l'avoir en permanence avec lui.

Il la manipule avec précaution et selon les modalités reprises dans la « tablet policy »

DISPENSE DE PRESTATIONS DANS LE CADRE DE LA PROBLEMATIQUE DE FIN DE CARRIERE

1. POUR LE PERSONNEL SOIGNANT

CCT du 26/10/2005 modifiée par la CCT du 06/09/2006

- à partir de 45 ans : 96h de dispense de prestation/an
- à partir de 50 ans : 192h de dispense de prestation/an
- à partir de 55 ans : 288h de dispense de prestation /an

Pour le personnel à temps partiel, le nombre d'heures de dispense de prestation est proportionnel au temps contractuel (ex : mi-temps = moitié des heures)

Les dispenses de prestation sont accordées à partir du premier jour du mois dans lequel le travailleur atteint l'âge requis.

Les dispenses sont octroyées sous forme de jours entiers et par mois civil, fixées dans l'horaire sauf accord syndical (via le règlement de travail ou CCT)

Le personnel infirmier a la possibilité de transformer ces heures en prime de 5,26%, 10,52% ou 15,78% de salaire tant que cette profession est reconnue comme « en pénurie ».

L'employeur doit présenter au personnel infirmier le choix dans le 3ème mois précédant les 45, 50, 55 ans.

Attention : l'option de la dispense est toujours définitive, mais on peut convertir la prime en dispense à tout moment. On peut combiner prime et dispense à partir de 50 ans.

2. POUR LE PERSONNEL NON SOIGNANT

CCT 26/10/2005 et CCT FASD du 03/12/2007

- A 50 ans : 38h de dispense de prestation/an
- A 52 ans : + 38h de dispense de prestation/an (total = 76h)
- A 55 ans : + 76h de dispense de prestation/an (total = 152h)

Pour le personnel à temps partiel, le nombre d'heures de dispense est proportionnel au temps contractuel (ex : mi-temps = moitié des heures).

La CCT du 3/12/2007 fixe les modalités d'attribution des dispenses :

- Possibilité pour le travailleur de puiser dans son quota annuel d'heures, en tenant compte des impératifs de continuité du service, ET en fixant les dispenses à l'horaire à l'avance
- Possibilité de cumuler le nombre d'heures de dispenses pour pouvoir bénéficier prioritairement de la dispense sous forme de 1 jour complet maximum par mois
- Les travailleurs de plus de 55 ans peuvent, à leur demande et si la continuité du service le permet, se voir attribuer 2 jours complets consécutifs de dispense par mois maximum
- La dispense planifiée et non prise suite à une absence, est reportée sans que ce report ne permette le cumul avec un autre jour de dispense.

CREDIT-TEMPS

(CCT du 10/12/2007; CCT n° 103 au CNT; CCT du 2/10/2013; CCT 118 au CNT; CCT du 8/06/2015)

Le droit au crédit-temps a été instauré pour les travailleurs à temps plein ou temps partiel.

Différentes modalités sont prévues pour organiser concrètement cette matière

1. LE CRÉDIT-TEMPS ORDINAIRE

à temps plein, ½ temps et 1/5 temps avec une distinction entre :

- le crédit-temps sans motif et sans allocations
- le crédit-temps avec motif, d'une durée maximale de 36 ou 48 mois

2. LE CRÉDIT-TEMPS DE FIN DE CARRIÈRE

- À partir de 60 ans
- Dans certains cas, à partir de 55 ans

CONSEIL D'AMI !

Les mesures crédit-temps deviennent de plus en plus complexes. Si vous êtes intéressé-e, contactez votre délégué CNE ou votre secrétariat régional.

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE OU RCC (anciennement prépension)

1. Régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans (jusqu'au 31/12/2017)

(CCT n° 17 au CNT; CCT du 9/03/2015 ; CCT FASD du 26/03/2015)

Un travailleur âgé, victime d'un licenciement et répondant aux conditions d'âge et d'ancienneté peut bénéficier, en plus de ses allocations de chômage et jusqu'à l'âge de la retraite, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur, à condition qu'il prouve son droit aux allocations de chômage. Une indemnité complémentaire mensuelle brute spécifique de 39,87€ (montant 2015) est ajoutée à celle prévue par le secteur.

2. Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans - travail de nuit - métier lourd (jusqu'au 31/12/2016)

(CCT n° 111 et 112 au CNT; CCT du 6/07/2015)

Pour avoir droit à ce régime, le travailleur doit répondre à certaines conditions: âge, durée de carrière, licenciement. Il doit pouvoir justifier au moment de la fin du contrat durant les 10 dernières années; ou pendant 7 ans consécutifs durant les 15 dernières années) :

- soit d'au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit
- soit d'une occupation dans le cadre d'un métier lourd (pendant 5 ans consécutifs

3. Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans - longue carrière (jusqu'au 31/12/2016) (CCT n° 115 et 116 au CNT; CCT du 8/06/2015)

La condition spécifique à remplir pour bénéficier de ce régime est la longueur de la carrière: 40 ans.

Dans les trois cas, une indemnité complémentaire est due par l'employeur pour autant que le travailleur prouve son droit aux allocations de chômage. Il y a obligation de remplacer le travailleur prépensionné par un chômeur indemnisé pour une période minimale de 36 mois.

CONSEIL D'AMI !

Vous pensez être dans les conditions pour terminer votre carrière et bénéficier du chômage avec complément d'entreprise? Renseignez-vous auprès de votre délégué CNE ou votre secrétariat régional pour recevoir les informations les plus récentes.

REGIME DE PENSION COMPLEMENTAIRE

Depuis le 01/01/2011, les travailleurs ont droit à une pension complémentaire. N'y ont pas droit :

- les intérimaires,
- les étudiants ou travailleurs en formation professionnelle individuelle en entreprise,
- les collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'article 60 (loi organique CPAS)
- les pensionnés au travail,
- les médecins en formation de spécialiste.

La pension complémentaire est versée au travailleur lors de sa mise à la retraite le 1er jour du mois qui suit son 65ème anniversaire, ou en cas de décès.

Le travailleur qui quitte le secteur des soins de santé pourra disposer de ses droits à la pension après la fin de l'emploi mais au plus tôt à partir de 60 ans.

AUTRES JOURS DE CONGE

Les congés thématiques (parental et le congé pour soins, soins palliatifs, soins d'accueil) sont accessibles pour l'ensemble des travailleurs, moyennant certaines conditions. Ils font l'objet d'une réglementation spécifique disponible, dans votre secrétariat régional.

CONGE - EDUCATION PAYE

Un travailleur à temps plein a droit, si la formation est reconnue à 120 heures de congé éducation payé, pour une formation professionnelle et 80 heures pour une formation générale, pendant le temps de travail.

Les temps partiels y ont accès s'ils ont des horaires irréguliers.

Les demandes de formation doivent être rentrées au service du personnel de l'institution au plus tard le 31 octobre de l'année en cours.

L'employeur ne peut refuser ce droit.

AVANTAGES ACQUIS

L'ensemble des éléments repris dans cette brochure sont des minima légaux, réglementaires ou conventionnels. La direction locale ne peut, en aucun cas, se prévaloir de ces minima pour supprimer ou revoir des conditions de travail ou de rémunération plus avantageuses existantes.

EN QUOI LE SYNDICAT PEUT-IL VOUS ETRE UTILE ?

1. L'INFORMATION

Vous venez de le constater, la CNE vous informe !

... par des documents comme ceux-ci.

Mais aussi en répondant à vos questions : par téléphone ou par écrit, ou lors d'un entretien. Voyez la liste des contacts en pages 38 et 39.

La CNE est le lieu où vous pouvez obtenir un maximum d'informations sur la législation sociale mais aussi dans le cadre des soins à domicile.

Visitez le site www.lacne.be

2. LA DEFENSE

Chaque semaine, chaque jour, les délégué(e)s et permanent(e)s défendent individuellement les affilié(e)s : contrats mal rédigés, primes non accordées, salaire pas respecté, horaires illégaux, par ex.

Les délégations du personnel défendent collectivement le personnel : règlement de travail, conventions d'entreprise, horaires, ...

La CNE rencontre régulièrement les directions locales et la FASD pour défendre les travailleurs de la C.J.B.

3. LA PROMOTION DU PERSONNEL DES SOINS A DOMICILE

Que ce soit :

- en commission paritaire : pour les conventions qui règlent vos conditions de travail
- à l'INAMI, au Ministère des Affaires sociales et au Ministère de la Santé publique : pour le financement de votre secteur

Partout, la CNE agit, jour après jour, pour améliorer vos conditions et le cadre de votre travail.

4. PAR LA PROMOTION DE L'ENSEMBLE DES TRAVAILLEURS

C'est la CNE qui a obtenu un plan de revalorisation du personnel de la santé.

La CNE défend un projet de société solidaire,

- où la sécurité sociale est maintenue comme obstacle à l'exclusion,
- où le travail est un droit pour tous,
- où la dignité humaine est la règle...

LA CNE EST LA RÉFÉRENCE DU SECTEUR

Nos valeurs et nos objectifs :

La CNE forme, accompagne et aide les délégués et affiliés à développer une conscience citoyenne et militante, à comprendre et maîtriser les enjeux sociaux et à participer à la promotion d'une société plus juste et solidaire.

Si vous aussi, vous vous sentez prêt à défendre vos collègues et à vous impliquer dans la vie de votre institution, alors prenez contact avec l'équipe CNE. Elle pourra vous rassurer, répondre à toutes vos questions et vous donner les outils nécessaires pour rejoindre l'équipe!

COMMENT DEVENIR DELEGUE ?

Si vous pensez que vous pouvez apporter votre motivation et votre temps au service de vos collègues, n'hésitez pas !

Rejoignez l'équipe syndicale de votre région.

Prenez contact avec le permanent régional (voir ci-dessus)

PRENEZ VOTRE AVENIR EN MAINS !

1. Continuez à vous tenir informé-e et à informer vos collègues. L'information est le point de départ de l'autonomie.
2. Affiliez-vous en renvoyant le bulletin ci-dessous : une affiliation est non seulement un geste de défense individuelle, mais surtout un acte de solidarité et de renforcement de l'action collective.
3. Participez : les résultats positifs ne s'obtiennent qu'avec vous. Ensemble, c'est possible.
4. Plus jamais la loi du silence : contactez-nous !

**POUR OBTENIR LES DOCUMENTS ET INFORMATIONS NECESSAIRES
CONTACTEZ VOTRE DELEGUE-E CNE OU VOTRE PERMANENT REGIONAL.**

BAREMES CROIX JAUNE ET BLANCHE

101,02 base 2013 138,81 base 1996

101,02 base 2013 138,81 base 1996

N° : 25 égal à :

indice pivot :

1,6406

pourcentage de liquidation :

PERSONNEL SOIGNANT

CATEGORIE 1		CATEGORIE 2		CATEGORIE 3		CATEGORIE 4		CATEGORIE 5		CATEGORIE 5bis	
Hulpverzorgster	Aide Soignante	Hulpverzorgster	Aide Soignante	Verpleegassistente	Hospitaliere	Gebrevet.verpleegk.	Infirmière brevetée	Gegrad.verpleegk.	Infirmière graduée	Sociale verpleegk.	Infirmière sociale
100%	164,06%	100%	164,06%	100%	164,06%	100%	164,06%	100%	164,06%	100%	164,06%
0	1.130,73	1.855,08	0	1.203,55	1.974,54	0	1.278,56	2.097,61	0	1.385,62	2.273,25
1	1.220,11	2.001,71	1	1.292,93	2.121,18	1	1.375,67	2.256,92	1	1.486,48	2.438,72
2	1.231,86	2.020,99	2	1.304,68	2.140,46	2	1.375,67	2.256,92	2	1.486,48	2.438,72
3	1.243,61	2.040,27	3	1.316,43	2.159,74	3	1.398,08	2.293,69	3	1.531,30	2.512,25
4	1.255,35	2.059,53	4	1.328,17	2.179,00	4	1.398,08	2.293,69	4	1.531,30	2.512,25
5	1.267,10	2.078,80	5	1.339,92	2.198,27	5	1.427,96	2.342,71	5	1.576,12	2.585,78
6	1.278,85	2.098,08	6	1.351,67	2.217,55	6	1.427,96	2.342,71	6	1.576,12	2.585,78
7	1.290,60	2.117,36	7	1.363,42	2.236,83	7	1.621,00	2.659,41	7	1.796,21	2.946,86
8	1.302,35	2.136,64	8	1.375,17	2.256,10	8	1.551,22	2.544,93	8	1.796,21	2.946,86
9	1.314,10	2.155,91	9	1.386,92	2.275,38	9	1.573,64	2.581,71	9	1.841,92	3.021,85
10	1.360,19	2.231,53	10	1.433,02	2.351,01	10	1.603,52	2.630,73	10	1.872,38	3.071,83
11	1.374,28	2.254,64	11	1.447,11	2.374,13	11	1.633,70	2.680,25	11	1.918,09	3.146,82
12	1.388,37	2.277,76	12	1.461,20	2.397,24	12	1.633,70	2.680,25	12	1.918,09	3.146,82
13	1.402,46	2.300,88	13	1.475,29	2.420,36	13	1.664,17	2.730,24	13	1.963,80	3.221,81
14	1.416,56	2.324,01	14	1.489,39	2.443,49	14	1.664,17	2.730,24	14	1.963,80	3.221,81
15	1.430,65	2.347,12	15	1.503,48	2.466,61	15	1.694,64	2.780,23	15	2.009,50	3.296,79
16	1.444,74	2.370,24	16	1.517,57	2.489,73	16	1.694,64	2.780,23	16	2.166,94	3.555,08
17	1.458,83	2.393,36	17	1.531,67	2.512,86	17	1.725,11	2.830,22	17	2.212,65	3.630,07
18	1.472,93	2.416,49	18	1.545,76	2.535,97	18	1.725,11	2.830,22	18	2.212,65	3.630,07
19	1.487,02	2.439,61	19	1.559,85	2.559,09	19	1.755,58	2.880,20	19	2.258,35	3.705,05
20	1.501,11	2.462,74	20	1.573,94	2.582,21	20	1.755,58	2.880,20	20	2.258,35	3.705,05
21	1.515,21	2.485,85	21	1.588,04	2.605,34	21	1.786,04	2.930,18	21	2.304,06	3.780,04
22	1.529,30	2.508,97	22	1.602,13	2.628,45	22	1.786,04	2.930,18	22	2.304,06	3.780,04
23	1.543,39	2.532,09	23	1.616,22	2.651,57	23	1.816,51	2.980,17	23	2.349,77	3.855,03
24	1.557,48	2.555,20	24	1.630,31	2.674,68	24	1.816,51	2.980,17	24	2.349,77	3.855,03
25	1.571,58	2.578,33	25	1.644,40	2.698,69	25	1.846,98	3.030,16	25	2.395,47	3.930,01
26	1.585,67	2.601,45	26	1.658,49	2.722,72	26	1.846,98	3.030,16	26	2.395,47	3.930,01
27	1.599,76	2.624,57	27	1.673,68	2.745,84	27	1.877,45	3.080,14	27	2.441,18	4.005,00
28	1.613,85	2.647,68	28	1.688,06	2.769,43	28	1.877,45	3.080,14	28	2.441,18	4.005,00
29	1.628,15	2.671,14	29	1.702,43	2.793,01	29	1.907,92	3.130,13	29	2.441,18	4.005,00
30			30			30	1.907,92	3.130,13	30		
31			31			31	1.938,39	3.180,12	31		

BAREMES CROIX JAUNE ET BLANCHE

101,02 base 2013 138,81 base 1996
1,6406

valables à partir de : 01/06/16

indice pivot : N° : 25 égal à :

pourcentage de liquidation :

INFIRMIERES CHEF, RESPONSABLES ADMINISTRATIFS

CATEGORIE 6		CATEGORIE 6 bis		CATEGORIE 7		CATEGORIE 8		CATEGORIE 9				
21	Verantw. + Adjunkt Respons. + Adjointe	22	Infirmière responsable	22	Hoofdverpleegk. I Infirmiër(e) Chef I	23	Hoofdverpleegk. II Infirmiër(e) Chef II	24	Hoofdverpleegk. III Infirmiër(e) Chef III			
51	Adj. Admin. Verantw. Resp. Admin. Adjoint	52	Administr. Verantw. I Respons. Admin. I	53	Administr. Verantw. II Respons. Admin. II	54	Administr. Verantw. III Respons. Admin. III					
	100%	100%	164,06%	100%	100%	100%	100%	100%	164,06%			
0	1.617,76	2.654,10	2.871,05	0	1.882,25	3.088,02	0	1.950,15	3.199,42	0	2.022,01	3.317,31
1	1.676,54	2.750,53	1.804,11	1	1.931,68	3.169,11	1	2.019,25	3.312,78	1	2.093,91	3.435,27
2	1.676,54	2.750,53	2.180,11	2	1.931,68	3.169,11	2	2.019,25	3.312,78	2	2.093,91	3.435,27
3	1.735,28	2.846,90	3.180,36	3	1.985,45	3.257,33	3	2.088,36	3.426,16	3	2.165,77	3.553,16
4	1.735,28	2.846,90	3.180,36	4	1.985,45	3.257,33	4	2.088,36	3.426,16	4	2.165,77	3.553,16
5	1.796,30	2.947,01	1.922,28	5	2.048,27	3.360,39	5	2.157,51	3.539,61	5	2.237,60	3.671,01
6	1.796,30	2.947,01	3.153,69	6	2.048,27	3.360,39	6	2.157,51	3.539,61	6	2.237,60	3.671,01
7	1.889,94	3.100,64	2.005,25	7	2.005,25	3.289,81	7	2.120,55	3.478,97	7	2.309,51	3.788,98
8	1.889,94	3.100,64	3.289,81	8	2.005,25	3.289,81	8	2.120,55	3.478,97	8	2.309,51	3.788,98
9	1.949,85	3.198,92	2.089,59	9	2.089,59	3.428,18	9	2.229,33	3.657,44	9	2.295,67	3.766,28
10	1.949,85	3.198,92	3.428,18	10	2.089,59	3.428,18	10	2.229,33	3.657,44	10	2.295,67	3.766,28
11	2.009,84	3.297,34	2.163,96	11	2.163,96	3.550,19	11	2.318,07	3.803,03	11	2.364,79	3.879,67
12	2.009,84	3.297,34	3.550,19	12	2.163,96	3.550,19	12	2.318,07	3.803,03	12	2.364,79	3.879,67
13	2.069,78	3.395,68	2.221,84	13	2.221,84	3.645,15	13	2.373,91	3.894,64	13	2.433,90	3.993,06
14	2.069,78	3.395,68	3.645,15	14	2.221,84	3.645,15	14	2.373,91	3.894,64	14	2.433,90	3.993,06
15	2.167,04	3.555,25	2.270,47	15	2.270,47	3.724,93	15	2.433,90	3.894,64	15	2.503,00	4.106,42
16	2.167,04	3.555,25	3.724,93	16	2.270,47	3.724,93	16	2.433,90	3.894,64	16	2.503,00	4.106,42
17	2.212,76	3.630,25	2.321,25	17	2.321,25	3.808,24	17	2.429,75	3.986,25	17	2.503,00	4.106,42
18	2.212,76	3.630,25	3.808,24	18	2.321,25	3.808,24	18	2.429,75	3.986,25	18	2.503,00	4.106,42
19	2.258,47	3.705,24	2.372,04	19	2.372,04	3.891,57	19	2.485,61	4.077,89	19	2.572,10	4.219,79
20	2.258,47	3.705,24	3.891,57	20	2.372,04	3.891,57	20	2.485,61	4.077,89	20	2.572,10	4.219,79
21	2.304,18	3.780,24	2.418,06	21	2.418,06	3.967,07	21	2.577,66	4.228,91	21	2.641,20	4.333,15
22	2.304,18	3.780,24	3.967,07	22	2.418,06	3.967,07	22	2.577,66	4.228,91	22	2.641,20	4.333,15
23	2.354,88	3.863,42	2.469,87	23	2.469,87	4.052,07	23	2.635,56	4.323,90	23	2.710,28	4.446,49
24	2.354,88	3.863,42	4.052,07	24	2.469,87	4.052,07	24	2.635,56	4.323,90	24	2.710,28	4.446,49
25	2.477,19	4.064,08	2.524,17	25	2.524,17	4.141,15	25	2.693,47	4.418,91	25	2.779,43	4.559,93
26	2.477,19	4.064,08	4.141,15	26	2.524,17	4.141,15	26	2.693,47	4.418,91	26	2.779,43	4.559,93
27	2.538,30	4.164,33	2.583,71	27	2.583,71	4.238,83	27	2.751,39	4.513,93	27	2.848,54	4.673,31
			4.238,83		4.238,83	4.513,93		2.751,39	4.513,93		2.848,54	4.673,31
			4.336,50		4.336,50	4.608,94		2.809,30	4.608,94		2.848,54	4.673,31
			4.608,94		4.608,94	4.703,91		2.867,19	4.703,91		2.917,64	4.786,68
			4.703,91		4.703,91							
			4.850,19		4.850,19							
			4.996,55		4.996,55							

LISTE DES PERMANENTS CNE

Secrétariat national CNE

Yves HELLENDORFF

yves.hellendorff@acv-csc.be

Avenue Robert Schuman, 52 - 1401
NIVELLES (Baulers)
067/88.91.77.

Bruxelles-Brabant wallon

Germaine NZUANZU

germaine.nzuanzu@acv-csc.be

Rue Pléтинckx, 19 - 1000 BRUXELLES
02/557.86.14.

CNE Brabant wallon

Rue des Canoniers 14,
1400 NIVELLES
Tél. : 067 88 46 90

Liège

Christine CLOSE

christine.close@acv-csc.be

Boulevard Saucy, 10 - 4020 LIEGE
04/340.74.96.

CNE Verviers

Pont Léopold, 4/6
4800 VERVIERS
Tél. : 087 85 99 96

Eupen

Vera HILT

vera.hilt@acv-csc.be

Rue d'Aix-la-Chapelle 89,
4700 EUPEN
Tél. : 087 85 98 46

Namur - Luxembourg

Isabelle LALOY

isabelle.laloy@acv-csc.be

Chaussée de Louvain, 510
5004 BOUGE
Tél. : 081 25 90 72

CNE Arlon

Rue Pietro Ferrero 1,
6700 ARLON
Tél. : 063 24 20 55

Hainaut

Stéphanie PAERMENTIER

stephanie.paermentier@acv-csc.be

Rue Prunier, 5
6000 CHARLEROI
Tél. : 071 23 08 78

Frédéric LEFEVRE

frederic.lefevre@acv-csc.be

Avenue des Etats-Unis, 10/5
7500 TOURNAI
Tél. : 069 88 07 43

CNE Mons

rue Cl. De Bettignies, 10-12
7000 MONS
Tél. : 065 37 26 13

CNE La Louvière

Place Maugrétout, 17
7100 LA LOUVIERE
Tél. : 065 37 28 22

**LES DELEGUEES
SUPRA REGIONALES**

Anne DEJENEFFE

0499/936183

Aurore MONIER

0497/51 66 27

lessupras@gmail.com

