

Un accord social dans les Soins de Santé fédéraux !?

Ce 25 octobre, devrait être signé un accord social Non Marchand concernant le personnel des hôpitaux, des soins infirmiers à domicile, de la transfusion sanguine, des maisons médicales... pour les années 2017-2020.

Vos délégué-e-s ont pesé le pour et le contre du projet et ont finalement donné mandat à la CNE pour le signer avec certaines réticences et avertissements.

Mesures	Explication	Concrètement	Évaluation
IFIC nouvelle classification de fonctions	On rééquilibre les fonctions entre elles On modernise la liste des fonctions On vise 6,4% d'augmentation barémique en moyenne (400 M [€] à terme)	en 2018 - Mise en place des nouvelles fonctions et barèmes - 65 M [€] en 2018 - en 2019-20 : 2ième phase avec 30 M [€] en +	15 ans de travail syndical aboutissent enfin 
IFIC 2017	50 M [€] disponibles	Prime unique fin 2017 (± 200€ brut/ETP)	
2ième pilier pension	Il s'agit d'un système de complément de pension. En principe, le gouvernement s'était engagé à financer chaque année, 0,6% de la masse salariale. On est loin du compte !	25 M [€] supplémentaires par an dès 2017 pour atteindre les 0,6%. Mais financement incertain à partir de 2019.	



LA MOBILISATION A PAYE



Carrière	Concilier vie privée et vie professionnelle	Un groupe de travail doit déposer : - une analyse pour fin 2017 ! - des propositions pour juin 2018 En matière de congés : - gestion des congés - fin de carrière. Dans les fait, Maggie De Block voudrait supprimer la dispense des prestations des 45 ans !	☹️
Stabilité des contrats	Pression pour que les temps partiels involontaires aient droit à des contrats temps plein	Rappel de la réglementation Plus de transparence	☹️
Organisation des horaires	- Report possible de 50h de « récup » d'un trimestre à l'autre - Temps partiels à horaire variable - Possibilité de réduire de 11h à 9h le repos entre 2 prestations - Élaboration des horaires en 3 phases	Limitation des heures donnant droit à sursalaire Uniquement à la demande écrite du travailleur pour - un changement d'horaire du tard vert le tôt - ou si remplacement au pied levé d'un collègue malade - Stabilisation des horaires - Horaires reçus plus tôt	☹️ ☹️ ☹️ 😊
Remplacement personnel absent	Les nouveaux emplois Maribel social qui sont disponibles jusqu'à 2020 doivent être utilisés pour le remplacement	Amplifier l'équipe mobile pour le remplacement du personnel absent : - soins et hors soins - absences prévisibles telles que formation, libération syndicale, vacances...	😊
Vacances annuelles	Vers 3 semaines consécutives de V.A.	- Droit à 3 WE consécutifs - Tout faire pour donner 3 semaines consécutives	😊 ☹️
Meilleure défense du personnel	Libération syndicale accrue	Compensée par le Maribel social	😊
Ancienneté	Discussion sur la reprise de l'ancienneté à l'embauche pour favoriser la mobilité professionnelle	Important de ne pas pénaliser le personnel quand il change ou doit changer d'employeur	😊
Risques psychosociaux	Lutte contre : - Stress - Burn-out - Agressivité	- Accord cadre à négocier - Embauche d'un « expert agression »	😊
Réintégration après maladie - accident	Améliorer les conditions du retour au travail	Accord cadre à négocier	☹️
Réforme des hôpitaux	Garanties à obtenir en matière de : - Conditions de travail= CP 330.01 - Maintien de l'emploi - Concertation sociale	Un groupe de travail tripartite doit développer le volet social de la réforme d'ici fin 2017. Pas d'engagement d'ici là.	😊 ☹️

Comme vous le voyez, pour certains points, il est encore trop tôt pour dire si nous aurons des résultats positifs ou à l'inverse pas de résultat.

D'ici juin 2018, un travail syndical immense sera nécessaire pour :

- Avancer positivement dans les groupes de travail
- Négocier et signer les conventions collectives qui concrétiseront l'Accord
- Mettre en place la nouvelle classification de fonctions et les nouveaux barèmes
- Lutter contre les dégâts de la réforme des hôpitaux

De même, les budgets de 2019 et 2020 doivent être revus à la hausse pour donner un réel impact en matière de pouvoir d'achat et d'attractivité. De plus, les employeurs vont recevoir un cadeau de 40 millions d'euros d'ici 2020 (tax shift).

Il est évident qu'une partie de cet argent doit revenir au personnel !!

Votre mobilisation du printemps a payé !

Mais nous devons rester mobilisés pour que le cadre qui vient d'être négocié débouche réellement sur des améliorations pour le personnel de santé.



ENSEMBLE, ON VA PLUS HAUT !!