



AMÉNAGEMENTS DE FIN DE CARRIÈRE

Information aux travailleurs des MR et MRS

des administrations locales wallonnes





Dans le cadre des accords fédéraux de la santé du 26 avril 2005, une intervention financière couvre les avantages prévus à condition que l'employeur les octroie réellement. Les montants octroyés à l'employeur ne le sont que s'il procède à un nouvel engagement ou s'il augmente le nombre d'heures de travail d'un membre du personnel. Le remplacement doit se faire de préférence par catégorie de fonction. Le personnel des institutions de soins (maisons de repos, centres de soins de jour, ... à l'exclusion des résidences services) bénéficient de congés spécifiques dans le cadre de l'aménagement de fin carrière. Ces congés sont définis, pour le secteur des Maisons de Repos et Maisons de Repos et de Soins dans l'arrêté royal du 15 septembre 2006.

1. Principe général

Il s'agit d'une réduction progressive des prestations de travail en fonction de l'âge de l'agent.



Le travailleur concerné obtient 2 heures de réduction de prestations par semaine à 45 ans et jusqu'à ses 49 ans, soit 96h par an.

Le travailleur concerné obtient 4 heures de réduction de prestations par semaine à 50 ans et jusqu'à ses 54 ans, soit 192h par an.

Le travailleur concerné obtient 6 heures de réduction de prestations par semaine à 55 ans et jusqu'à sa mise à la retraite, soit 288h/an.

Cette dispense prend cours le premier jour du mois au cours duquel l'agent atteint l'âge mentionné.

2. Travailleurs concernés

a) De manière automatique, à partir de 45 ans :

- Le personnel infirmier
- Le personnel soignant
- Les personnes ambulanciers des services d'urgence, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, logopèdes, diététiciens, technologues en laboratoire, technologues en imagerie médicale, techniciens de matériel médical (notamment dans les services de salle d'opération et de stérilisation), brancardiers, éducateurs intégrés dans les équipes de soins, infirmiers sociaux, assistants en logistique, assistants sociaux et assistants psychologiques occupés dans des unités de soins ou intégrés dans les plans thérapeutiques, assistants en soins hospitaliers, personnes visées par les articles 54 bis et 54 ter de l'AR n°78, psychologues, orthopédagogues et pédagogiques psychologiques occupés dans des unités de soins ou intégrés dans les plans thérapeutiques, audiologues

C'est la fonction réellement exercée qui entre en ligne de compte pour l'octroi automatique. Ainsi, une infirmière diplômée travaillant uniquement en qualité de secrétaire médicale n'en bénéficie pas de manière automatique.

Un assistant social occupé dans une équipe de soins c'est-à-dire qui assure l'accompagnement et les soins pour le bien-être des personnes âgées en concertation avec l'équipe soignante, bénéficie



automatiquement des dispenses. Par contre, s'il s'occupe exclusivement de tâches administratives, il doit répondre aux conditions d'assimilation pour en bénéficier.

Qu'en est-il en cas de changement de fonction ?

Le travailleur qui change de fonction garde son droit acquis.

C'est l'exemple d'un infirmier bénéficiant de la première dispense qui est promu directeur de la maison de repos. Il conserve sa dispense mais ne peut prétendre à la suivante si sa fonction est devenue purement administrative. Il pourra ré ouvrir le droit de manière assimilée, s'il totalise les 200 heures de prestations irrégulières (sur une période maximale de 24 mois). Si non, il bénéficiera des congés supplémentaires (voir point 6).

Et les fonctions hiérarchiques ?

Ce qui importe c'est la fonction réellement exercée. L'infirmier en chef a automatiquement droit à la dispense pour autant qu'il ait un numéro d'agrément Inami comme infirmier et que ses tâches ne soient pas purement de nature administrative mais restent liées aux soins. Il en va de même pour le kinésithérapeute en chef et l'ergothérapeute en chef.

b) Par assimilation, à partir de 45 ans :

Le personnel qui n'est pas concerné de manière automatique, se voit attribuer cet avantage dès qu'il effectue des prestations de 200 heures irrégulières (nuit, samedi, dimanche, jour férié, coupé) sur une période de référence de 24 mois.

Exemples : le personnel administratif, les animateurs ou le directeur d'une maison de repos, ...

La période de référence est la période de 24 mois précédant le mois au cours duquel le travailleur atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans.

Les 200 heures sont celles pour lesquelles le travailleur a perçu le supplément pour prestations irrégulières ou a bénéficié d'un repos compensatoire. Elles doivent être prestées chez le même employeur mais peuvent l'avoir été dans plusieurs fonctions.

Les périodes d'absences justifiées sont prises en compte sur base la moyenne de la période de référence.



Qu'en est-il si je ne preste plus d'heures irrégulières ?

Le travailleur qui ne satisfait plus à cette condition conserve la dispense de prestations de travail acquise, mais ne peut bénéficier d'une dispense supplémentaire lors d'un saut d'âge supérieur.

Lorsqu'il atteint le saut d'âge supérieur, il ré-accède au statut de membre du personnel assimilé et ouvre son droit à la dispense de prestation supplémentaire, au moment où il a effectué 200 heures au cours d'une période de maximum 24 mois consécutifs. La dispense prend cours le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel le travailleur remplit cette condition.

A défaut, il peut basculer dans le système des congés supplémentaires. Les deux avantages ne sont pas cumulables, c'est le maintien du droit acquis ou le passage vers les congés supplémentaires. L'employeur bénéficiera de la subvention en fonction du choix opéré par l'agent.

Qu'en est-il en cas d'incapacité de travail ?

La réduction de prestation doit se faire en principe dans le mois. Le membre du personnel perd donc son droit à la réduction de temps de travail, s'il est malade plus d'un mois.



3. Fonctionnement



Chaque semaine, les heures considérées sont créditées à l'agent. Lorsqu'il en totalise suffisamment, il peut prendre un jour d'aménagement de fin de carrière (AFC).

Par exemple, à 45 ans, après 4 semaines, l'agent a reçu 4 x 2h, soit 8h et peut donc prendre une journée d'AFC.

Les minutes excédentaires restent la propriété de l'agent. Une journée d'AFC équivaut à 7h36 (pour un temps plein 38h/semaine).

4. Travailleurs à temps partiel

Les personnes qui travaillent à temps partiel ont droit à un nombre d'heures de dispense de prestations (ou une prime – voir point 5) proportionnelle à la durée hebdomadaire de travail inscrite dans leur contrat de travail. Il s'agit donc de la durée réelle (éventuellement majorée si le travailleur a précédemment opté pour une augmentation du temps de travail).

Les membres du personnel qui peuvent bénéficier de la mesure et qui travaillent à temps partiel, se voient proposer d'office par l'employeur, 3 mois avant d'y entrer ou d'accéder à un droit plus élevé, une augmentation de la durée hebdomadaire de travail inscrite à leur contrat et ce, à concurrence du nombre d'heures de dispenses prévues pour la catégorie d'âge à laquelle ils appartiennent. Le travailleur doit faire son choix : augmentation de la durée (= salaire plus élevé pour les mêmes prestations, et donc incidence sur le calcul des allocations de pension) ou réduction du temps de travail (= même salaire pour moins de prestations).

Pour le personnel assimilé, le nombre d'heures irrégulières à prester, pour bénéficier des mesures, est réduit au prorata de la durée de travail au moment où s'ouvre le droit.

Le membre du personnel occupé à temps partiel qui, lors d'un précédent saut d'âge, a opté pour la dispense de prestations peut, au saut d'âge suivant, choisir entre la dispense supplémentaire ou une augmentation du temps de travail fixée moyennant l'accord de l'employeur. De même, s'il a opté pour une augmentation du temps de travail, il peut choisir de la convertir en dispense de travail moyennant un nouvel avenant au contrat de travail.

5. Cas particulier : les infirmiers

Les infirmiers peuvent choisir entre la réduction du temps de travail telle qu'expliquée aux points précédents ou opter pour une prime.

Cette prime est de :

- 5.26% du traitement mensuel pour les personnes de 45 à 49 ans
- 10.52% du traitement mensuel pour les personnes de 50 à 54 ans
- 15.78% pour les personnes de 55 ans et plus.



Pour chaque phase, soit à 45, 50 et 55 ans, l'infirmier fait le choix de la dispense de prestation ou de la prime. S'il choisit la dispense de prestation, celle-ci devient définitive, c'est-à-dire qu'à l'octroi suivant, il ne pourra pas la convertir en prime. Par contre, s'il choisit la prime, il pourra convertir celle-ci, à tout moment (au plus tôt le premier jour du moins qui suit le mois pendant lequel il a pris sa décision ou moyennant un préavis afin d'organiser le remplacement), en dispense de prestations.



Choix et évolutions possibles :

À 45 ans :	Choix de la prime 5,26%	Choix du congé 2h/sem Qui devient définitif	
À 50 ans :	Choix de la prime 10,52%	Choix du congé 4h/sem Qui devient définitif	Choix du mix Congé de 2h/sem (définitif) + Prime de 5.26%
À 55 ans :	Choix de la prime 15,78%	Choix du congé 6h/sem	Choix du mix Congé de 2h/sem (définitif) + Prime de 10.52% Choix du mix Congé de 4h/sem (définitif) + Prime de 5.26%



Qu'en est-il en cas d'incapacité de travail ?

La prime n'est plus due au-delà de la période de salaire garanti ou pour les membres du personnel statutaires à partir du 31^{ème} jour successif d'absence.

6. Congés supplémentaires

Les membres du personnel des institutions de soins qui ne peuvent prétendre à l'aménagement de fin de carrière de manière automatique ou assimilée, reçoivent des jours de congés supplémentaires. Ceux-ci sont octroyés en fonction de l'âge de l'agent :

- à 52 ans : 5 jours ;
- à 53 ans : 3 jours supplémentaires (ajoutés aux 5 jours précédents, soit 8 jours) ;
- à 54 ans : 2 jours supplémentaires (ajoutés aux 8 jours précédents, soit 10 jours) ;
- à 55 ans : 3 jours supplémentaires (ajoutés aux 10 jours précédents, soit 13 jours) ;
- à 56 ans : 2 jours supplémentaires (ajoutés aux 13 jours précédents, soit 15 jours) ;
- à 57 ans : 3 jours supplémentaires (ajoutés aux 15 jours précédents, soit 18 jours) ;
- à 58 ans : 2 jours supplémentaires (ajoutés aux 18 jours précédents, soit 20 jours).

Ces jours de congé supplémentaires sont financés à l'employeur pour autant qu'il applique l'ensemble des éléments de l'accord social 2005-2010, à savoir :

- Octroi d'un pécule de VA à 92 % du traitement d'activité du mois de mars ;
- Engagement du personnel soignant sous un contrat d'employé ;
- Droit aux mesures de fin de carrière (aménagement fin de carrière, y compris pour les assimilés) ;
- Droit aux congés supplémentaires pour le personnel qui ne peut bénéficier de l'aménagement de la fin de carrière ;
- Octroi des 11 % pour le personnel de "soins" dans le respect de la circulaire de clarification ;
- Transmission des horaires suffisamment à l'avance (NB : l'accord du 22 juin 2009 prévoit un horaire provisoire 2 mois à l'avance et un horaire définitif 1 mois à l'avance) ;
- Remplacement immédiat en cas d'absence (NB : c'est le rôle de l'équipe mobile dans les hôpitaux) ;
- Augmentation nette de l'emploi depuis 2005 ;
- Accès à l'information à la délégation syndicale pour contrôler cette augmentation d'emploi ;
- Information aux temps partiel (priorité d'emploi à temps plein) ;
- Octroi des deux parties de la prime d'attractivité ;
- Octroi du complément aux infirmiers en chef et paramédicaux en chef ;
- Octroi d'un minimum de 38,5 jours de vacances annuelles et jours fériés cumulés.

RTT : Réduction du Temps de Travail dans le cadre de
⇒ AFC : Aménagement de Fin de Carrière
pour le personnel des établissements publics de soins»

POUR QUI ? Travailleurs contractuels et travailleurs statutaires :

Le personnel infirmier ; Le personnel soignant ;

Les personnes ambulanciers des services d'urgence ; kinésithérapeutes ; ergothérapeutes ; logopèdes ; diététiciens ; technologues en laboratoire ; technologues en imagerie médicale ; techniciens de matériel médical (notamment dans les services de salle d'opération et de stérilisation) ; brancardiers ; éducateurs intégrés dans les équipes de soins ; infirmiers sociaux ; assistants en logistique ; assistants sociaux et assistants psychologiques occupés dans des unités de soins ou intégrés dans les plans thérapeutiques ; assistants en soins hospitaliers ; personnes visées par les articles 54 bis et 54 ter de l'AR n°78 ; psychologues ; orthopédagogues et pédagogiques psychologiques occupés dans des unités de soins ou intégrés dans les plans thérapeutiques et audiologues.

POUR LES AUTRES METIERS, IL FAUT EFFECTUER :

200 heures irrégulières (nuit, samedi, dimanche, jour férié, coupé) sur une période de référence de 24 mois.

Pour les membres du personnel qui ne répondent pas à ces conditions, il existe un système de congés supplémentaires si votre employeur a adhéré à la convention !

QUOI ? « réduction des prestations » ou « primes »

Remarque: la prime est valable uniquement pour le personnel infirmier, de plus de 45 ans qui peut choisir entre la formule des heures de congés ou celle d'une prime). Si le choix est pour l'octroi des heures de congés, ce choix devient irréversible).

DUREE ? « Réduction des prestations » : A prendre par journée entière !

2 heures/semaine pour les personnes de 45 à 49 ans d'où (96h/an)

4 heures/semaine pour les personnes de 50 à 54 ans d'où (192h/an)

6 heures/semaine pour les personnes de 55 ans et + d'où (288h/an)

EN CAS DE MALADIE DE LONGUE DUREE ?

Le membre du personnel perd donc le droit à la RTT s'il est malade pendant plus d'un mois. La prime ou le congé est perdu au-delà de la période de salaire garanti ou pour les membres du personnel statutaires à partir du 31^{ème} jour successif d'absence selon A.R. du 15 septembre 2006.



Pour tout renseignement complémentaire, veuillez contacter votre délégué(e) CSC Services publics

Editeur responsable : Guy Crijns – Rédaction : Mélisa Maggio

Une équipe à votre service

Secteur : Secrétariat du secteur - Chaussée de Louvain 510, 5004 BOUGE
081/25.40.84 – courriel : servicespublics.soinsdesante@acv-csc.be



Véronique Sabel

Secrétaire Nationale ALR et Soins de Santé



Lina Cloostermans

Secrétaire permanente Soins de Santé région Liège – Verviers
04/340.74.31



Marie Tillière

Secrétaire permanente Soins de Santé région Luxembourg – Namur – Brabant wallon
081/25.40.33 - 0473/52.23.08



Mélisa Maggio

Secrétaire permanente Soins de Santé région Hainaut
081/25.40.33 - 0473/52.21.44


LES SECRETARIATS REGIONAUX :

Secrétariat régional de Bruxelles

 Bruxelles 02/208.23.92 servicespublics.bruxelles@acv-csc.be

Secrétariat régional Mons -Tournai

 Mons 065/37.25.86 servicespublics.mons@acv-csc.be

 Tournai 069/88.07.34 servicespublics.hainaut-occidental@acv-csc.be

Secrétariat régional de Liège – Verviers / Ostbelgien

 Liège 043 /40 74 32 servicespublics.liege@acv-csc.be

 Verviers 087 85 99 86 servicespublics.verviers@acv-csc.be

Secrétariat régional de Charleroi

 Charleroi 071 23 08 40 servicespublics.charleroi@acv-csc.be

Secrétariat régional du Luxembourg

 Arlon 063 / 24.20 50 servicespublics.arlon@acv-csc.be

Secrétariat régional de Namur

 Namur Tél. 081 25 40 92 servicespublics.namur@acv-csc.be

Secrétariat régional de Nivelles

 Nivelles 067 88 46 85 servicespublics.nivelles@acv-csc.be