

« Ceux qui ont une prime pour classification professionnelle particulière n'ont pas intérêt à basculer tout de suite. »

Yves HELLENDORFF, CNE

+0,6 % du salaire brut pour renforcer le 2^e pilier de la pension (assurance groupe).

L'accord social 2017-2020 du secteur non marchand signé

De nouveaux barèmes pour les infirmiers

Environ 138 000 travailleurs recevront une prime de 150 € à Noël. C'est l'une des conséquences de l'accord social du secteur non marchand signé ce mercredi.

● **Marie-Laure MATHOT**

Si vous travaillez dans un hôpital, dans les soins infirmiers à domicile, la transfusion sanguine ou dans une maison médicale, votre barème salarial pourrait bientôt être revu. Les syndicats, employeurs et pouvoirs publics ont signé l'accord social pour le personnel des soins de santé publics et privés.

La plus grande modification est la nouvelle classification de fonctions : les travailleurs ne seront plus rémunérés uniquement sur base de leur diplôme mais sur base du contenu et de la lourdeur de leur fonction. Ainsi, une vingtaine de grilles barémiques différentes ont été créées. Cela évitera que deux travailleurs qui effectuent les mêmes tâches soient payés différemment.

Par exemple, dans le système ac-

tuel, un employé administratif reçoit un salaire sur base de son grade en secrétariat. Bientôt, son salaire dépendra aussi de ses tâches. Il recevra ainsi un salaire différent s'il fait un travail en comptabilité, à l'accueil ou dans un service médico-technique.

Finies les primes pour titre professionnel particulier, pour qualification professionnelle particulière, les compléments de chef de service ou les suppléments de résidence. Ces primes seront petit à petit intégrées dans les barèmes de base.

À la hausse ou à la baisse ?

Ces changements se feront au fur et à mesure entre 2017 et 2020 pour un total de 400 millions d'euros. Le personnel déjà engagé pourra choisir de rentrer ou non dans le nouveau modèle appelé

IF-IC (Institut de classification de fonction).

« C'est clair que ceux qui ont une prime aujourd'hui pour classification professionnelle particulière n'auront pas intérêt à basculer tout de suite, explique Yves Hellendorf, secrétaire national CNE non marchand. Par contre, lors de la mise en place de la 2^e ou de la 3^e phase, nous calculerons pour chaque travailleurs s'il a intérêt à basculer ou non dans le nouveau dispositif. » Une fois rentré dans ce nouveau système, le choix est définitif. Quant aux nouveaux engagés en 2018, ils rentreront directement dans le nouveau modèle.

Comme ces changements n'auront pas lieu dès 2017, une prime est prévue pour les 137 720 membres du personnel des hôpitaux privés, de la Croix-Rouge, des services de soins infirmiers à domicile et des maisons médicales : 327,77 € bruts soit 150 € nets. ■

VITE DIT

Les trois syndicats ont signé cet accord. La CNE et la CGSLB se montrent plutôt satisfaites de la nouvelle classification de fonction. Le Setca donne son accord « faute de mieux » car il reste « beaucoup de points trop

généraux à concrétiser ».

Encore à travailler l'accord prévoit en effet trois points qu'il faudra encore négocier en groupe de travail. Le premier s'occupera d'aménager les fins de carrière et les jours de congé afin de mieux concilier vie privée et professionnelle. Le deuxième se chargera de

trouver des mesures afin de lutter contre les burn-out, le stress et l'agressivité.

Enfin, le plus gros morceau Un groupe de travail s'occupera dès le 1^{er} janvier de la réforme du paysage hospitalier. Le ministre de la santé prévoit de regrouper les spécialités

médicales sur certains sites (l'orthopédie dans une ville, l'oncologie dans une autre etc.). Les syndicats craignent des pertes d'emplois de 10 % dans le secteur hospitalier, un dumping social et des problèmes de mobilités géographiques et professionnels... à suivre de près !

Les autres modifications d'ici 2020

Rémunérer le personnel en fonction du travail réel et non plus en fonction du diplôme n'est pas la seule modification apportée par cet accord.

1. Hausse de la pension Les autorités fédérales l'avaient promis, elles s'engagent aujourd'hui à l'appliquer : une hausse de 0,6 % du salaire brut des travailleurs des soins de santé dans le privé. Le but est de renforcer le deuxième pilier de la pension, la pension complémentaire par l'assurance groupe. Si la mesure est acquise pour 2017 et 2018, reste encore à la négocier pour 2019 et 2020.

2. Des contrats de travail plus stables Quand un poste à temps plein se libère, la priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel et aux employés à durée déterminée qui le souhaitent et qui ont les qualifications requises. Si sa candidature n'est pas retenue, ils sont mis au courant par écrit.

3. Horaires flexibles mais prévisibles

Un travailleur peut reporter jusqu'à 50 h au trimestre suivant sans pour autant augmenter ses heures sur le semestre. Les horaires sont établis trois mois à l'avance sans prévoir d'heures supplémentaires. Il n'est plus possible de le changer jusqu'à un mois avant la prestation sauf en cas de force majeure. Il pourra également être changé une semaine à l'avance si patron et employé sont d'accord. En cas d'absence, des équipes mobiles viennent en renfort.

4. Minimum deux semaines de vacances

Pour attirer de nouveaux travailleurs dans la profession et concilier vie privée et professionnelle, l'accord prévoit également de donner minimum deux semaines de vacances consécutives comprenant trois week-ends. Il est même recommandé de prendre trois semaines. Pour que cette mesure soit réalisable, il y a là encore des équipes mobiles en renfort. ■ **M.-I.M.**