

Accord du non-marchand fédéral

Chères équipes, chers administrateurs, chers gestionnaires,

Vous avez sans doute eu vent de la signature, le 25 octobre dernier, de l'**accord du non-marchand fédéral**. Les accords du non-marchand sont des accords tripartites, négociés entre représentants du gouvernement (cabinets De Block et Peeters), représentant des travailleurs (organisations syndicales) et représentants des employeurs (organisations patronales). On les appelle aussi parfois accords sociaux en raison des objectifs qu'ils sont supposés financer, à savoir l'amélioration des conditions de travail dans les secteurs du non-marchand, le secteur de la santé en l'occurrence. L'accord signé le 25 octobre s'étend sur quatre années, jusqu'en 2020 y compris.

Cet accord pluriannuel concerne essentiellement **quatre axes** :

- Le financement d'une première et deuxième phases d'implémentation du système de classification analytique de fonctions IF-IC et de son nouveau modèle salarial ;
- Le renforcement du deuxième pilier de pension ;
- L'augmentation unique de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année 2017 ;
- La création d'un groupe de travail tripartite ayant pour mission l'élaboration d'une gestion de carrière moderne intégrant la fin de carrière, les jours de congé tout au long de la carrière dans l'optique d'offrir aux travailleurs de bonnes conditions de travail ainsi qu'une meilleure articulation vie privée – vie professionnelle (tout en respectant les droits acquis).

1. IF-IC

Le financement structurel de **50 millions** annoncé par la Ministre de la santé fin de l'année 2015 est consolidé dans cet accord et un financement structurel supplémentaire de **15 millions** à partir de 2018 est octroyé. Ceci signifie qu'en 2020, le financement structurel destiné à l'IF-IC s'élèvera à 95 millions (50 + 15 + 15 + 15).

En outre, les 50 millions réservés pour l'année 2017 seront utilisés à diverses fins :

- 15 millions constitueront un **buffer** (réserve de sécurité) afin d'éviter tout dépassement budgétaire à l'issue de la première phase d'implémentation ;
- 31,46 millions financeront l'augmentation unique de la **prime de fin d'année de 2017** ;
- 3,3 millions financeront des **emplois dans les institutions fédérales** afin de soutenir l'exercice d'implémentation du système IF-IC ;
- 240 000 € financeront de l'**emploi** supplémentaire au sein **de l'équipe IF-IC** afin de renforcer l'accompagnement des institutions dans l'exercice d'implémentation et l'organisation de la formation.

Attention ! Le présent accord ne concerne que le financement nécessaire à l'implémentation du système IF-IC. Les travaux se poursuivent en commission paritaire 330 et au sein du groupe de pilotage de l'IF-IC. Les partenaires sociaux impliqués doivent encore adopter deux CCT, l'une relative au modèle salarial, et l'autre aux procédures d'implémentation. Ces textes seront plus que probablement signés lors de la commission paritaire du 11 décembre prochain.

2. Renforcement du deuxième pilier de pension

En vertu de cet accord, le Gouvernement s'engage à exécuter les engagements des précédents accords (accords de 2005) et se fixe pour objectif de verser, par travailleur, une dotation annuelle atteignant **0,6 % du salaire brut** (hors primes, sursalaires, pécules de vacances et cotisations patronales).

3. Augmentation unique de la prime de fin d'année 2017

Les partenaires sociaux ont obtenu que 31,46 millions, récupérés du financement non utilisé en 2017 destiné à l'implémentation du système IF-IC, servent à financer l'octroi d'une **prime supplémentaire exceptionnelle** en cette fin d'année 2017 à tous les travailleurs du secteur. Étant donné qu'il s'agit d'une enveloppe fermée, il est indispensable de connaître précisément le nombre de travailleurs ayant droit afin de déterminer le montant exact de cette prime exceptionnelle. Pour ce faire, chaque équipe va recevoir très rapidement un **courrier du fonds Maribel 330** les invitant à renseigner dans un formulaire le nombre d'équivalents temps plein rémunérés au 31/10/2017. Il faut entendre le nombre de travailleurs en ETP qui ont perçu un salaire (y compris salaire garanti) à la date du 31/10/2017. Il est primordial que **chaque maison médicale renvoie ce formulaire à temps et dûment complété** afin que le fonds Maribel puisse effectuer des calculs précis et que le paiement puisse être effectué avant la fin de cette année 2017.

Ce paiement se fera en deux temps : une avance de 80% sera versée à chaque institution avant le 31 décembre ; le solde sera versé quant à lui après vérification des chiffres. D'après nos estimations, ce montant devrait avoisiner 240,00 € brut pour un équivalent temps plein.

4. Composition d'un groupe de travail tripartite

Les parties s'engagent à créer un groupe de travail tripartite ayant pour mission l'élaboration d'une **gestion de carrière moderne** intégrant aussi bien la fin de carrière, les jours de congé tout au long de la carrière, afin que les travailleurs puissent continuer à travailler dans de bonnes conditions de travail et mieux combiner leurs vies professionnelle et privée. Après une première phase d'analyse des dispositifs actuels et des besoins du secteur qui devra se clôturer d'ici la fin de l'année, des propositions concrètes seront formulées d'ici le 30 juin 2018. **Les droits acquis seront en tous cas respectés.**

5. Mesures qualitatives

Les partenaires sociaux s'engagent via cet accord à conclure des CCT relatives aux thèmes suivant :

- Plus de stabilité pour les contrats de travail ;
- Organisation du travail flexible avec des horaires stables et prévisibles ;
- Régime de vacances ;
- Formation syndicale ;
- Valorisation de l'ancienneté.

Ces différents thèmes font référence à des problématiques rencontrées sur le terrain dans l'ensemble des secteurs et institutions faisant partie du champ d'application de cet accord (hôpitaux privés, services de soins infirmiers à domicile, maisons médicales,...). Nous devons dès lors prendre part à ces discussions, même si les problématiques en question ne s'observent pas systématiquement dans nos structures...

6. Accord-cadre sectoriel général pour la prévention et la réduction du stress, du burnout, de l'agression et d'autres risques psychosociaux au travail pour favoriser la réintégration et la reprise progressive du travail après maladie ou accident

Cet accord-cadre (qui devra faire l'objet d'une CCT) s'appuiera sur différents points d'attention tels que le respect du cadre légal, une politique proactive, la concertation sociale et le dialogue, l'égalité de traitement et la prévention de l'arbitraire, le travail sur mesure, la formation et l'apprentissage... (Cfr le texte de l'accord pour plus de détails).

Voilà brièvement les principaux éléments constituant cet accord du non-marchand fédéral 2017 en ce qui nous concerne, secteur des maisons médicales. Je vous invite à parcourir le texte de l'accord pour de plus amples informations le concernant. Je reste bien évidemment à votre disposition pour toute précision ou question y relative. Jeremie.rafalowicz@fmm.be

Rafalowicz Jérémie
Permanent politique