



SETCa
FGTB

Un accord social dans les secteurs fédéraux de la santéoui MAIS

Un accord certes, mais donné du bout des lèvres par pragmatisme, faute de mieux.

Lors de la large consultation relative au projet d'accord social que le SETCa a organisé, de nombreuses questions et réserves ont été formulées non seulement au regard des points introduits par les employeurs et le Gouvernement, jugés inadéquats dans le cadre d'un accord « dit social », mais aussi en tenant compte des nombreuses incertitudes et du manque de visibilité sur différents points à concrétiser, soit par des conventions collectives de travail, soit en groupes de travail. Nous parlerons pour le SETCa/BBTK d'un accord pragmatique sous haute vigilance. Autrement dit, dans le cadre de sa participation aux concertations relatives à la conclusion des conventions collectives et aux groupes de travail modernisation de la politique de carrière et réforme du paysage hospitalier, visant à la mise en œuvre de l'accord social, le SETCa/BBTK entend préserver sa totale indépendance et veillera tout particulièrement à ce que les mesures envisagées ne portent pas atteintes à l'emploi, aux conditions de travail et de rémunération des travailleurs.

Modernisation de la classification et nouveau modèle salarial : Il s'agit sans doute du point le plus important de l'accord social. 2 conventions collectives doivent encore être signées **simultanément**, l'une portant sur le nouveau modèle salarial et l'autre sur l'implémentation de la nouvelle classification. **Il est clair pour le SETCa qu'il faut garantir à chaque travailleur au minimum le maintien de ses conditions salariales actuelles ainsi que la liberté de choix d'adhérer ou pas au nouveau modèle salarial en connaissance de cause et ce, à chaque phase d'activation.** ⚠

Renforcement du 2ème pilier de pension : Un financement complémentaire permettra d'augmenter le montant de la prime versée aux travailleurs pensionnés. Cette nouvelle dotation ne sera toutefois pas suffisante pour atteindre l'objectif de 0,6% de la masse salariale brute. A noter aussi l'extension du droit à cette prime aux travailleurs des secteurs dits résiduels.

Une prime de fin d'année exceptionnelle en 2017 : Nous aurions espéré obtenir une avancée pour un 13^{ème} mois. Ce ne sera pas encore le cas. Nous avons toutefois pu obtenir une prime one shot en 2017 qui s'ajoutera à la prime de fin d'année et ce, grâce à la partie des moyens du nouveau modèle salarial budgétés mais non utilisés en 2017.

Stabilisation des contrats d'emplois : En cas d'emplois ou d'heures vacants, le travailleur à temps partiel ou sous contrat à durée déterminée qui en a fait la demande devient prioritaire pour obtenir une extension de son temps de travail ou un contrat à durée indéterminée.



Syndicat des employés, techniciens et cadres

www.setca.org | Editeur responsable : Christian MASAI | SETCa | Rue Joseph Stevens 7/5 | 1000 Bruxelles



SETCa
FGTB

Modernisation de la politique de carrière : Un groupe de travail devrait élaborer d'ici juin 2018 des propositions visant à une gestion tout au long de la carrière dans le but de combiner au mieux vie professionnelle et vie privée. Aucun budget n'est prévu pour cette mesure. **Pour le SETCa, il n'est pas question de faire payer ce compte-carrière par la suppression partielle des mesures de fin de carrière actuelle.** ⚠️

Flexibilité et horaires stables et prévisibles : La période de référence de l'horaire est portée à six mois. Il s'agit ici clairement d'une revendication du banc patronal dont l'objectif est d'éviter le paiement des heures supplémentaires. Les horaires sont quant à eux organisés en 3 phases. Ils portent sur un mois et deviennent définitifs 7 jours calendrier avant le début des prestations. La stabilité de ces horaires serait assurée par un renforcement des équipes mobiles. **Attention de ne pas remettre en cause les accords locaux.** ⚠️

Régime de vacances : Dans le cadre d'un planning de congés qui tient compte de la continuité du service, le droit à 2 semaines de vacances, 3 week-ends inclus, est installé. 3 semaines consécutives sont recommandées. Ici aussi, les équipes mobiles seront renforcées.

Valorisation de l'ancienneté : Les partenaires s'engagent à rediscuter de la CCT relative à la valorisation de l'ancienneté en cas de changement d'employeur.

Stress, burnout et autres risques psychosociaux et réintégration des malades de longue durée : Bien qu'aucun moyen ne soit prévu à ce propos, un accord cadre devrait être conclu via une convention collective de travail.

Réforme du paysage hospitalier : Il s'agit là d'une réforme engagée par le gouvernement que le SETCa ne cautionne pas. Un groupe de travail sera mis en place. **Le seul objectif du SETCa sera dans ce cadre de préserver l'emploi et les conditions de travail et de rémunérations aux sein des structures hospitalières et/ou dans les réseaux.** ⚠️



**Votre combat aurait mérité mieux !
Restons vigilants et mobilisés !**

